УДК 369.542:378.124(73)

Дробница Августина Васильевна – д-р ист. наук, профессор кафедры истории, государства и права Дальневосточного института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (г. Хабаровск). *Тел.: (4212) 30 67 27.*

Ильиных Галина Семеновна – канд. филол. наук, доцент, профессор кафедры методики и иностранных языков ФГБОУ ВПО «Дальневосточный государственный гуманитарный университет» (г. Хабаровск). *Тел.: (4212) 30 23 70.*

А.В. Дробница
Г.С. Ильиных
A.V. Drobnitsa
G.S. Illinykh

Индивидуальные пенсионные счета как фактор дополнительного обеспечения в старости вузовских работников: опыт США

Предкризисные явления в российской экономике, вызванные как внутренними, так и внешними факторами, оказывают негативное воздействие на положение пенсионеров. Вузовские работники продолжают работать после достижения пенсионного возраста, чтобы обеспечить достойный уровень жизни. Это замедляет омоложение профессорско-преподавательского состава вузов. В статье рассматривается опыт США по дополнительному негосударственному обеспечению вузовских работников в старости, их мотивации на открытие добровольных персональных пенсионных счетов. Проделанный авторами анализ позволил сделать вывод об эффективности участия в таких программах для формирования дополнительного источника дохода в преклонном возрасте. При всех различиях в менталитете, образе и стиле жизни населения РФ и США внедрение таких программ в практику российских вузов позволило бы обеспечить мобильность научно-педагогических кадров, создать предпосылки для модернизации системы высшего образования, повысить качество подготовки специалистов и эффективность работы высших учебных заведений.

Personal Retirement Accounts as Additional Money Resource for University Employees after the Retirement Age: USA Experience

Pre-crisis phenomena in the Russian economy caused by internal and external forces have a negative effect on pensioners' position. University of employees continues to work after the retirement age to provide resources for a

decent level of their life. This slows down the process of young people being employed by the higher educational institutions. The article considers USA experience in creating additional financial resources for university employees during their retirement age, motivating them to set up their personal retirement accounts. Having analyzed this experience the authors came to the conclusion that participation in personal retirement plans is effective in giving additional income during senior years. Though there are differences in mentality, ways of life of the US and RF population, implementation of such programs and plans by our universities could make our faculty mobile, create prerequisites for modernization of higher educational system and improve the quality of training and efficiency of the higher educational institutions.

Ключевые слова: *добровольный индивидуальный (персональный) счет, пенсионные программы, пенсионные накопления, подоходный налог, страхование, инвестиционные компании.*

Keywords: *voluntary personal account, retirement plans, pension savings, income tax, insurance, investment companies.*

Сложившаяся социально-экономическая ситуация в Российской Федерации (рост тарифов ЖКХ, инфляция, рост стоимости потребительской корзины) снижает возможности ухода на пенсию при достижении необходимого возраста. Современная пенсия не позволяет обеспечить достойный уровень жизни российских граждан. Так, вузовский работник получает пенсию 10 – 25 тыс. руб. в месяц, большую часть этой суммы он вынужден платить за услуги ЖКХ. Такое положение влияет на возрастной состав научно-педагогических кадров в высших учебных заведениях, среди которых увеличивается доля лиц пенсионного возраста.

Главная причина такого явления – это получение дохода, сопоставимого с возрастающими расходами, и ежегодной надбавки к пенсии за проработанный период. В итоге, в большинстве вузов России замедляется омоложение научно-педагогических кадров и снижается мотивация молодых к работе преподавателем. Всё это влияет на качество подготовки специалистов и, в целом, на эффективность работы высших учебных заведений.

С аналогичными проблемами столкнулись университеты Европы и США. Ещё в 1990 гг. шёл активный поиск путей обеспечения мобильности научно-педагогических кадров, омоложения профессорско-преподавательского состава. В США около 50% высших учебных заведений практиковали систему поощрения досрочного выхода на пенсию с выдачей единовременного пособия в размере годичной заработной платы (примерно $ 40 – 80 тыс.). Так, Чикагский университет практиковал: единовременную выплату двухгодичной зарплаты лицам, выходящим на пенсию до 65 лет; снижение на 20% размеров этой суммы за каждый проработанный год

отсрочки ухода на пенсию и доведение её до нуля при выходе на пенсию в 70 лет [1].

