

-
- Traducerea acestor materiale a fost posibilă cu suportul Inițiativei pentru Reforma Serviciului Public și Guvernelor Locale, afiliată Open Society Institute, Budapesta, Ungaria.

The translation of these materials has been possible with the support of the Local Government and Public Service Reform Initiative (affiliated with the Open Society Institute, Budapest, Hungary).

- Traducerea acestui document a fost efectuată de către Centrul de Inovații Sociale, Chișinău, Moldova în cadrul unui Proiect finanțat de către NISPAcee, Bratislava, Republica Slovacă.

The translation of this document has been performed by Social Innovation Center, Kishinau, Moldova within a Grant awarded by the NISPAcee, Bratislava, Slovak Republic.

- Se aduc mulțumiri SIGMA/OECD și NISPAcee (Rețeaua de Instituții și școli pentru Administrare Publică din Europa Centrală și de Est) pentru susținerea acordată la organizarea proiectului în cauză.

We express our acknowledgement to SIGMA/OECD and NISPAcee (The Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe) for organisational support to the Project concerned.

- Se aduc mulțumiri Academiei de Administrare Publică a Republicii Moldova pentru asistența logistică la realizarea proiectului.

We express our gratitude to the Academy of Public Administration of Moldova for logistical support offered to the implementation of this project.

- Traducere din limbile engleză și/sau franceză, care sunt limbile oficiale ale acestei publicații intitulată "SISTEME DE PENSIONARE ÎN SERVICIUL PUBLIC", drept de autor, OECD, Paris 1997. OECD nu poartă responsabilitate asupra calității traducerii acestui document.

Translation from the English and/or French texts, which are the official versions of this publication entitled "CIVIL SERVICE PENSION SCHEMES", copyright, OECD, PARIS 1997. OECD cannot be responsible for the translation quality and coherence of this document.

SISTEME DE PENSIONARE ÎN SERVICIUL PUBLIC

© Centrul de Inovații Sociale, Chișinău, 2000.

Tiraj: 400 ex.

CUPRINS

Programul SIGMA	6
CUVÂNT ÎNAINTE	7
CAPITOLUL 1. SISTEME PENSIONARE PENTRU FUNCȚIONARIII PUBLICI <i>DE CĂTRE STAFFAN EKEBRAND</i>	9
1. SUMAR	9
2. INTRODUCERE	10
3. PREMISE	11
3.1 Sistemele pensionare din Europa Occidentală — privire generală	11
3.2 Probleme economice și tendințe	12
3.2.1 Povara dificilă de susținere a bătrânilor	12
3.2.2 O finanțare mai eficace	12
3.3 Trăsături distinctive ale serviciului public	13
3.3.1 Sistemul pensionar original	13
3.3.2 Cariere pe viață și exercitarea autorității	13
3.3.3 Resurse economice substanțiale	14
3.3.4 Impactul asupra economiei	14
4. PRINCIPII	15
4.1 Funcția esențială	15
4.2 Punctul de vedere al salariaților	15
4.3 Punctul de vedere al patronatului	16
4.4 Punctul de vedere al economiei	16
5. PROIECTAREA SISTEMULUI PENSIONAR	16
5.1 Cadrul de reglementare	16
5.2 Legătura cu pensiile fundamentale de stat	17
5.2.1 Participarea la sistemul pensionar de stat?	17
5.2.2 Coordonarea	18
5.3 Finanțarea	18
5.4 Condiții de împuternicire	19
5.5 Calcularea pensiilor pentru limită de vârstă	20
5.5.1 Categoriile pensionare	20
5.5.2 Promisiuni pensionare	20
5.5.3 Durata stagiului de muncă	21
5.5.4 Mărimea pensiei	22
5.6 Vârsta pensionară	23
5.7 Pensii de invaliditate	24
5.8 Beneficiile pensiei de urmaș	25
5.9 Începerea achitării pensiilor pentru limită de vârstă	25
5.10 Schimbarea locului de muncă	26
5.10.1 Drepturile pensionare atribuite	26
5.10.2 Coordonarea	27
5.11 Reevaluarea	27
5.11.1 Perioada de beneficiere	28
5.11.2 Timpul de așteptare	28
5.11.3 Perioada de efectuare a plății	28
5.12 Prevederi tranzitionale	29
6. OPȚIUNI	30
6.1 Sunt pensiile niște categorii extinse sau amânate?	31
6.2 Pensii bazate pe salariul final sau pe categorii de carieră?	31
6.3 Promisiuni pensionare definite de beneficii sau definite de contribuții?	32
6.4 Drepturi pensionare condiționale sau atribuite?	33
6.5 Coordonare brută sau netă cu pensiile fundamentale de stat?	34
6.6 Plata-după-retragere sau finanțare anticipată?	35
6.6.1 Contribuții	35
7. ADMINISTRAREA	36

8. PRIVIRI GENERALE PE ȚĂRI	37
8.1 Franța	37
8.1.1 Sisteme pensionare curente pentru funcționarii publici	37
8.1.2 Drepturi pensionare Ți vârsta de retragere	37
8.1.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă	37
8.1.4 Pensia de invaliditate Ți pensia de urma ^o	38
8.1.5 Suspendarea Ți schimbarea serviciului	38
8.1.6 Plata beneficiilor Ți retragerea timpurie	38
8.1.7 Legislația, finanțarea Ți administrarea	39
8.1.8 Reformarea schemei de pensionare	39
8.2 Germania	39
8.2.1 Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici	39
8.2.2 Drepturi pensionare Ți vârsta de retragere	39
8.2.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă	39
8.2.4 Pensia de invaliditate Ți pensia de urma ^o	40
8.2.5 Suspendarea Ți schimbarea serviciului	40
8.2.6 Plata beneficiilor Ți retragerea timpurie	40
8.2.7 Legislația, finanțarea Ți administrarea	40
8.2.8 Reformarea schemei pensionare	41
8.3 Olanda	41
8.3.1 Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici	41
8.3.2 Drepturile pensionare Ți vârsta de retragere	41
8.3.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă	41
8.3.4 Pensia de invaliditate Ți pensia de urma ^o	41
8.3.5 Suspendarea Ți schimbarea serviciului	42
8.3.6 Plata beneficiilor Ți retragerea timpurie	42
8.3.7 Legislația, finanțarea Ți administrarea	42
8.3.8 Reformarea schemei pensionare	42
8.4 Suedia	43
8.4.1 Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici	43
8.4.2 Drepturi pensionare Ți vârsta de retragere	43
8.4.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă	43
8.4.4 Pensia de invaliditate Ți pensia de urma ^o	44
8.4.5 Suspendarea Ți schimbarea serviciului	44
8.4.6 Plata beneficiilor Ți retragerea timpurie	45
8.4.7 Legislația, finanțarea Ți administrarea	45
8.4.8 Reformarea schemei pensionare	45
8.5 Regatul Unit	46
8.5.1 Sistemul pensionar actual al funcționarilor publici	46
8.5.2 Drepturi pensionare Ți vârsta de retragere	46
8.5.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă	46
8.5.4 Pensia de invaliditate Ți pensia de urma ^o	46
8.5.5 Suspendarea Ți schimbarea locului de muncă	47
8.5.6 Plata beneficiilor Ți retragerea timpurie	47
8.5.7 Legislația, finanțele Ți administrarea	47
8.5.8 Reformarea schemei pensionare	47
9. SCHEMA PENSIONARĂ IDEALĂ	48
9.1 Asumări	48
9.2 Propuneri	48
CAPITOLUL 2. PROTEJAREA RETRASULUI TIMPURIU <i>DE CĂTRE DOUGLAS ANDERSON</i>	50
1. Introducere	50
2. Beneficii în cazul abandonării benevole a serviciului înainte de retragere	50
3. Rambursarea contribuțiilor	51
4. Reevaluarea beneficiilor atribuite	51

