

УДК 369.51

Ермаков Д.Н.

Российский государственный социальный университет

СОВРЕМЕННАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ГЕРМАНИИ

D. Ermakov

Russian state social university

GERMANY'S MODERN PENSION SYSTEM

Аннотация. В современном мире пенсионного страхования сложились три модели: солидарно-распределительная; накопительная и смешанная. Современная пенсионная модель Германии включает три составляющих: обязательное пенсионное страхование; производственное (корпоративное), осуществляемое через страховые кассы, и частное (приватное) страхование. В статье проанализированы особенности организации модели пенсионного страхования по старости в Германии. Автор подробно останавливается на особенностях функционирования системы производственного обеспечения, проанализированы положения Федерального закона ФРГ «О производственном обеспечении в старости». Выполненный автором перевод немецкого пенсионного законодательства позволил показать особенности функционирования системы пенсионного страхования в ФРГ.

Ключевые слова: социальное страхование, пенсионные модели; солидарно-распределительная модель; накопительная модель; смешанная модель; обязательное пенсионное страхование; корпоративное страхование; частное (приватное) страхование.

Abstract. The modern world of pension insurance has three models: solidary-distributive; storage and mixed. Germany's contemporary pension model includes three components: obligatory pension insurance; production (corporate) insurance through insurance cashboxes and private insurance. The article analyzes some special features of German old-age insurance model. The author expends on the peculiarities of the corporate system of insurance. The article analyzes the statements of the FRG's federal law on "Corporate old age insurance". The author's translation of German pension legislation into Russian made it possible to identify the features of the FRG's system of pension insurance functioning.

Key words: social insurance, pension models; solidary-distributive model; storage model; mixed model; obligatory pension insurance; corporate insurance; private insurance.

В настоящее время в Германии проживает более 82,5 млн. человек, из которых 23, 5 млн. человек – пенсионеры. Пенсионный возраст составляет 65 лет как для мужчин, так и для женщин. Лица, имеющие 35 лет трудового стажа могут уйти на пенсию в 63 года. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Германии составляет 79 лет (76 лет – для мужчин и 83 года – для женщин).

Становление пенсионной системы Германии началось в конце XIX в., и в ней, одной из первых в мире стране, появилась достаточно совершенная модель пенсионного страхования, осуществляемого через страховые кассы. К началу прошлого столетия все наёмные работники в Германии были охвачены системой социального страхования по старости и от несчастных случаев [1].

Целесообразность полного копирования немецкой модели на современную российскую пенсионную не представляется целесообразной. Важно опираться на позитивный национальный опыт реформирования, накопленный за прошедшие годы [2].

В настоящее время пенсионная система Германии представляет собой трёхуровневую модель. Первый уровень – обязательное государственное пенсионное страхование, существующее как на федеральном, так и местном – земельном уровнях. Обязательному пенсионному страхованию также подлежат наёмные работники из отдельных профессиональных групп и самозанятое население. Размеры страховых взносов во всех 22 федеральных землях ФРГ одинаковы и не накапливаются. Бюджет федерального учреждения пенсионного страхования формируется за счёт отчислений работника и работодателя в сумме 19,4% от заработка и от фонда заработной платы.

Второй уровень представлен корпоративным – производственным страхованием. Правовое регулирование осуществляется на основании Федерального закона ФРГ от 19 декабря 1974 г. «Об улучшении производственного обеспечения в старости» (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)¹. Производственную пенсию получает примерно 50 процентов пенсионеров ФРГ, все государственные служащие [3].

Третий уровень – частное (приватное) обеспечение старости, осуществляемое самим работником посредством формирования

своей будущей пенсии. Потенциальные пенсионеры заключают с негосударственными пенсионными фондами договоры, ориентированные на получение дополнительной пенсии в старости за счёт накопленных сумм. Частная система пенсионного страхования включает страховые компании, кредитные организации и банки. В свою очередь работники – участники программ частного (приватного) страхования получают возможность принять участие в программах, направленных на инвестирование пенсионных накоплений [5]. По состоянию на 1 января 2005 г. частным пенсионным обеспечением воспользовалось 20 процентов населения Германии.

