

УДК 33.331

СТРАТЕГИИ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СЕКТОРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА США

© 2015 г. **С.В. Емельянов, А.В. Щербина***

Статья поступила в редакцию 27.04.2015.

В статье рассматриваются основные тенденции, связанные с пенсионными стратегиями владельцев и работников малых предприятий, на которых приходится около половины всех занятых в частном несельскохозяйственном секторе США. Рассматривая выплаты по федеральной программе пенсионного страхования как недостаточный источник пенсионного дохода, владельцы малых предприятий, работники, а также самозанятые всё больше полагаются на частные пенсионные планы и регулярные отчисления на индивидуальные сберегательные счета.

Ключевые слова: *частные пенсионные планы, индивидуальные пенсионные счета, малый бизнес*

Период 1990–2010-х годов отмечен возрастающим интересом предпринимателей и работников, занятых в секторе малого бизнеса, к частным пенсионным планам, индивидуальным сберегательным счетам.

Сегодня в США насчитывается немногим более 28 млн. малых предприятий, из них 5,7 млн. с наёмными работниками. На таких предприятиях в начале 2015 г. было занято около 56 млн. человек. При этом почти 70% владельцев малого бизнеса – люди семейные, у большей части работников тоже есть семьи, благополучие которых зависит в том числе и от того, как будет обеспечен глава семьи по достижении пенсионного возраста.

Федеральная программа пенсионного страхования охватывает занятых независимо от размеров предприятий, на которых они работают. Однако в силу специфики функционирования малых предприятий, связанной с высокой степенью риска, мобильностью рабочей силы, занятые в этом секторе проявляют растущий интерес к дополнительным (относительно обязательной государственной программы пенсионного страхования) частным пенсионным планам.

* **ЕМЕЛЬЯНОВ** Сергей Владимирович – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра социально-экономических исследований и проектов ИСКРАН. Российская Федерация, 121069 Москва, Хлебный пер., д. 2/3 (es73@mail.ru);

ЩЕРБИНА Александр Владимирович – аспирант ИСКРАН. Российская Федерация, 121069 Москва, Хлебный пер., д. 2/3 (alesher22@mail.ru).

Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда РГНФ, проект 15-07-00002 (а) «Роль государственной политики в повышении эффективности использования пенсионных накоплений как инвестиционного ресурса в эпоху глобализации».

Взносы по федеральной программе пенсионного страхования исчисляются в виде процентов от установленной суммы заработной платы [2]. Для финансирования каждого из трёх федеральных фондов социального страхования – пенсионного и по утрате кормильца, по инвалидности и «Медикэр» – предусмотрена своя налоговая ставка. В совокупности они составляют общую ставку налога на заработную плату. В 2014 г. она составляла 15,3%. Пенсионный налог взимается по ставке 12,4%; налог, собранный по ставке 2,9%, поступает в фонд медицинского страхования. Из общего пенсионного налога (12,4%) 10,52% поступает в фонд страхования пенсионеров по старости и утрате кормильца и 1,88% – в фонд страхования инвалидов.

Работающие не по найму были включены в федеральную программу пенсионного страхования в 1951 г., они выплачивают налог на пенсионное обеспечение самостоятельно – в размере 12,4% (по состоянию на 2014 г.).

Таким образом, выплачивая так называемый налог на заработную плату, малый бизнес обеспечивает около 45% поступлений в государственные пенсионные фонды. Если посмотреть по отдельным отраслям, то доля малого бизнеса в таких поступлениях значительно различается, находясь в зависимости от роли малых предприятий в обеспечении занятости той или иной отрасли. Если в целом в частном несельскохозяйственном секторе на малых предприятиях работает около 49% занятых, то в разных секторах экономики значения этого показателя существенно различаются: от 80% – в лесном хозяйстве, 36% – в розничной торговле, 46% – в секторе медицинской и социальной помощи, до 32% – в сфере финансов и страховании.

В результате по достижении пенсионного возраста участник федеральной программы получает в среднем, по данным на 2014 г., около 1330 долл. в месяц. Эта сумма увеличивается почти до 2 тыс. долл., если у пенсионера на иждивении жена (муж) пенсионного возраста. Пенсионные выплаты в рамках федеральной программы американцы считают базисом своего дохода на пенсии. Но помимо этой программы они всё более активно участвуют в других пенсионных планах, что особенно актуально для тех, кто работает в малом бизнесе.