5. Transferabilitatea drepturilor pensionare	53
6. Cluburi de transfer	53
7. Retragera timpurie	53
8. Retragera pe motiv de boală	54
9. Alte probleme legate de sănătate	54
10. Retragera timpurie benevolă	54
11. Retragera timpurie «obligatorie»	55
12. Concluzii	55
CAPITOLUL 3. COSTUL ADEVĂRAT AL SCHEMELOR DE RETRAGERE TIMPURIE	56
1. Introducere	56
2. Retrageri timpurii contra compensare a sumei constituite: implicarea patronilor în circuitul banilor lichizi	56
2.1 Aranjamente pensionare de plată-la-retragera	56
2.2 A ^o adar, de ce schemele de retragera timpurie sunt atât de răspândite?	56
2.3 Opțiunea 1. Plata de compensare în formă de sumă constituită	57
2.4 Opțiunea 2. Retragera timpurie sporită	58
3. Costul capitalizat al Retragerilor timpurii: Metodologie și asumări	58
3.1 Costuri capitalizate	59
3.2 Modelul Schemei Pensionare	59
3.3 Aranjamente de retragera timpurie îmbunătățită	59
3.4 Factorii fundamentali ai costului de retragera timpurie	60
3.5 Asumări actuale	60
3.6 Rata reală de rambursare	60
3.7 Speranța de viață medie	60
4. Costul capitalizat al retragerilor timpurii: Rezultate	61
4.1 Comentariu asupra rezultatelor	61
4.2 Costul capitalizat al condițiilor de retragera timpurie – vârsta normală de retragera de 60 de ani	62
4.3 Costul capitalizat al condițiilor de retragera timpurie – vârsta normală de retragera de 65 de ani	63
5. MECANISME DE CONTROL RECOMANDATE.....	64
5.1 Retragerile timpurii «sporite» reprezintă unica soluție?.....	64
5.2 Introducerea unei vârste minime.....	64
5.3 Costuri de retragera timpurie suportate de către bugetul propriu al organizației.....	64
5.4 Considerarea costului contribuabilului.....	64
5.5 Considerarea metodei de reducere ultimul-în-primul-rând-afară.....	64
5.6 Scheme obligatorii.....	65
5.7 Scheme benevole.....	65
5.8 Evitarea creării de a ^o teptări.....	65
5.9 Evitarea creării deficitului forței de muncă.....	65
6. CONCLUZIE.....	65
CAPITOLUL 4. REFORMAREA SCHEMELOR PENSIONARE, IMPLEMENTAREA ARANJAMENTELOR DE TRANZIȚIE DE DAGMAR KNIEP-ZAHA	66
CAPITOLUL 5. SCHEME PENSIONARE NAȚIONALE ÎN ZECE ȚĂRI ALE EUROPEI CENTRALE ȘI DE EST.....	70
1. Albania.....	70
Aranjamente legale.....	73
Costul schemei și aranjamentele financiare.....	73
Problemele majore încă vor urma.....	74
2. Bulgaria.....	74

3. Republica Cehă.....	76
4. Estonia.....	77
5. Ungaria.....	78
Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici.....	78
Drepturi pensionare °i vârsta de retragere.....	79
Calcularea pensiei pentru limită de vârstă.....	79
Pensia de invaliditate °i pensia de urma°.....	79
Suspendarea °i schimbarea serviciului.....	79
Achitarea beneficiilor °i retragerea timpurie.....	80
Legislația, finanțarea °i administrarea.....	80
Reformarea schemei pensionare.....	80
6. Letonia.....	80
Schema pensionară curentă.....	80
Drepturile pensionare °i vârsta de retragere.....	81
Calcularea pensiei pentru limită de vârstă.....	81
Pensia de invaliditate °i pensia de urma°.....	81
Suspendarea °i schimbarea serviciului.....	82
Plata beneficiilor °i retragerea timpurie.....	82
Legislația, finanțele °i administrarea.....	82
82	
Probleme aferente creării noii scheme pensionare pentru serviciul public.....	82
7. Lituania.....	83
Scheme pensionare actuale.....	83
Drepturile pensionare °i vârsta de retragere.....	83
Calcularea pensiilor pentru limită de vârstă.....	83
Pensia de invaliditate °i pensia de urma°.....	83
Suspendarea °i schimbarea serviciului.....	84
Plata beneficiilor °i retragerea timpurie.....	84
Legislația, finanțarea °i administrarea.....	84
Reformarea schemei pensionare.....	84
8. Polonia.....	84
Schemele pensionare curente.....	84
Organizarea °i finanțarea pensiilor în cadrul sistemului pentru salariați.....	84
85	
Drepturi pensionare.....	85
Calcularea pensiei pentru limită de vârstă.....	85
Pensia de invaliditate °i pensia de urma°.....	85
Indexarea pensiei pentru limită de vârstă °i celei de invaliditate.....	86
Plata beneficiilor.....	86
Reformarea schemei pensionare.....	86
Drepturi pensionare °i vârsta de pensionare.....	90
9. Republica Slovacia.....	90
Schema pensionară curentă.....	90
Drepturi pensionare °i vârsta de pensionare.....	90
Calcularea pensiei pentru limită de vârstă.....	90
Pensia de invaliditate °i pensia de urma°.....	91
Suspendarea °i schimbarea serviciului.....	91
Plata beneficiilor °i retragerea timpurie.....	91
Legislația, finanțele °i administrarea.....	91
91	
Reformarea schemelor pensionare.....	92
10. Slovenia.....	92