Согласно **Bundesverband Investment und Asset Management e.V. (BVI)** (представитель интересов инвестиционной отрасли в Германии, имеет форму зарегистрированного общества – e.V) (Федеральное общество по инвестированию и управлению активами), инвестирование пенсионных накоплений производится по схеме «инвестиционного треугольника» (рис. 1).

В представленной статье речь, в первую очередь, пойдёт о производственном обеспечении по старости. В статье 1 Федерального



Рис. 1. Инвестиционный треугольник.

¹ Закон «Об улучшении производственного материального обеспечения в старости» от 19 декабря 1974 года (ГГУ 1 1 S. 3610), последнее изменение зафиксировано в ст. 4 закона от 21 декабря 2008 года (ГГУ 1. 1S. 2940)) Последнее изменение – Art. 4e G v. 21.12.2008 1 2940.

закона ФРГ от 19 декабря 1974 г. «О производственном обеспечении в старости» [4] определяются обязанности работодателя, который, согласно условиям трудового договора, обязуется обеспечить работника пенсией по старости, инвалидности или потере кормильца. Под наёмными работниками понимаются все рабочие и служащие, а также лица, занятые профессиональным обучением рабочих и служащих. В том случае, если человек занят в сфере профессионального обучения рабочих и служащих, данное правоотношение приравнивается к работе по найму/договору (правоотношениям, вытекающим из трудового договора). Положения закона распространяются и на лиц, не являющихся наёмными работниками, но получивших обязательства работодателя по выплате пенсии по старости, инвалидности или потере кормильца на основании их трудовой деятельности на предприятии.

Работодатель обязуется уплачивать взносы в пенсионный фонд, пенсионную кассу или органы прямого страхования предпринимателем жизни наёмного работника и предоставить для выплат производственной пенсии денежные средства (на которые планомерно начисляются проценты) на основе уже уплаченных взносов, т. е. не менее половины суммы всех обещанных взносов, если они не используются для целей биометрического выравнивания рисков (Beitragszusage mit Mindestleistung).

Работник вправе потребовать от работодателя использовать для целей производственного материального обеспечения до 4 % от основы определения величины взноса (происходит превращение части заработной платы в страховые взносы).

Осуществление права работника на превращение части заработной платы в страховой взнос регулируется соответствующим соглашением. В том случае, если наёмный работник согласен на осуществление материального обеспечения через пенсионный фонд или пенсионную кассу, то производственное материальное обеспечение в старости осуществляется через данные учреждения; в

ином случае работник может потребовать у работодателя заключения договора прямого страхования жизни наёмного работника. Работник должен ежегодно использовать для целей производственного материального обеспечения в старости сумму не менее 1/160 исходной величины, согласно ст. 18 п.1 части четвёртой Социального кодекса ФРГ (das Vierte Buch des Sozialgesetzbuches). В том случае, если наёмный работник использует для целей производственного материального обеспечения в старости части/доли своей постоянной заработной платы, работодатель вправе потребовать от последнего уплаты равномерных взносов.

Наёмный работник, за которым закреплено получение выплат из производственного материального обеспечения в старости, сохраняет за собой право на получение пенсии при преждевременном прекращении трудовых отношений. При условии достижения наёмным работником 25-летнего возраста и отчисления работодателем страховых взносов не менее 5 лет работник сохраняет за собой право на получение пенсии даже в том случае, если он увольняется на основании «Положения о преждевременном выходе» (Vorruhestandsregelung) без соблюдения обязательного страхового стажа.

В случае, если наёмный работник переезжает из Германии в любую страну Европейского Союза, за ним сохраняется право на получение пенсии, сохраняется в том же объеме, что и для лиц, уже ушедших на пенсию и остающихся на территории ФРГ.

При наступлении страхового случая из-за достижения пенсионного возраста, получения инвалидности или наступлении смерти ранее уволенный работник и его близкие родственники (в случае смерти) имеют право на получение части выплат, которая соответствует отношению между стажем работы на предприятии и временем как до работы на данном предприятии, так и после увольнения до достижения пенсионного возраста. Вместо среднего пенсионного возраста может быть применен более ранний, если он предусмотрен положением, регулирующим

материальное обеспечение, но не позднее, чем момент, когда работник увольняется и соответственно может воспользоваться правом на получение пенсии по старости (обязательное пенсионное страхование). Минимальная величина выплат по инвалидности или при наступлении смерти (произошедшие до наступления пенсионного возраста) не могут быть выше, чем сумма, которую бы получил работник или его близкие родственники в том случае, если бы в момент увольнения наступил страховой случай.

