

УДК 369.51

Ермаков Д.Н.

Российский государственный социальный университет (г. Москва)

ЧАСТНОЕ (ПРИВАТНОЕ) ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ ГЕРМАНИИ

D. Yermakov

Russian State Social University (Moscow)

PRIVATE PENSION INSURANCE IN MODERN GERMANY

Аннотация. В современном мире сложились три модели пенсионного страхования: солидарно-распределительная; накопительная и смешанная. Германия – признанный мировой лидер в создании национальной системы социального страхования. Автор провел анализ пенсионной модели ФРГ: проследил взаимозависимость производственного и частного (приватного) страхования по старости. Предложенная немецкими экономистами и имеющая должное правовое оформление система частного пенсионного страхования имеет определённые перспективы для современной России.

Ключевые слова: социальное страхование, пенсионные модели, смешанная модель, обязательное пенсионное страхование, корпоративное страхование, частное (приватное) страхование.

Abstract. There are three models of pension insurance nowadays: solidary distributive; accumulated and mixed. Germany is the acknowledged world leader in creating the national system of social insurance. The author analyzed the pension model of the Federal Republic of Germany tracing the interdependence of production and quotient (private) old-age insurance and came to the conclusion that the system of private pension insurance suggested by German economists has certain relevance for modern Russia.

Key words: social insurance, pension models; mixed model; required pension insurance; corporate insurance; private insurance.

Процессы реформирования пенсионной системы России, в той или иной степени, должны учитывать позитивный опыт, накопленный в ФРГ. В настоящее время пенсионная система Германии представляет собой трёхуровневую модель. Первый уровень – обязательное государственное пенсионное страхование (ОПС), второй уровень – производственные пенсии, уплачиваемые предприятиями, и третий – приватное (частное) материальное обеспечение в старости [1]. Федеральный закон ФРГ «О пенсии, предоставляемой предприятием» (Betriebsrentengesetz) от 19 декабря 1974 г. регулирует как непосредственное исполнение обязательства работодателя по выплате производственной пенсии (Direktzusage), так и выплаты пенсий кассами взаимопомощи, страховыми компаниями, пенсионными кассами и пенсионными фондами [2; 3]. Кроме того, широко распространена практика производственного материального обеспечения в старости путем вложения денежных средств в инвестиционные фонды и в отдельных случаях – даже вложение денежных средств в акции предприятия-работодателя. Приватное (частное) материальное обеспечение в старости в Германии характеризуется большим количеством разновидностей. В первую очередь под частным (индивидуальным) материальным обеспечением понимают страхование жизни и пенсионное страхование, осуществляемое через различные инвестиционные фонды. Также в эту категорию попадает и пожизненная рента.

© Ермаков Д.Н., 2011.

Сравнительно-правовой обзор правовых документов, регулирующих выплаты производственных пенсий и права индивидуального материального обеспечения, позволяет классифицировать и систематизировать различные виды частного (частного) материального обеспечения в старости по группам. При сопоставлении различных видов договоров производственного материального обеспечения в старости следует учитывать то обстоятельство, что каждая отдельная разновидность находится в определенном месте на шкале, учитывающей степень безопасности, взаимного доверия и моральной ответственности (т. е. каждый договор обладает только своим определенным коэффициентом) [4]. Договоры, гарантирующие «опекаемому» (Vorsorgende) осуществление выплат в полной мере, при соответствующей выработке условий договора, рассматриваются как наиболее безопасные. Это имеет большее значение в том случае, когда материальное обеспечение в старости предоставляется по обязательству работодателя (традиционный метод), а не посредством выбора страхования опекаемым.

Кодифицированное право ФРГ рассматривает обязательство работодателя по выплате пенсии сотрудникам в качестве основы материального производственного обеспечения в старости. В соответствии со ст. 1 «Обязательство работодателя по выплате материального производственного обеспечения в старости» ФЗ ФРГ от 19.12.1974 г. «О пенсии, предоставляемой предприятием» (Betriebsrentengesetz), речь о пенсионном обеспечении в старости идет лишь тогда, когда работодатель по условиям договора должен обеспечить работника пенсией по старости, инвалидности или потере кормильца [2; 3]. Работодатель несет также ответственность за выплату обещанных им пенсий даже в том случае, если выплаты пенсий по старости производятся не непосредственно самим предприятием-работодателем, а какими-либо другими учреждениями (не напрямую через предприятие-работодатель). В ст.ст. 1, 1 a, 1 b, 2 ФЗ ФРГ от 19.12.1974 г. «О пен-

сии, предоставляемой предприятием» [2; 3] на предпринимателей (работодателей) возложены обязательства по выплате пенсий сотрудникам, уплате взносов в пенсионный фонд, необходимых для финансирования минимальной пенсии (Beitragszusage mit Mindestleistung).