PROGRAMUL SIGMA

SIGMA — Suport pentru consolidarea administrației și managementului în țările Europei Centrale și de Est - reprezintă o inițiativă comună a Centrului pentru Cooperare Economică cu Țările în Tranziție al OECD și Programul Phare al Uniunii Europene. Inițiativa în cauză sprijină eforturile de reformare ale administrațiilor publice din treisprezece țări în perioada de tranziție și este finanțată în special de către Phare.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) reprezintă o organizație inter-guvernamentală, având în componența sa 29 de țări democratice dezvoltate, cu o economie de piață avansată. Centrul orientează asistența spre o serie largă de probleme de ordin economic și suportul consultativ al organizației către țările în proces de reformare din Europa Centrală și de Est și din fosta Uniune Sovietică. Phare acordă donații financiare pentru a sprijini țările-parteneri din Europa Centrală și de Est, până acestea din urmă vor fi gata să-și asume obligațiunile de membru al Uniunii Europene.

Phare și SIGMA lucrează pentru aceleași țări: Albania, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Macedonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Polonia, România, Slovacia și Slovenia.

Fiind fondată în 1992, SIGMA activează în cadrul Serviciului de Management Public al OECD, care oferă informație și expertiză în managementul public persoanelor care se ocupă de elaborarea politicilor și facilitează contactul și schimbul de experiență între managerii antrenați în sectorul public. SIGMA oferă țărilor-beneficiare accesul la o rețea de funcționari publici cu experiență, informație comparativă și cunoștințe tehnice, conectată la Serviciul de Management Public.

SIGMA are drept scop:

- să sprijine țările-beneficiare în căutările lor pentru o conducere bună, astfel încât să fie posibilă sporirea eficienței administrative și promovarea aderării cadrelor antrenate în sectorul public la valorile democratice, etice și respectul pentru guvernarea legii;
- să ajute la dezvoltarea unor capacități indigene la nivelul administrației centrale, pentru ca acesta să poată face față problemelor internaționalizării și planurilor de integrare ale Uniunii Europene;
- să sprijine inițiativele Uniunii Europene și ale altor donatori în acordarea asistenței țărilor-beneficiare în ce privește reforma administrării publice și să contribuie la coordonarea activităților de suport financiar.

În cadrul activităților efectuate, inițiativa acordă o înaltă prioritate activităților de facilitare a cooperării dintre guverne. Această practică include asigurarea suportului logistic necesar pentru formarea rețelelor de practicieni din administrarea publică în Europa Centrală și de Est și dintre acești practicieni și omologii lor din alte țări democratice dezvoltate.

SIGMA lucrează în cinci domenii tehnice: Reforma Administrativă și Strategii Naționale, Managementul Procesului de Elaborare a Politicilor, Managementul Costurilor, Managementul Serviciului Public și Supravegherea Administrativă. Adăugător, există o unitate pentru servicii de informare, care are menirea să răspândească materiale curente și publicate, tratând subiecte ce țin de managementul public.

Dreptul de autor aparține OECD, 1997

Cererile pentru a primi permisiunea de a reproduce sau traduce întregul material sau o parte din el urmează să fie depuse la următoarea adresă: Șefului Serviciului pentru publicații, OECD, 1, rue Andre-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Viziunile exprimate în această publicație nu reprezintă opiniile oficiale ale Comisiei, OECD, țărilor-membri, ori a țărilor din Europa Centrală și de Est participante în cadrul Programului.

CUVÂNT ÎNAINTE

Publicația¹ prezintă drept un instrument pentru designerii noii legi a pensiei pentru funcționarii publici din Europa centrală și de est. Ea prezintă scheme pensionare pentru funcționarii publici din cinci țări Membre OECD și zece țări din Europa Centrală și de Est.

În majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est, persoanele angajate în administrația publică sunt cuprinse în cadrul unor scheme pensionare naționale, definite de obicei de o lege generală a pensiei. În calitate de parte a eforturilor de a îmbunătăți profesionalismul și calitatea administrării publice, țările definesc categorii ale personalului prin intermediul legislației pentru serviciul public. Unele țări vor introduce anumite prevederi pensionare pentru salariații din cadrul administrării publice, supuți legislației în cauză. Pentru aceasta există, cel puțin, trei cauze evidente: de a asigura independența funcționarilor publici, de făcut ca cariera aferentă sectorului public să fie mai atractivă și de transferat costurile remunerării curente pentru viitor.

În majoritatea țărilor OECD, funcționarii publici dispun de scheme pensionare separate și special proiectate. Acestea sunt sau total independente de schemele pensionare naționale obișnuite, sau adiționale la ele. Condițiile diferă de la o țară la alta, tot așa după cum și principiile de finanțare. Într-o țară ar trebui să fie câteva scheme pentru diferite categorii de funcționari de stat și salariați.

Schemele de «plată-după-retragere» finanțate de către bugetul anual de stat există în câteva țări membre OECD. Când acestea au fost introduse, serviciile publice naționale erau mici, iar schemele pensionare obișnuite pentru populația încadrată în câmpul muncii, în mare măsură lipseau. Pe parcursul ultimilor 30 de ani, creșterea rapidă a serviciilor publice occidentale n-a avut impacte majore asupra costurilor pensionare în vederea schemelor de plată-după-retragere din cauze demografice, iar până nu demult, procedura de finanțare a pensiilor a rămas neschimbată în multe țări. Natura schemelor pensionare de lungă durată și interesul puternic pe care-l au funcționarii publici și uniunile lor de a le menține neschimbate, s-a adăugat la dificultatea de a le modifica.

Odată cu schimbarea demografiei, pensiile devin o povară tot mai grea asupra bugetului. Pensiile implică atât costuri considerabile, cât și responsabilități grele de lungă durată. Iată de ce multe țări membre OECD încearcă să găsească astăzi noi soluții pentru a finanța costurile. Diverse tehnici de finanțare și actuariale pot fi utilizate pentru a realiza acest obiectiv.