Рост продолжительности жизни и, соответственно, увеличение армии пенсионеров усилили нагрузку на долгосрочные правительственные обязательства по обеспечению достойного уровня жизни пожилых людей. Государственная политика в области пенсионного обеспечения нацелена на передачу ответственности за собственное благосостояние в старости самим вузовским работником. Речь идёт о создании системы добровольных индивидуальных счетов, позволяющей держать часть налогов на собственных пенсионных счетах. Персональные пенсионные счета призваны обеспечить такую финансовую стабильность и безопасность граждан пенсионного возраста, которую система государственного социального обеспечения предоставить не может. Введение в практику метода индивидуальных добровольных счетов сокращает зависимость профессорско-преподавательского состава, всех вузовских работников от государственного обеспечения, что, в свою очередь, ведет к сокращению налоговой ставки и увеличению доходов.

Университеты США предлагают различные пенсионные программы, нацеленные на обеспечение достойной старости своим работникам. Так, помимо обязательных отчислений на пенсионный счет преподавателя, Технический университет штата Джорджия (Georgia Tech) предлагает две программы пенсионных накоплений для преподавателей и сотрудников университета. Первая – Система пенсионного обеспечения преподавателей шт. Джорджия (Teachers Retirement System of Georgia) – рассчитана на 10 лет, в течение которых работник платит в специальный пенсионный фонд 6%, а университет – 13,15%. Вторая – Факультативная (Optional Retirement Plan) – предполагает открытие счета в любое время после приема на работу. Преподаватель вносит 6% на этот счет, а университет – 9,4%. Есть также дополнительная пенсионная программа, согласно которой преподаватели и работники университета могут внести на счет до $18000 до уплаты налогов, если им еще не исполнилось 50 лет (эта сумма предусмотрена на 2015 г.), сотрудники возраста 50 лет и больше имеют право на дополнительный взнос в сумме $ 6000. Стать участником этой программы преподаватели могут в любое время [2].

В США существуют университеты, работники которых не участвуют в системе государственного пенсионного страхования. Так, преподаватели и работники университета Иллинойс (University of Illinois) не получают государственной пенсии, так как университет не делает отчислений в государственный пенсионный фонд. Единственный способ получить социальную пенсию – это работать в таком месте, где работодатель отчисляет денежные средства в Государственный пенсионный фонд.

Все работники университета Иллинойс обязательно должны выбрать одну из трех программ пенсионных накоплений, предлагаемых университетом: Традиционная программа (Traditional Plan); Программа с правом перевода накоплений (Portable Plan); Пенсионный план с

фиксированными взносами (Self-Managed Plan). Выбор должен быть сделан в течение шести месяцев со дня приема на работу. Это решение «на всю жизнь» и изменить его нельзя. Если в течение шести месяцев решение не будет принято, то работодатель автоматически включит работника в Программу традиционных пенсионных накоплений. И изменить что-либо уже будет нельзя. Принятый на работу преподаватель может заключить договор об участии в одной из предлагаемых программ пенсионных накоплений в первый же день трудовой деятельности. Автоматически происходит отчисление 8% из общего заработка работника, а университет вносит на его пенсионный счет 1% от зарплаты. Отчисления на пенсионный счет не облагаются федеральными налогами и налогами штата Иллинойс [3].

Разнообразные программы пенсионных накоплений предлагает своим преподавателям Северо-Западный университет (Northwestern University). Эти программы позволяют вузовским работникам накопить денежные средства в дополнение к страховым выплатам. Их цель – создать дополнительный источник дохода в пенсионном возрасте в дополнение к пенсионному пособию и личным сбережениям. Наиболее популярны две основные программы пенсионных накоплений. Согласно первой программе, которая носит название «План пенсионных накоплений» (*Retirement Plan*)», как участник, так и университет регулярно пополняют счет. Вторая программа называется «Добровольная» (*Voluntary Plan*), и счет пополняется только участником, университет не вносит никакие суммы на этот счет. Активы этих счетов инвестируются в компании по выбору самих участников данных программ. Университет предлагает обширный перечень инвестиционных кампаний для вложения средств с пенсионного счета. Преподаватель может выбрать один или два фонда, распределив между ними средства в пропорции, утвержденной университетом.