Дело в том, что в силу высокого уровня закрытия малых предприятий, у многих работников прерывается стаж, а новое трудоустройство нередко сопровождается более низкой заработной платой, что также негативно влияет на размеры будущей пенсии.

По разным подсчётам, в течение пяти лет выживает около половины малых предприятий, а в первые два года – примерно 70%. В 2013 г., например, по данным Управления по делам малого бизнеса, было зарегистрировано 630 357 предприятий; в течение 2014 г. выжило 79,5% [3]. А в кризисный 2009 г. число закрывшихся малых предприятий превышало число созданных.

В наиболее уязвимом положении, особенно в период глобального кризиса, находились самые мелкие предприятия. Именно группа малых предприятий с наименьшим числом занятых – до четырёх человек – в наибольшей степени пострадала от глобального кризиса 2008–2009 гг., что нашло выражение в падении доли единоличных предприятий, и имеющих численность до четырёх человек, – с 61 до 50% в общем числе малых предприятий [10].

Глобальный кризис конца первого десятилетия XXI века заставил задуматься граждан, вовлечённых в сферу малого бизнеса – предпринимателей и работников по найму – над источниками своих доходов по достижении пенсионного возраста. Выплаты по федеральной обязательной программе пенсионного страхования рассматриваются ими как базовый, но далеко не достаточный источник дохода.

Как показали опросы Гэллапа, владельцев малого бизнеса (от 6–12 июля 2010 г.), свыше 60% респондентов ответили, что внесли изменения в свои пенсионные стратегии под влиянием падения производства. Более половины опрошенных (52%) рассчитывают на регулярные отчисления на сберегательные пенсионные счета. При этом столько же ответивших намерено продолжать работать (в той или иной степени) в нынешнем бизнесе [11].

Эксперты считают, что для поддержания такого же уровня жизни, как до выхода на пенсию, американцам потребуется от 70 до 90% предпенсионного дохода. Сегодня коэффициент замещения предпенсионного дохода по федеральной программе пенсионного обеспечения составляет в среднем около 40%, и если он и повысится, то незначительно. Следовательно, увеличить совокупный коэффициент замещения можно только участвуя в дополнительных добровольных планах.

По действующему законодательству государство не может обязать работодателей учреждать частные пенсионные планы, а работников – участвовать в них или делать индивидуальные накопления к пенсионному возрасту. Но оно регламентирует стандарты пенсионных планов в частном секторе, в том числе определяет, когда работник может стать участником такого плана, сколько времени он должен отработать, чтобы не утратить право на пенсию, какой продолжительности может быть перерыв в работе, и т.п. Кроме того, государство способствует решениям участвовать в добровольных пенсионных планах, повышать мотивацию по этому поводу, а следовательно, и брать риски инвестирования пенсионных средств.

Такой подход в распределении ответственности за пенсионное обеспечение граждан действует с середины прошлого века, а к началу нынешнего он стал отличаться растущим разнообразием стимулов, льгот, связанных с участием в частных пенсионных планах для предпринимателей и для работников.

Учитывая социально-экономическое значение малого бизнеса в стране, наряду с государственными мерами поддержки малых предприятий, направленными на облегчение доступа к капиталу, получение возможности государственного заказа, на снижение налогового бремени, регулятивной нагрузки в части контрольных, проверочных мероприятий, в США приняты также меры, которые облегчают учреждение частных пенсионных планов и открытие индивидуальных пенсионных счетов для занятых в малом бизнесе [4].

Прежде всего, стоит напомнить, что критерии отнесения предприятий к категории малого бизнеса отличаются в США высокими пороговыми значениями, и это позволяет охватить соответствующими льготами широкий круг предприятий [1].

Критерии, по которым относят предприятия к малому бизнесу – это число занятых работников (до 500 человек) и размеры ежегодного дохода (до 7 млн.

долл.) Но эти цифры могут варьироваться по отраслям, например, в строительстве годовой доход не должен превышать 36,5 млн. долл.; в розничной торговле, – в частности, в сфере торговли автомобилями, электроприборами, норма среднего годового дохода также выше установленного общего уровня – до 38,5 млн. долл. В некоторых отраслях обрабатывающей промышленности максимальное число занятых может достигать 750–1000 человек.