Fiecare țară care dorește să introducă un sistem pensionar nou pentru funcționarii publici va trebui, probabil, să găsească alte soluții decât o schemă total independentă bazată pe principiul, că statul achită costurile curente în fiecare an din buget. În plus la costurile și responsabilitățile mari implicate de către schemele pensionare, mai există și alte cauze cum ar fi necesitatea pentru drepturile pensionare astăzi de a fi transferabile de la un patron la altul, de la un sector la altul, sau de la o țară la alta pentru a facilita mobilitatea forței de muncă.

Proiectorii de Legi pentru Serviciul Public din țările Europei Centrale și de Est trebuie să ia în considerare anumite riscuri. Fără desfășurarea unor analize suficiente, schemele pensionare pot crea

¹ Accesibilă de asemenea și în limba franceză sub denumirea de «*Regimes de pension de la fonction publique*».

cereri anuale noi, considerabile și nedeterminate asupra bugetului de stat, precum și o responsabilitate sporită a statului de o magnitudine considerabilă și, mai repetăm o dată, nedeterminată.

Prin intermediul acestei publicații, SIGMA intenționează să reliefeze complexitatea și natura de lungă durată a schemei pensionare pentru serviciul public, precum și să clarifice costurile curente și responsabilitățile implicate. Obiectivul mai este și de a promova recunoașterea tuturor considerărilor drept necesare pentru proiectarea unei scheme pensionare moderne și de a reliefa diferitele metode de obținere a drepturilor și de finanțare.

Capitolul întâi al publicației conține o descriere generală și o analiză a sistemului pensionar al funcționarilor publici. El introduce bazele fundamentale ale sistemului pensionar și relațiile dintre cei trei piloni ai oricărei scheme ocupaționale pensionare moderne, «occidentale. Acest capitol poate fi recomandat persoanelor care doresc să se orienteze și să obțină o înțelegere mai clară a substanței, relațiilor și tipurilor complicate de costuri conținute în schema pensiei. Capitolul este bazat pe Documentul Elaborărilor prezentat în cadrul unui Seminar Multi-Statal desfășurat la Tallinn în perioada 4-5 decembrie 1995. Celelalte capitole sunt în mare parte bazate și ele pe documente prezentate și analizate la seminarul în cauză. Trebuie să remarcăm, că descrierile care se conțineau în documentele prezentate de către cele zece țări participante se referă la anul 1995. Dat fiind faptul, că reforma schemelor pensionare este introdusă în agenda unui ir de țări din Europa Centrală și de Est, nu este exclus, că ar fi putut interveni anumite modificări de atunci, care n-au fost reflectate în aceste documente.

Staffan Synnerstrom
Consultant Superior
Februarie 1997

SIGMA-OECD
2, rue Andre-Pascal
75775 Paris Cedex 16, Franța
Tel (33.1) 45.24.79.00 sau 45.24.13.94
Fax (33.1) 45.24.13.00
e-mail: sigma.contact@oecd.org
<http://www.oecd.org/puma/sigmaweb>

CAPITOLUL 1. SISTEME PENSIONARE PENTRU FUNCȚIONARII PUBLICI

DE CĂTRE STAFFAN EKEBRAND²

1. SUMAR

Scopul acestui Document este de a oferi un Țir de diverse sisteme pensionare pentru funcȚionarii publici Ți de prezenta o analiză a alternativelor.

Vorbind Țn general, promisiunile pensionare reprezintă niȚte angajamente cu o durată extrem de Țndelungată. Sistemele pensionare proiectate la etapa de faȚă pot afecta beneficiile care vor fi plătite către mijlocul secolului viitor.

Din cauze istorice Ți de altă natură, schemele pensionare aplicate Țn țările Europei Occidentale diferă destul de mult. Cu toate acestea, problemele sunt, Țn mare măsură, similare. Țn conformitate cu estimările curente, povara asupra populaȚiei active Țn privința Țntreținerii pensionarilor se va dubla Țn următorii 50 de ani. Pentru a face faȚă acestei Țncercări, beneficiile pensionare au Țnceput să se reducă, iar viitoarele pensii au Țnceput, actualmente, să fie Țn mare măsură finanțate din timp.

Țn multe privințe, pensiile ocupaȚionale din sectorul public au o istorie comună. Patronatul sectorului public a fost primul care a Țnceput să acorde asigurări economice Țn formă de pensii pentru salariaȚii săi atunci când aceȚtia nu se puteau Țntreține singuri. Țn unele privințe, acest sector are o legătură specială cu angajaȚii săi, Țn afară de faptul că are resurse financiare substanțiale.

Este discutabil faptul, că schemele pensionare ale sectorului public trebuie să fie proiectate astfel, Țncât să se Țină cont de stabilitate, securitate Ți flexibilitate. Ele trebuie să fie echitabile Ți uȚor de Țnțeles Ți de administrat, totodată urmând să existe o legătură evidentă dintre venituri Ți pensii.

Diversele aspecte de proiectare a unei scheme pensionare pentru funcȚionarii publici sunt legate de durată, Țn particular, de cadrul de reglementare, proiectul schemelor pensionare Ți legătura lor cu pensiile fundamentale de stat. Ele ar putea fi finanțate prin intermediul unui sistem de plată-după-retragere sau prin intermediul unei finanțări anticipate, care rar poate fi Țntâlnită Țn sectorul public. Principalii factori care determină calcularea pensiilor pentru limită de vârstă sunt veniturile pensionare, natura promisiunilor pensionare, importanța atașată la cariera de angajare Ți mărimea pensiei.

Vârsta pensionară este un factor important, Ți unul care are atribuție la multe interese conflictuale. Țn afară de pensiile pentru limită de vârstă, schemele ocupaȚionale pensionare ar trebui să mai prevadă Ți pensii de invaliditate Ți pensii de urmaȚi. Dreptul salariatului la beneficii este stabilit pentru perioada care urmează după terminarea angajării Țn câmpul muncii. Câteva opȚiuni există pentru perioada când se ajunge la calcularea vârstei pensionare. Țn cazul, când salariatul a schimbat mai multe servicii, există riscul ca el să nu primească pensia pe care el consideră că o merită. Este important de a stabili reguli care să asigure ca valoarea pensiei să nu diminueze pe parcursul anilor de retragere din câmpul muncii. Țn fine, se prezintă analiza prevederilor de tranziție, necesară atunci, când schemele pensionare sunt reformate, sau când se introduc noi scheme.