Преподаватель может вносить от 1% до 5% от основной зарплаты на пенсионный счёт по первой программе, и университет внесёт на него аналогичную сумму. Преподаватель заинтересован вносить наибольшую возможную сумму (5%), так как в этом случае он получит, соответственно, большую сумму от университета. Например, преподаватель получает в год $50,000. Если он внесет от основной зарплаты 1% ($50,000 x 1%), т. е., $500, то и университет переведет на его счет $500, а если 5% ($50,000 x 5% = $2,500), то университет внесет $2,500. Если вносить на счет только 1% от основной зарплаты, а не 5%, то на пенсионный счет поступит от университета на $2,000 меньше в год [4].

Участие в программах пенсионного накопления снижает сумму текущих подоходных налогов, так как университет осуществляет вычет из зарплаты для внесения на пенсионный счет до уплаты федеральных налогов и большинства налогов штата. Но это не снижает суммы, облагаемой налогами государственного социального и медицинского страхования.

Чикагский университет (University of Chicago), как и многие другие вузы, предлагает Дополнительную пенсионную программу (SPR), к которой можно присоединиться в любое время, при этом необходимо обязательно

выбрать инвестиционную компанию, на счет которой вы будете отправлять отчисления. Это добровольная программа, и сумму взносов определяет сам участник в рамках обозначенного лимита. Она будет регулярно вычитаться из зарплаты и зачисляться на счет участника. Университет не пополняет добровольный пенсионный счет своими средствами. В отличие от других пенсионных программ преподавателю не нужно ждать год после принятия на работу, чтобы открыть счет. Он так же, как и участники других пенсионных программ, открывшие добровольный пенсионный счет, освобождается от налогов на сумму взносов и уплачивает налоги только при снятии всей суммы со счета. Деньги со счета можно снять при увольнении из университета [5].

Помимо приведенных выше планов формирования пенсионных накоплений, ряд американских вузов предлагает преподавателям с высокими доходами пополнять свои пенсионные счета, вкладывая до 10 тыс. долл. в год. Эти суммы не облагаются налогом, и только в момент выхода на пенсию осуществляется налоговый платеж. Наряду с плюсами, эта программа имеет и определенные риски. Работник может получить право пользования доходами с таких счетов только после увольнения или выхода на пенсию. В противном случае, накопленная сумма облагается подоходным налогом и дополнительным штрафом в размере 10% от вклада. Если же доходами со счетов в случае смерти владельца до наступления пенсионного возраста пользуется его супруг(а) или наследники, то суммы, снятые со счета, освобождаются от 10% штрафа.

При наступлении пенсионного возраста по желанию владельца счета выплаты (обычно, ежемесячные) с пенсионного счета могут осуществляться в равных долях ему/ей и супруг(е)у. В этом случае выплаты супруг(е)у в размере 50% будут продолжаться и после смерти владельца счета. В соответствии с федеральными законами, в случае однополых браков это не предусмотрено. Если владелец счета состоит в браке и письменно назначает другого получателя 50%-х пенсионных выплат, то супруг(а) должны предоставить нотариально заверенное согласие на смену бенефициария. В случае смерти владельца счет наследует указанный в завещании бенефициарий. Условия выплаты (единовременно или регулярно) оговорены в программе пенсионных накоплений [6].

Появление в США категории пенсионеров, имеющих индивидуальные пенсионные счета, акции или недвижимость, сделало их объектом внимания деловой среды. В стране появилась особая сфера услуг (индустрия), способная удовлетворить потребности обеспеченных пожилых людей. Для этой категории населения подбираются специальные программы путешествий, организуются специальные культурные мероприятия, которые учитывают их интересы и физические возможности. Но главное – это создание определенной инфраструктуры для пожилых. Дело в том, что многие американцы, выйдя на пенсию, меняют не только свой статус, но и образ жизни. Следует учитывать и характерные особенности американского стиля жизни: раздельное проживание родителей и детей; отсутствие

традиции оказывать материальную помощь детям или содержать их, а также принимать участие в воспитании внуков. Даже в случае совместного проживания родителей и детей они могут иметь разные входы в дом, строить общение на основе соблюдения одного из важнейших американских принципов: «privacy» – неприкосновенность частной жизни. Это приводит к тому, что старики испытывают чувство одиночества, неудовлетворенности жизнью.