На все малые предприятия распространяются соответствующие льготы и/или упрощённый порядок учреждения пенсионных планов с установленными выплатами, размеры которых зависят от стажа, заработной платы, периода участия в плане, и по планам с установленными взносами, где риск инвестирования пенсионных накоплений несёт сам будущий пенсионер.

Возможность отчисления взносов работодателей (независимо от размеров их предприятий) в пенсионные фонды до налогообложения была законодательно утверждена в США ещё 90 лет назад (в 1926 г.), но она не была в полной мере использована вплоть до середины прошлого века в силу наступившего периода «Великой депрессии» и последующего восстановления.

Стремительное развитие пенсионных планов по месту работы получило во второй половине XX века, и в этот период они были уже дополнительной (к обязательному государственному пенсионному обеспечению, введённому согласно закону 1935 г. о пенсионном страховании) формой пенсионного обеспечения.

Если в начале прошлого века частными пенсионными планами было охвачено около 10% рабочей силы, а получить пенсию можно было, имея не менее чем 20-летний стаж работы в компании, то спустя 100 лет доступность таких планов носит и количественно, и качественно иной характер. По данным на 2013 г., возможность подключиться к частным планам была у 65% занятых в частном секторе, а воспользовались ими 48% занятых [7]. При этом минимальный стаж работы и участия в пенсионном плане для получения гарантированной пенсии в полном объёме был снижен ещё в 80-е годы до 10 лет, а по некоторым планам – до 5 лет.

Однако и доступность таких планов, и участие в них значительно различаются по предприятиям в зависимости от числа занятых.

По данным общенационального обследования предприятий в частном несельскохозяйственном секторе (2013 г.), из всех предприятий с числом занятых 500 человек и более планы пенсионного обеспечения предлагали 96%, а среди предприятий с числом занятых до 100 человек такие планы предлагали лишь 44% [7].

Несмотря на упрощённый порядок учреждения пенсионных планов на малых предприятиях, который распространяется также на малые предприятия без наёмных работников, и низкие издержки по таким планам, они остаются менее доступными, чем на крупных предприятиях.

В сравнении с предшествующим десятилетним периодом, по данным общенационального обследования предприятий в частном несельскохозяйственном секторе, в 2003–2013 гг. доступность планов с установленными взносами на предприятиях с числом занятых до 100 человек возросла на 11 процентных

Таблица 1

**Доступность и участие в частных пенсионных планах
в зависимости от числа занятых на предприятиях*,
% общего числа занятых**

	1–49 человек	50–99 человек	100–499 человек	500 и более человек
Планы с установленными выплатами				
– доступность	8	16	28	62
– участие	7	15	25	56
Планы с установленными взносами				
– доступность	42	56	67	61
– участие	29	36	46	44

* Занятые на предприятиях в частном несельскохозяйственном секторе.

Составлено по: *U.S. Bureau of Labor Statistics, July 2014.*

пунктов (до 45%), а с установленными выплатами – всего на 2 процентных пункта (до 10%) [6, 7].

Несмотря на принимаемые меры по расширению возможностей малого бизнеса учреждать собственные планы пенсионного обеспечения, их доступность (и с установленными взносами, и с установленными выплатами) у работников предприятий, относящихся к малому бизнесу, значительно меньше, чем у работников предприятий с числом занятых 500 человек и более (табл. 1).

Как видно из табл. 1, пенсионные планы с установленными взносами в значительно большей степени доступны в секторе малого бизнеса, в том числе и благодаря закону о пенсионном обеспечении 2006 г., согласно которому по планам с установленными выплатами работодатели должны резервировать до 100% зафиксированных размеров пенсионных выплат. При этом, для тех компаний, которые обеспечивают менее 80% пенсионного резервирования, были установлены ограничения на более высокодоходные, но одновременно и более рискованные инвестиции пенсионных накоплений.

С конца прошлого века значительное развитие получили различные виды упрощённых пенсионных планов для малого бизнеса.

По упрощённому пенсионному плану (*Simplified Employee Pensions*) работодатели могут открыть индивидуальные пенсионные счета для себя и своих работников. Обычно работодатели должны внести определённый процент от заработной платы каждого работника, но они не обязаны это делать каждый год. Взносы работодателя лимитированы суммой в размере до 25% от годовой заработной платы или от суммы 52 тыс. долл. – лимит на 2014 г. (53 тыс. долл. – лимит на 2015 г.) [8].