Un Țir de termeni cheie sunt utilizaȚi Țn acest document pentru a descrie proiectarea unei scheme pensionare. OpȚiunile selectate sunt cruciale pentru funcȚionarea schemelor. Legăturile dintre ele devin clare când se dau răspunsuri la următoarele Țase Țntrebări. Pensiile trebuiesc tratate drept venituri extinse sau amânate? Ele trebuie să fie bazate pe salariile finale, sau pe veniturile de carieră? Promisiunile pensionare trebuie să fie definite de beneficii sau de contribuȚii? Drepturile pensionare trebuie să fie condiȚionale sau atribuite? Coordonarea cu pensiile fundamentale trebuie să aibă loc Țn conformitate cu modelul de coordonare brut (gross) sau net? Pensiile trebuie să fie plătite prin intermediul unui sistem de plată-după-retragere sau al unui de finanțare anticipată?

² Autorul este Director General Adjunct al Serviciului pentru SalariaȚii ȚncadraȚi Țn cadrul Guvernului NaȚional al Suediei Ți Directoratului pentru Pensii.

Această analiză este urmată de o descriere succintă a sistemelor pensionare ale serviciului public din Franța, Germania, Olanda, Suedia și Regatul Unit. Documentul se încheie cu descrierea trăsăturilor principale ale unui sistem pensionar ideal. Sunt propuse două sisteme pensionare pentru limită de vârstă, bazate pe venituri de carieră, unul fiind definit de beneficiu și finanțat de către patronii de stat conform sistemului de plată-după-retragere, iar altul definit de contribuții, finanțat din contul contribuțiilor salariașilor alocate într-un fond pensionar independent. Pensia pentru limită de vârstă definită de contribuții oferă flexibilitate în privința vârstei de la care poate fi cerută achitarea pensiilor, protejarea persoanelor întreținute și economiile pensionare personale suplimentare.

2. INTRODUCERE

Obiectul sistemului pensionar profesional este de a asigura securitatea veniturilor la o vârstă avansată, în caz de invaliditate permanentă și în caz de moarte. Scopul sistemului este de a garanta beneficii de retragere din câmpul muncii pentru salariașii care au un stagiul de muncă de 40 de ani sau mai mult. Persoana care a intrat în piața muncii în anul 1995 la vârsta de 20 de ani va atinge vârsta pensionară aproximativ în anul 2040 și se poate presupune că va fi pensionar pe parcursul a 20 de ani sau mai mult. Sistemul pensionar care este în vigoare actualmente, poate afecta statutul financiar al organizațiilor ce furnizează pensiile și al persoanelor care vor beneficia de pensii pe parcursul unei perioade îndelungate a secolului următor.

Un astfel de cadru îndelungat de timp necesită o precauție sporită în proiectarea regulamentelor vizând beneficiile pensionare și privitor la tehnicile de finanțare. Europa Occidentală oferă o varietate întregă de soluții în această privință, în dependență de faptul cine și-a asumat asigurarea pensiei și cine are dreptul la beneficiile pensionare, precum și de condițiile economice, sociale și politice în general.

Documentul de față prezintă problemele care trebuie soluționate, cerințele care trebuie îndeplinite și opțiunile accesibile în proiectarea sistemului pensionar pentru funcționarii publici. Descrierea se referă la situația din Europa Occidentală, urmând să fie utilă în calitate de ghid în proiectarea sistemelor pensionare pentru funcționarii publici din țările Europei Centrale și de Est. În mod firesc, faptul că cadrul de referință al autorului este Suedia ar putea influența textul în anumite privințe.

Faptul de a limita analiza la sistemul pensionar din Europa Occidentală nu înseamnă că condițiile și experiența din alte părți ale lumii nu este luată în considerare în mod corespunzător. Dimpotrivă, sunt câteva țări situate în afara Europei unde se introduc, actualmente, sisteme pensionare inovatoare și bine proiectate.

Prin metoda de introducere, există o prezentare concisă a diferitor tipuri de sisteme pensionare și probleme, precum și tendințe relevante, cu referință deosebită asupra condițiilor existente în domeniul serviciului public. În continuare, urmează o discuție referitor la cerințele care trebuie respectate de către sistemul pensionar pentru funcționarii publici, diversele componente ale cărora sunt descrise în capitoul 4. Cele mai importante opțiuni în proiectarea unui astfel de sistem au fost discutate și această discuție este urmată de o descriere succintă a soluțiilor adoptate în 5 țări ale Europei Occidentale. Documentul se încheie cu prezentarea unui sistem pensionar ideal.

Documentul se concentrează, în principal, asupra discuției aspectelor tehnice.

3. PREMISE

3.1 Sistemele pensionare din Europa Occidentală — privire generală

Prevederile elaborate pentru a susține pensionarii diferă considerabil de la o țară la alta, în dependență de conținutul oferit de către securitatea socială a țării respective și al sistemelor pensionare fundamentale de stat. În unele țări, pensiile sunt finanțate pe larg în baza sistemului de finanțare anticipată, în timp ce în altele, ele sunt finanțate, în principal, de către sistemele pensionare publice nefinanțate. În plus, în unele țări, statul furnizează beneficii, care deseori sunt supuse diferitor testări, ce nu sunt considerate drept pensii, sau susținerea persoanelor în etate este furnizată în formă de bunuri și servicii, gratis sau la preț scăzut.

Pensiile uneori sunt descrise în termenii unui *sistem bazat pe trei piloni*, primul reprezentând sistemele pensionare fundamentale de stat, universale și statute principale, cel de-al doilea pilon — sistemele pensionare profesionale suplimentare și cel de-al treilea — asigurarea pensionară personală și alte economii. Acești trei piloni sunt în mare măsură interdependenți, astfel încât ar fi mai corect de discutat despre trei segmente ale unui pilon, decât despre trei segmente separate. Chiar dacă mărimea relativă a fiecărui sistem diferă considerabil în țările Europei Occidentale, se poate considera că persoanele individuale similare ar dori, în circumstanțe, să aibă aceleași condiții de viață. Deosebiri existente în privința nivelului de trai al pensionarilor în raport cu veniturile anterioare se dovedește a fi mult mai mici decât deosebirile existente în proiectarea și structura sistemelor Europene Occidentale care, furnizează beneficii pensionare.