После окончания трудовых отношений с согласия прежнего и нового работодателя, а также наёмного работника, новый работодатель может взять на себя обязательство по выплате пенсии. Право на производственную пенсию сохраняется за наёмным работником в случае окончания трудовых отношений до наступления страхового случая и может быть перенесено на нового работодателя, при условии принятия последним равных обязательств.

Наёмный работник вправе в течение одного года после окончания трудовых отношений потребовать от своего прежнего работодателя переноса права на получение пенсии на своего нового работодателя в случае, если выплаты производственного материального обеспечения осуществляются через пенсионный фонд или прямое страхование работодателем жизни наёмного работника, и стоимость данного права на получение пенсии не превышает верхнего предела страховых взносов в обязательном пенсионном страховании.

Обязательство прежнего работодателя по выплате пенсии теряет свою силу после полной передачи.

Наёмный работник, получающий пенсию обязательного пенсионного страхования (ОПС), вправе потребовать получение производственной пенсии (выплат производственного материального обеспечения в старости) после соблюдения необходимых для получения выплат условий и при наличии установленного страхового стажа. В том случае, если наёмный работник теряет право получения пенсии из обязательного пенсион-

ного страхования или пенсия ОПС сокращается до некоей определённой суммы, выплаты производственной пенсии могут быть также прекращены. Уволенный наёмный работник обязуется незамедлительно уведомлять работодателя о поступлении на работу или начале новой трудовой деятельности, которые повлекли за собой либо полное упразднение пенсии ОПС, либо ограничение размера выплат до определённой суммы.

В немецком законодательстве защита интересов наёмных работников при банкротстве работодателя и ликвидации предприятия возложена на Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) («Общество сохранности пенсий»).

В настоящее время страховое объединение PSV является (единственным) учреждением, защищающим интересы работников и гарантирующих пенсионные выплаты в случае банкротства работодателя. К тому же данное страховое объединение страхует обязательства люксембургских предприятий согласно соглашению от 22 сентября 2000 г. между ФРГ и Великим Герцогством Люксембург «О взаимодействии в области страхования обязательств производственного материального обеспечения в старости на случай банкротства работодателя». Данное общество сохранности пенсий находится под контролем Федерального управления финансового надзора Германии.

Работодатель обязан каждые три года осуществлять проверку индексации текущих (непрерывных) выплат производственного материального обеспечения. За исключением случаев ежегодной индексации размера пенсии на один процент и осуществления производственного материального обеспечения через орган прямого страхования либо через пенсионную кассу.

В настоящее время в Германии продолжается пенсионная реформа, которая должна продлиться до 2030 г. Предусматривается установление максимального размера страхового взноса: до 2020 г. он не должен превысить 20% начислений заработной платы, а до 2030 г. – до 22%. Коэффициент замещения

планируется постепенно понижать с 67% до 64%. Данное снижение предусматривается замещать самими работниками путём добровольного накопительного страхования.

Размер взносов по накопительной системе в настоящее время составляет 4% от номинальной заработной платы, но при этом осуществляется государственная поддержка накопительного компонента, выражающаяся в возврате уплаченных взносов. При достижении пенсионного возраста работник сможет одновременно получить до 30% накопленной суммы, а оставшаяся часть будет выплачиваться в виде пенсии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ермаков Д.Н. Сравнительный анализ права социального страхования в России и в Германии (вторая половина XIX - начало XX вв.) // Государство и право. 2011. № 4. С. 74-87.
2. Соколова А.Б. Формирование распределительно-накопительной системы пенсионного обеспечения в РФ: [Монография]. Набережные Челны, Фил КГУ в Набережные Челны, 2009. 115 с.
3. 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)»
4. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH [Электронный ресурс] URL: <http://www.juris.de> (дата обращения 01.08.2011).
5. Markus Roth. Private Altersvorsorge: Betriebsrentenrecht und individuelle Vorsorge. Max-Planck-Institut fuer auslaendisches und internationales Privatrecht. 2009. Mohr Siebeck Tuebingen. 746 p.