Все вышеперечисленные условия распространяются также на малые предприятия без наёмных работников. Упрощённые пенсионные планы отличаются низкими операционными издержками, простотой открытия, с требуемой для

заполнения формой на двух страницах; а также гибкостью в предоставлении выбора, какую именно сумму откладывать в тот или иной год [9].

Индивидуальные пенсионные счета (ИПС) открываются самим будущим пенсионером, но работодатель может оказать помощь при выборе, разрешить делать отчисления автоматически до выплаты заработной платы. Взносы работодателей освобождены от налогообложения на федеральном уровне и в большинстве штатов.

В этом случае работнику остаётся сделать выбор, когда, куда и какую сумму отчислять на индивидуальный пенсионный счёт. На такие счета до выплаты налогов можно ежегодно перечислить не более определённой суммы, размеры которой на 2014 и 2015 гг. были установлены в 5 500 долл., а для лиц 50 лет и старше – 6 500 долл. (максимальный порог отчислений увеличивается в зависимости от инфляции) [9].

Для работодателей, нацеленных на высокий уровень участия и имеющих высокооплачиваемых работников, чьи взносы были бы существенно ограничены рамками традиционного плана 401(k) учреждён план с автоматическим зачислением в него участников (*Automatic Enrollment 401(k) Plans*).

Начиная с 1997 г. работодатели могут создавать также другой тип пенсионного плана, который позволяет отчислять взносы с сокращением зарплаты, получивший название простой индивидуальный пенсионный счёт (*SIMPLE IRA*). Этот тип плана даёт возможность работодателю с числом работников менее 100 человек предоставлять такие планы по упрощённой схеме. Любой работодатель со 100 или менее работниками, которые зарабатывали 5 тыс. и более долларов в течение предыдущего календарного года, имеет право создать такой план.

Упрощённый план индивидуальных пенсионных счетов, также предназначенный для малых предприятий с числом занятых 100 человек или меньше, предусматривает взносы со стороны работодателя и разрешает работникам вносить определённую часть от каждой заработной платы. Потолок отчислений работников в 2014 г. был 12 тыс. долл.; на 2015 г. установлен в размере 12 500 долл. Для лиц 50 лет и старше потолок устанавливается на более высоком уровне, соответственно до 14 500 долл. в 2014 г. и 15 500 долл. в 2015 году.

Работодатели должны либо вносить взносы на счета своих работников в размере доллар на доллар их взносов – до 3% заработной платы работника, либо фиксированный взнос в размере 2% заработной платы – для всех работников, отвечающих условиям такого плана, даже если они решили не принимать в них участия.

Упрощённые планы индивидуальных пенсионных счетов легко доступны, у них низкие административные издержки. Финансовое учреждение для открытия такого счёта каждый работник может выбрать самостоятельно. Работники также решают, каким образом и куда будут инвестированы их пенсионные средства. Индивидуальные пенсионные счета сохраняются и в случае смены места работы.

Но несмотря на наличие стимулов и простоту открытия сберегательных пенсионных планов, участие в них малого бизнеса остаётся во много раз ниже, чем в крупных компаниях (табл. 2).

Таблица 2

**Участие в планах 401(k) в зависимости от числа занятых
на предприятиях, % общего числа занятых**

Менее 10 человек	10–19 человек	20–99 человек	100–499 человек	500 и более человек
8,6	17,4	35,8	46,4	59,6

* Занятые на предприятиях в частном несельскохозяйственном секторе.

[9].

Одним из главных препятствий, согласно опросам, является низкая осведомлённость потенциальных участников. Около трети респондентов, участвующих в пенсионных планах 401(k) и имеющих инвестиции в акции, облигации, взаимные фонды по меньшей мере в объёме 10 тыс. долл., нуждаются в профессиональных консультациях по вопросам инвестирования (по опросу Гэллапа 30 января – 9 февраля 2015 г.).

Рассмотрение затрат работодателей на пенсионные планы в расчёте на час отработанного времени показывает, что у малых предприятий они значительно ниже в абсолютном исчислении и по доле в общей сумме затрат. На предприятиях по производству товарной продукции такие затраты составляли в декабре 2014 г. 1,16 долл. – для предприятий с числом занятых до 100 человек (или 3,7% общей суммы компенсации) и 4,17 долл. – для предприятий с числом занятых 500 человек и больше (или 8,2% общей суммы компенсации).