În toate țările Europei Occidentale sistemul protecției sociale furnizează o *pensie statutară fundamentală* care este finanțată în baza sistemului anual de către buget din contul contribuțiilor sau impozitelor. Această formă de finanțare, fără finanțare anticipată, este cunoscută sub denumirea de sistem de plată-după-retragere. Regulile diferă, dar în majoritatea țărilor drepturile pensionare sunt stabilite în baza numărului de ani pe parcursul cărora au fost plătite contribuții, în timpul carierei active a salariatului și de mărimea acestora. În unele țări, dreptul la pensia fundamentală depinde de perioada de reîntință în țară.

Sistemele pensionare profesionale suplimentare diferă mult în funcție de fiecare țară în parte. Contribuțiile lor la sistemul general de securitate socială diferă considerabil, în dependență de numeroși factori, care nu vor fi discutați în acest document. În genere, mărimea acestor contribuții este legată de nivelul de protecție statutară, deși pensiile profesionale ale beneficiarilor nu întotdeauna vor compensa vacuumul produs de către protecția statutară. Pentru a ridica și a furniza un venit adecvat de substituție, sistemele pensionare profesionale sunt supuse, de obicei, unei legislații favorabile, îndeosebi, unei tratări favorabile în ce privește impozitele.

Nu există o linie de demarcare clară dintre primul și al doilea pilon. În unele țări, cum ar fi Franța, pensia ocupațională suplimentară este în deplină măsură o pensie de tipul primului pilon, dat fiind faptul că ea este finanțată în cadrul sistemului de plată-după-retragere cu participarea obligatorie conform unui anumit nivel de venituri. În Spania și Italia, nu există sisteme suplimentare. În multe alte țări, cum ar fi Germania, Olanda și Regatul Unit, sistemele pensionare ocupaționale sunt finanțate în cadrul unui sistem divers de finanțare anticipată.

Participarea la un sistem pensionar poate fi diferită, începând cu cazul anumitor grupuri selectate ce lucrează pentru un singur patron, și terminând cu întreaga forță de muncă a țării, cuprinsă în cadrul unor acorduri colective cuprinzătoare ce prevăd un sistem pensionar obligatoriu. Sistemele pensionare pot fi aplicate în raport cu un singur sector al pieței de muncă, de exemplu sectorul public, sau pot fi limitate la anumite profesii. În ce privește sectorul public, cel puțin o parte din el, cum ar fi serviciul public, ar putea avea nu doar un sistem ocupațional pensionar propriu, dar și să fie exclus din sistemul pensionar fundamental de stat. Acesta este cazul Germaniei și Franței. În Regatul Unit, funcționarii publici pot opta și pentru alte sisteme în afară de sistemul pensionar al serviciului public.

Natura de lungă durată a promisiunilor pensionare înseamnă că *finanțarea* corectă este crucială pentru stabilitatea și securitatea sistemului pensionar. În principal, există două tehnici principale de finanțare, adică, finanțarea anticipată și plata-după-retragere, precum și câteva variații și combinații ale acestor tehnici. Deosebirea cea mai principală dintre acestea constă în periodizarea costurilor pensionare. Aranjamentele de finanțare

anticipată, care se aplică, în mod normal într-o anumită țară, sunt cele încurajate — uneori chiar prescrise — sau descurajate de către autorități. Plata-după-retragere Ține tipic de sistemul pensionar statutar al primului pilon, dar nu este utilizat foarte des în calitate de al doilea pilon al pensiilor ocupaționale.

Deosebirile substanțiale dintre soluțiile adoptate de către diferite țări se datorează în mare măsură anumitor situații istorice. Deosebirile economice, sociale și politice care există astăzi, mai reprezintă, totodată, și niște factori importanți.

3.2 Probleme economice și tendințe

3.2.1 Povara dificilă de susținere a bătrânilor

Pe parcursul ultimilor 30 de ani, natalitatea a scăzut în Europa Occidentală de la aproximativ 2.6, la doar 1.5, cifră care este cu mult mai joasă decât cea necesară pentru a menține o populație stabilă. Odată cu mărirea speranței de viață medie, structura vârstei va suporta modificări esențiale. Estimările indică asupra faptului că sarcina de a susține persoanele în etate, exprimată în calitate de numărul pensionarilor pentru limită de vârstă în raport cu populația activă (persoanele în vârstă de 65 de ani și mai mult în calitate de procent din numărul populației cu vârsta cuprinsă între 15-64 de ani), se așteaptă să se dubleze de la 20% în 1990 la peste 40% în 2040, ceea ce asumă o imigrare netă de 250 000 de persoane pe an. Aceste cifre nu exprimă întreaga realitate în privința poverii de susținere, deoarece nu se iau în considerare alți factori relevanți, cum ar fi omajul deschis și ascuns, cota copiilor și adolescenților, precum și cota femeilor din piața muncii. Mai mult decât atât, situația diferă mult în fiecare țară aparte.

Cu toate acestea, tendința dată este îngrijorătoare. Plățile totale către pensionarii pentru limită de vârstă, efectuate din sistemul constituit din cei trei piloni în cadrul Uniunii Europene, s-au estimat de a fi în jur de 10% din produsul național brut (PNB). Toate celelalte lucruri fiind egale, această tendință va face necesar, pe parcursul următorilor 50 de ani, de a dubla cheltuielile aferente achitării pensiilor pentru limită de vârstă cu încă 20%, iar cererile financiare ale sistemului vor crește în mod corespunzător. Dacă de ținut cont, de asemenea, și de creșterea probabilă a valorii reale a pensiilor și de faptul, că persoanele în etate cheltuiesc, în mare măsură, tratându-și sănătatea, redistribuirea potențială a veniturilor și cheltuielilor de la populația activă la pensionarii pentru limită de vârstă, asumă niște proporții destul de substanțiale.

3.2.2 O finanțare mai eficientă

O proporție covârșitoare de pensii din Europa Occidentală de azi constă din pensii statutare fundamentale, finanțate în baza sistemului de plată-după-retragere prin efectuarea transferurilor de venituri de la populația activă la pensionari. În lumina faptului, că povara de întreținere a bătrânilor devine tot mai grea, este cert că sistemele pensionare existente sunt expuse unui pericol, deoarece, pentru a întreține un echilibru financiar, ele trebuie să mărească percepțiile, sau să reducă beneficiile plătite. Percepțiile pot fi mărite prin intermediul mării impozitelor, inclusiv al impozitelor pentru fondul salarial. Îndeplinirea obligațiilor pensionare prin intermediul mării deficitului bugetar și al debitului național nu poate, desigur, fi considerată drept opțiune realizabilă. Cealaltă alternativă, de reducere a beneficiilor pensionare, implică micșorarea beneficiilor sau mărirea vârstei de pensionare.