При обязательстве работодателя по выплате производственной пенсии, предполагающем уплату определённых взносов (beitragsorientierte Leistungszusage), работодатель обязуется превращать определенные взносы в так называемое право на получение пенсии по старости, инвалидности или потере кормильца. При обязательстве работодателя по уплате взносов в пенсионный фонд, предполагающем выплату минимальной пенсии, работодатель должен по крайней мере предоставить денежные средства для последующей выплаты производственной пенсии. Работодатель обязан уплачивать взносы в пенсионный фонд, пенсионную кассу или прямое страхование предпринимателем жизни наёмного работника для дальнейшего управления активами (Ст. 1a «Право на превращение части заработной платы в страховой взнос» ФЗ ФРГ от 19.12.1974 г. «О пенсии, предоставляемой предприятием»).

Немецкое право классифицирует обязательство работодателя по уплате взносов в пенсионный фонд (beitragsorientierte Leistungszusage) как обязательство работодателя по выплате пенсии сотрудникам. Обязательство работодателя по уплате установленных взносов, предполагающее выплату наёмному работнику некоей минимальной пенсии (Beitragszusage mit Mindestleistung), представляет собой так называемую «гибридную» форму. Тяжелее представляется классифицировать пенсионный план, при котором обязательство по выплате минимальной пенсии (Mindestleistung) берёт на себя, в отличие от предыдущего плана, не работодатель, а некое третье лицо. Согласно немецкому законодательству такие пенсионные логично было бы классифицировать в качестве «простого» обязательства работодателя по уплате взносов (выплаты производятся третьим лицом), так как упла-

та взносов, сопряжённая с выплатами производственной пенсии согласно Федеральному закону ФРГ «О пенсии, предоставляемой предприятием» (Betriebsrentengesetz) [2; 3], подразумевает под собой некие гарантии работодателя. Используя терминологию из сферы трудового права, можно классифицировать дополнительные формы индивидуального материального страхования в старости.

Самым распространённым в ФРГ является сочетание гарантированной минимальной пенсии с возможностью участия в полученной прибыли (накопленные дивиденды). Такое сочетание представляет «гибридный» пенсионный план, который уже чётко определен (унифицирован) Федеральным законом ФРГ «О реформе права договорного страхования» (das Gesetz zur Reform des Versicherungsvertragsrechts) [2; 3]. В настоящее время Федеральный закон ФРГ «О договоре страхования» (Versicherungsvertragsgesetz) предусматривает, что страхователь имеет право на участие в прибыли и оценочных резервах страховой компании, если участие в прибыли не исключено соответствующим соглашением [3]. В Германии до настоящего времени накопительные программы без участия в прибыли были не распространены. До реформы права договорного страхования нельзя было даже определить, допустимы ли такие программы с точки зрения надзорного права. Сейчас, при заключении договора страхования жизни без участия в прибыли, заключается соответствующее соглашение. Поэтому предназначенный для пенсионного обеспечения в старости договор страхования жизни без участия в прибыли представляет собой «простое» обязательство по выплате пожизненной ренты с установленными выплатами. На практике адаптация пенсий (выплат) к реальным условиям, в т. ч. учитывая инфляцию или изменения заработной платы (что возможно в частных договорах пожизненной ренты или обязательствах предприятий по выплате производственных пенсий), не происходит из-за ограничений страховых компаний, продиктованных Федеральным законом ФРГ «О страховом надзоре» [3].

В индивидуальном материальном обеспечении под понятием «простое обязательство работодателя по выплате пенсии работникам» понимаются гарантированные выплаты пенсий. Главным прецедентом в частном институционализированном приватном материальном обеспечении является банковский договор о долгосрочном сберегательном вкладе (Bankspaarvertrag). Банковский договор о долгосрочном сберегательном вкладе предусматривает заранее установленные выплаты. Банк изначально гарантирует определенное начисление процентов на весь срок действия договора – учитывается как время уплаты взносов, так и период совершения выплат. Даже после того как банкам были предоставлены определенные налоговые льготы, банковские договоры о долгосрочных сберегательных вкладах всё же редко использовались для материального обеспечения в старости. Как правило, они и не предлагались банками для этой цели. Причиной малого распространения банковских договоров о долговременных сберегательных вкладах является малый процент, начисляемый на взносы клиентов (этот принцип напоминает принцип сберегательной книжки). Не в последнюю очередь за скромным начислением процентов стоят некоторые положения надзорного права. В то время как договор страхования должен быть подкреплён лишь 1,5 процентов собственного капитала, от банка требуется подтверждение достаточности собственного капитала в 8 процентов.