В секторе услуг аналогичные затраты составляли в тот же период 0,69 долл. – для предприятий с числом занятых до 100 человек (или 2,7% общей суммы компенсации) и 2,45 долл. – для предприятий с числом занятых 500 человек и больше (или 5,5% общей суммы компенсации) [11].

* * *

Обобщение американского опыта пенсионного обеспечения в зависимости от размеров предприятия показывает, что участие в добровольных пенсионных планах на предприятиях и открытие личных сберегательных счетов занятыми в малом бизнесе значительно уступает участию в дополнительных пенсионных накоплениях занятых на крупных предприятиях. Такая ситуация обусловлена недостаточной осведомлённостью о планах, отсутствием необходимого стажа работы, а также общей неустойчивостью перспектив для отдельных малых предприятий: три из десяти закрываются в течение первых двух лет. Вместе с тем, учитывая специфику функционирования малых предприятий, одной из наиболее приемлемых форм обеспечения дохода в пенсионном возрасте для занятых в малом бизнесе являются индивидуальные пенсионные накопительные планы. Эти планы могут финансироваться как самостоятельно будущим пенсионером, так и с помощью работодателя, взносов иных лиц, и носят добровольный характер.

Список литературы

1. Емельянов Е.В., Лебедева Л.Ф. Роль малого и среднего бизнеса: критерии и оценки // Человек и труд, 2006, № 8, с. 71–76 [Emelianov E.V., Lebedeva L.F. Rol malogo i srednego biznesa: kriterii i otsenki] [Emelianov E.V., Lebedeva L.F. The role of small and medium business: criteria and ratings] *Chelovek I trud*, 2006, No. 8, p. 71–76].

2. Лебедева Л.Ф. Американская модель пенсионного обеспечения в условиях усиления рисков финансово-экономической нестабильности в начале XXI века // США ❖ Канада, 2014, № 3, с. 22–30. [Lebedeva L.F. *Amerikanskaya model pensionnogo obeshcheniya v usloviyah usileniya riskov finansovo – ekonomicheskoi nestabilnosti v nachale XXI veka*. [Lebedeva L.F. US Pension System in XXI Century' Financial-Economic Destability Risks] *SShA ❖ Kanada*, 2014, No. 3, p. 22–30].
3. Annual Report of the Office of Economic Research. U.S. Small Business Administration. – FY 2014.
4. Choosing a Retirement Solution for Your Small Business. U.S. Department of Labor's Employee Benefits Security Administration (*EBSA*) and the Internal Revenue Service. – 2014.
5. Employer Costs for Employee Compensation. December 2014. BLS. – March 2015.
6. National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States. U.S. Department of Labor. – January 2005.
7. National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States. U.S. Department of Labor. – March 2013.
8. Retirement Plans for Small Business (SEP, SIMPLE, and Qualified Plans). Internal Revenue Service. – 2014.
9. Small Business and Employee Retirement Savings Plans. National Center for Policy Analysis. NCPA – 2010.
10. SBA Recovery Act Agency Plan. SBA – 2009.
11. Wells Fargo/Gallup Poll – Small Business Owners Retire. July 6-12, 2010.

Retirement Plans in U.S. Small Business Sector

(USA ❖ Canada Journal, 2015, no. 9, p. 82-89)

Received 27.04. 2015.

EMELIANOV Sergei Vladimirovich, the Institute of USA and Canada Studies (ISKRAN) Russian Academy of Sciences, 2/3 Klebny per., 121069 Moscow, Russian Federation (es73@mail.ru)

SHERBINA Aleksandr Vladimirovich, ISKRAN, 2/3 Klebny per., 121260 Moscow, Russian Federation (alesher22@mail.ru)

Acknowledgments. The article has been supported by a grant of the Russian Foundation for Humanities (project 15-07-00002 «The Role of government policy in increasing efficiency of using pension savings as an investment resource in the globalization epoch»).

The article deals with main trends in retirement strategies of small-business owners and employees (being about a half of all Americans employed). Looking to social security as a minor source of retirement income, employers, employees, those who are self-employed more and more rely on private pension plans and regular individual savings plans. Keywords: private pension plans, individual retirement savings, small business.

About the authors:

EMELIANOV Sergei Vladimirovich, Doctor Sci. (Econ.), Leading researcher;

SHERBINA Aleksandr Vladimirovich, Post-graduate student.