Această situație a făcut ca atenția să se concentreze asupra pensiilor. În câteva țări sunt preconizate, sau au fost deja implementate reforme mai mult sau mai puțin radicale ale sistemului național statutar de pensionare. Opinia generală constă în faptul că un număr mai mare de pensii trebuie să fie finanțat de sistemul de finanțare anticipată sau alte forme de asigurare al viitoarelor plăți pensionare. Aceasta se referă chiar în măsură mai mare la sistemele ocupaționale pensionare suplimentare. Există o conștientizare tot mai cuprinzătoare a faptului, că legătura dintre economii, debitul național și creșterea economică este crucială pentru dezvoltarea economică. Fără a ne aprofunda în studierea acestor probleme abordate, care nu intră în tematica documentului prezent, se poate remarca, că finanțarea pensiilor este un subiect care atrage o atenție tot mai mare din cauza repercusiunilor asupra economiei naționale în genere. În continuare, se poate menționa, că țările industrializate din alte părți ale lumii se confruntă cu probleme și tendințe similare cu cele descrise mai sus.

Problemele discutate aici sunt de natură economică. Perspectivele diferă într-un fel atunci când vorbim despre sisteme pensionare ocupaționale care țin de anumite sectoare ale pieței de muncă, dar problemele sunt, în mare măsură, similare. Aceste probleme reprezintă drept factori importanți care trebuie să fie considerați foarte minuțios în procesul de proiectare al sistemelor pensionare.

3.3 Trăsături distinctive ale serviciului public

Factorii ce determină structura sistemului de pensionare profesională diferă într-o măsură oarecare de la un sector al pieței muncii la altul. Sectorul public, în particular, reprezintă un caz special, și este un lucru discutabil faptul, dacă acesta necesită un sistem ocupațional pensionar special.

3.3.1 Sistemul pensionar original

Trebuie de menționat, că atât pensiile statutare fundamentale de stat, cât și pensiile profesionale, derivă din sistemul pensionar ocupațional al sectorului public. Statul a fost primul patron care și-a asumat responsabilitatea de susținere a salariaților și a urmașilor acestora prin dezvoltarea unor sisteme pensionare pentru limită de vârstă, de invaliditate și pentru persoanele întreținute. Această dezvoltare a fost urmată de două direcții principale. Aceste pensii au fost considerate drept venituri extinse, deosebite, care urmează să fie plătite din bugetul național în același mod ca și salariile angajaților publici. Salariații, care au fost funcționari publici în timpul carierei sale de lucru, continuă să fie tratați în aceeași calitate și după terminarea carierei sale active. Conform altui mod de gândire, pensiile erau considerate drept venituri amânate. Au fost create societăți pensionare și atribuite economii bănești pentru a susține membrii societății la bătrânețe. Finanțarea anticipată este bazată mai mult sau mai puțin pe principii actuariale. În majoritatea țărilor drept principiu primordial a devenit norma de finanțare pensionară a funcționarilor publici. Aceasta se explică, probabil, prin faptul că aceasta este o cale convenabilă de îmbunătățire a condițiilor pensionare chiar și pentru persoanele care n-au dispus de calificare suficientă, precum și prin faptul că aceasta a fost posibil din punct de vedere economic — prin intermediul bugetului — de a realiza. În practică, principiul «câtigurilor extinse» este cel mai răspândit, în ciuda faptului că actualmente viziunea generală, cel puțin în teorie, constă în faptul că pensiile trebuie să fie considerate drept «câtiguri amânate».

Ideea susținerii bătrânilor, văduvelor și copiilor bolnavi și întreținuți cu ajutorul pensiilor distribuite treptat din sectorul public altor sectoare și a fost implementată prin crearea sistemului compus din trei piloni, descris mai sus. Au fost create diverse feluri de sisteme pensionare ocupaționale în diverse sectoare pentru anumite categorii de salariați. Procesul a fost încurajat, în particular, prin crearea unor condiții favorabile de finanțare a pensiilor, mai întâi de toate, prin stabilirea unui impozit preferențial. Când unor grupuri mici de salariați le-a fost asigurată securitatea pentru vârsta avansată, au fost îndeplinite cerințe vizând sistemele pensionare statutare fundamentale care să aducă beneficii similare pentru majoritatea populației, cel puțin pentru lucrătorii încadrați în câmpul muncii. Pensiile au apărut în calitate de element al programelor de securitate socială. Dat fiind faptul că funcționarii publici deja aveau dreptul la pensie din bugetul statului și, de obicei, în condiții mai bune, era natural ca în majoritatea țărilor acestea să fie excluși din sistemul securității pensionare sociale. Pentru salariații din cadrul sectorului privat, procesul, în mod normal, era destul de diferit. În cazul acesta, obligațiunea era plasată asupra patronatului, unde trebuia de completat pensia statutară prin furnizarea susținerii adecvate acordate pentru foștii salariați și urmașii acestora.

Evident, că această descriere nu conține un impact pozitiv pentru toate țările, dar pune la dispoziție o explicație istorică a faptului de ce sistemele pensionare ale serviciului public deseori diferă de alte sisteme pensionare profesionale.

3.3.2 Cariere pe viață și exercitarea autorității

Regulile care guvernează serviciul public diferă mult de cele care guvernează raporturile dintre patronii și salariații sectorului privat. Patronii din sectorul privat trebuie să genereze profituri. Regulamentele care se aplică în raport cu funcționarii publici expun drepturile și obligațiile impuse acestora de către societate. Situația funcționarilor publici diferă de cea a altei categorii de salariați prin faptul, că aceștia exercită o autoritate publică cu sacrificii și cerințe vizând loialitatea etc. impuse de funcția în cauză. În schimb, statul și

asumă responsabilitatea de a-și susține funcționarii publici până la sfârșitul vieții lor. Persoanele care se dedică serviciului public așteaptă ca statul să le asigure o carieră pe viață. Termenii de încadrare în câmpul muncii implică sacrificii în formă de plăți salariale (deseori nu prea înalte) stabilite în forma unei structuri de gradare, dar care deseori oferă avantajul angajării sigure și al unei pensii bune.

Faptul, dacă această descriere este corectă și relevantă, actualmente, diferă mult în fiecare țară în parte, însă atunci, când sistemele pensionare pentru funcționarii publici au fost introduse în Europa Occidentală, situația era fără îndoială așa. Germania și Franța reprezintă astfel de exemple, unde această situație este încă în vigoare, în timp ce în Suedia, situația s-a schimbat foarte mult. Atitudinea față de sectorul public și poziția funcționarilor publici au influențat esențial schema sistemelor pensionare ale serviciului public.