В силу вышеназванных причин, большинство американских пенсионеров сравнительно легко срываются с насиженных мест и переезжают в более комфортные для проживания районы. Строительные компании США длительное время занимаются созданием жилищных комплексов для пожилых, условия проживания в которых соответствуют возрастным особенностям и потребностям проживающих. Чаще всего эти жилищные комплексы представляют собой закрытую территорию, на которой расположены различные по цене домики или квартиры, есть бассейн, бильярдная, службы быта. В таких комплексах могут существовать ограничения по возрасту, например, продажа недвижимости только лицам старше 55 или 60 лет.

Многие пенсионеры являются членами того или иного клуба. Нередко, овдовев, пенсионеры создают новую семью. Существуют специальные сайты для одиноких пенсионеров для поиска друзей по интересам (соответствующего возраста) или спутника жизни. Популярны танцевальные площадки и танцзалы как платные, так и бесплатные для тех, кому за 50. В Сиэтле, например, в центре города есть площадь, где играет джаз, можно танцевать, сидеть на скамейке и слушать музыку. Там собираются представители старшего поколения – знакомятся, общаются, танцуют.

Для старшего поколения американцев характерно желание учиться. Многие университеты США предлагают курсы для пожилых: рукоделия, рисования, фотографии, кулинарии и т. п. Существуют программы изучения литературы, истории, искусства и других наук, привлекающие многих пенсионеров. Некоторые ставят перед собой цель получить степень бакалавра или более высокую степень, и им это удается.

Возможно ли применение американского опыта в России? Несомненно, что при существующих различиях в менталитете, образе жизни, уровнях заработной платы и социальных пособий стимулировать россиян на создание еще в молодом возрасте дополнительных доходов в старости довольно сложно. До недавнего времени Правительство РФ брало на себя основные расходы по социальной поддержке своих граждан (программы софинансирования, материнский капитал, социальная поддержка многодетных семей, пенсионеров и инвалидов). В условиях падения темпов экономического роста, вызванного как внутренними, так и внешними проблемами, ужесточением санкций со стороны Запада, руководство страны вынуждено будет искать адекватные меры для переноса части государственных обязательств на плечи граждан, общества. Это общемировая тенденция, и Россия здесь не является исключением. Вполне

понятно, что добровольные отчисления на персональный пенсионный счет и, тем самым, создание дополнительного дохода в пенсионный период возможны только при достижении социально-экономической и, особенно, финансовой стабильности, при действенной защите денежных доходов населения.

Представляется, что для Дальневосточного региона американский опыт имел бы важное значение с точки зрения закрепления молодых перспективных ученых и преподавателей в ведущих вузах ДФО РФ. Это могло бы снизить негативные последствия от растущей в последнее десятилетие миграции части профессорско-преподавательского состава вузов в Центральные и Южные регионы страны с более благоприятными социально-экономическими и климатическими условиями.

Литература и источники:

1. Тартарашвили, Т. Пенсионное обеспечение вузовских преподавателей в США [Электронный ресурс] / Т. Тартарашвили. –.– Режим доступа: http://www-old.informika.ru/text/magaz/higher/1_97/7razdel.html

2. Georgia Tech Office of Human Resources [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа: http://www.ohr.gatech.edu/benefits/retirement

3. University of Illinois [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа: https://nessie.uihr.uillinois.edu/cf/benefits/index.cfm?Item_id =127&rlink=1

4. The University of Chicago. Supplemental Retirement Program Enrollment Guide. 2015[Электронный ресурс]. –.– Режим доступа: http://humanresources.uchicago.edu/benefits/retirefinancial/retireplans/ HRS15%201672%20SRP%20Retirement%20Booklets-Final-web.pdf

5. Northwestern University retirement Plan and Voluntary Savings Plan. Summary and Description 2011. [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа:http://www.northwestern.edu/hr/benefits/retirement-plans/Retirement_SPD.pdf ; Northwestern University. Status of Benefit Programs upon Retirement. 2014. [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа:http://www.northwestern.edu/hr/benefits/changes/retirement/retiring.pdf

6. Northwestern University. Basic Retirement Plan [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа: http://www.northeastern.edu/hrm/pdfs/benefits/SPDBasicRetirement.pdf ; Joint-And-Survivor-Payment-Option [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа: http://retireplan.about.com/od/glossary/g/Joint-And-Survivor-Payment-Option-Or-Annuity.htm