В индивидуальном материальном обеспечении наряду с «простыми» гарантийными обязательствами и различного рода смешанными пенсионными планами можно отметить также «простое» обязательство по уплате взносов. Так как в индивидуальном материальном обеспечении уплата взносов осуществляется самим страхователем (Vorsorgende), а использование термина «чистое обязательство по выплате взносов» невозможно само по себе. Следует учитывать то обстоятельство, что в индивидуальном материальном обеспечении выплаты производятся, как правило, через учреждения

приватного материального обеспечения; в производственном материальном обеспечении в старости же осуществление «простого» обязательства по уплате взносов передаётся некоему третьему лицу.

На основании соответствующих положений Германского Гражданского Уложения (Bürgerliches Gesetzbuch) [3] в Германии право на удовлетворение жизненных потребностей в старости за счёт притязаний на получение материальной помощи от детей (алиментов) может быть оспорено. В Германии интересы детей учитываются только посредством дополнительного необлагаемого налогом минимума для собственного материального обеспечения в старости. Классическими средствами приватного материального обеспечения в старости являются собственный дом (имеющий не более двух квартир, в одной из которых живёт собственник) и квартира, принадлежащая собственнику на правах собственности. Управление собственными активами, предназначенными для материального обеспечения в старости, может осуществляться посредством приобретения и продажи акций, инвестиционных сертификатов и ценных бумаг, приносящих постоянный процент. Особый вид самостоятельного материального обеспечения в старости, основанный на приобретении недвижимости (земельные участки и квартиры) и последующей передаче последней (частной собственности) в пользование публично-правовых организаций ради получения материального обеспечения в старости не имеет правового значения. Более того, довольно специфическим видом договора является договор, заключённый с целью использования собственного дома для получения равномерных поступлений в старости. Федеральный закон ФРГ «О накоплении дополнительных средств для старости» (Altersvermögengesetz) и Федеральный закон ФРГ «О пенсии и собственном жилье» (Eigenheimrentengesetz) допускают налоговые льго-

ты при самостоятельном управлении земельным участком [3; 5].

В Германии управление активами самим страхователем развито еще очень слабо (основываясь на налоговом праве и правовых документах, регулирующих выплаты производственных пенсий). Согласно законодательству управление активами может осуществляться только каким-либо финансовым учреждением (институтом). Предусмотренная Федеральным законом ФРГ «О пенсионном капитале» [3] смена происходит, как правило, между различными финансовыми продуктами. Прямое инвестирование денежных средств в акции действующим законодательством не предусмотрено. Федеральный закон ФРГ «О пенсии, предоставляемой предприятием» (Betriebsrentengesetz) [2; 3], в отличие от индивидуального материального обеспечения в старости, не допускает возможности смены финансового продукта и поставщика финансовых услуг.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ермаков Д.Н. Современные системы пенсионного страхования в европейских странах // Социальная политика и социология. 2010. № 6. С. 29-39.
2. Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGB. 1 S. 3610), das zuletzt durch Artikel 4e des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGB1. 1S. 2940 geändert worden ist)» (Закон «О пенсии, предоставляемый предприятием» от 19 декабря 1974 года (ГГУ 1 S. 3610) с учётом изменений и дополнений, внесённых в ст. 4 ФЗ ФРГ от 21 декабря 2008 года (ГГУ1. 1S. 2940)) Последнее изменение – Art. 4e G v. 21.12.2008.
3. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH [Электронный ресурс] URL: <http://www.juris.de> (дата обращения 25.09.2011).
4. Markus Roth. Private Altersvorsorge: Betriebsrentenrecht und individuelle Vorsorge. Max-Planck-Institut fuer auslaendisches und internationales Privatrecht. 2009. Mohr Siebeck Thuebingen. 746 p.
5. Salesbury Benefits Quarterly, Fourth Quarter 2005, P. 7, 11.