3.3.3 Resurse economice substanțiale

În cazul, când statul este în calitate de patron, costurile și finanțarea pensiilor nu au aceeași prioritate ca și în cazul patronilor privați, dat fiind faptul că resursele economice ale statului sunt de o cu totul altă natură. Costul pensiilor pentru serviciul public este mic, în comparație cu bugetul național în întregime. Dacă aceste costuri se ridică brusc, statul întotdeauna își poate mări percepțiile prin intermediul ridicării impozitelor. Capacitatea statului de a mări impozitele reprezintă drept una din cauzele care explică de ce, de obicei, se consideră, că nu este necesar de a asigura pensiile în cadrul sectorului public prin utilizarea sistemului de finanțare anticipată.

În timp ce aceste pensii — în măsură foarte mare — sunt finanțate de către sistemul de plată-după-retragere, este greu de identificat costurile reale. Când sunt costurile suportate, atunci când pensiile sunt plătite, sau când ele sunt câștigate? Răspunsul depinde de abordarea fundamentală, adică dacă pensiile sunt considerate drept câștiguri extinse sau câștiguri amânate. Contradicția în această privință nu este de natură să conducă spre o conștientizare a costurilor și nu întotdeauna se consideră a fi necesar de estimat costurile.

În cazurile, când obiectul atenției nu-l reprezintă costurile, atunci atenția se concentrează asupra beneficiilor. Aceasta este, probabil, cauza principală, de ce pensiile din cadrul serviciului public, de obicei, sunt definite de beneficii și nu de contribuții. În schema pensiei se definește mărimea beneficiului și nu mărimea contribuției. Contribuțiile - costurile - sunt considerate drept consecință a beneficiilor și, într-adevăr, o consecință destul de vagă. Pensiile ocupaționale din domeniul sectorului privat, precum și pensiile din sectorul principal de stat reprezintă un tablou cu totul diferit.

Această opinie, într-un fel superficială, vizând costurile pensionare, mai depinde și de faptul că, spre deosebire de situația existentă în sectorul privat, nu există proprietari cu un interes evident de a suporta costuri inverse. Totodată, nu întotdeauna este clar cine reprezintă patronul. Persoanele care stabilesc cadrul regulamentelor au suficiente motive de a le elabora pe cât se poate de favorabil. Acesta este un aspect, care reprezintă raportul special dintre patronat și salariați în cadrul sectorului public, care a fost deja menționat.

Datorită puterii economice reprezentate de către bugetul național, pare a fi lipsit de orice necesitate de a organiza sistemul de finanțare anticipată pentru pensiile din cadrul serviciului public, iar aceasta înseamnă că sistemul pensionar este, în mod paradoxal, vulnerabil și dependent de deciziile politice care îl pot modifica.

3.3.4 Impactul asupra economiei

Din cauza resurselor accesibile pentru sectorul public destinate de a finanța pensiile pentru foștii funcționari publici, se aplică o restricție specială. Trebuie să se ia în considerare faptul, că funcționarii altor sectoare ar putea cere ca beneficiile pensionare considerate normale pentru domeniul serviciului public, să fie aplicate și pentru toate celelalte sectoare ale pieței de muncă. În timp ce nivelurile pensionare ale funcționarilor publici tind, astfel, să devină o normă generală, ele produc un impact economic neproporțional în raport cu numărul de salariați din sectorul dat. Din această cauză, statul, în calitatea sa de patron, trebuie să-și asume o responsabilitate economică mai mare decât patronii privați, care sunt responsabili doar pentru economia companiei sale.

4. PRINCIPII

Sistemele pensionare ale serviciului public diferă considerabil în funcție de fiecare țară în parte. Deși documentul prezent nu are legătură cu nici unul din sistemele naționale, este necesar, în interesul efectuării unei analize mai cuprinzătoare, de a stabili anumite principii generale care reflectă structurile specifice naționale.

4.1 Funcția esențială

Fără a analiza în mod detaliat funcția esențială a sistemului pensionar, se poate susține, că scopul unui astfel de sistem ar trebui, evident, să fie în asigurarea securității economice în perioada, când o persoană anumită nu mai este în stare să se întrețină ca și mai înainte. Sistemul pensionar îndeplinește această funcție prin intermediul distribuirii, în mod corespunzător, a veniturilor unei persoane anumite pe parcursul ciclurilor vieții sale, precum și distribuirii veniturilor între persoane.

Salariatul *depune* (rezervează) o parte din veniturile sale pentru o perioadă mai târzie a vieții sale. Dacă pensiile sunt finanțate în cadrul sistemului de plată-după-retragere, care nu asigură nici un fel de economii, venitul persoanei este distribuit prin intermediul unui «contract social» (sistem pensionar) conform căruia generația tânără își exprimă acordul de a susține generația bătrână în schimbul primirii unor beneficii similare din partea generației următoare.

Persoanele individuale *se asigură* în caz de riscuri, care pot apărea în cadrul unui anumit colectiv, «riscul» unei vieți mai îndelungate decât durata medie a vieții, riscul de invaliditate înainte de atingerea vârstei pensionare și riscul de a deceda și a-și lăsa fără nici o susținere urmașii întreținuți. Distribuția între persoane mai poate fi bazată și pe politicile distribuționale. Anumitor grupuri le sunt acordate pensii mai mari decât ar fi justificate contribuțiile lor din punct de vedere actuarial. De exemplu, femeile, de obicei, primesc pensii echivalente ca mărime cu cele ale bărbaților (din același cod de venituri) în ciuda faptului, că viețile lor sunt, în medie, cu 20% mai îndelungate.

Mecanismul utilizat la redistribuirea veniturilor constă din pensii pentru limită de vârstă, pensii de invaliditate și pensii de urmași. Principiile, care trebuie aplicate la schimbul și finanțarea acestor beneficii în cazul funcționarilor publici sunt menționate mai jos. În timp ce sunt 3 părți interesate în sistem, principiile sunt menționate din punctele lor de vedere: ale salariaților, patronatului și ale societății (economia).

4.2 Punctul de vedere al salariaților

Pensionarii trebuie să aibă un venit rezonabil și constant atunci când ei nu mai sunt în stare să se mai întrețină ca înainte.

Un salariat care se retrage devreme din câmpul muncii nu trebuie să-și piardă drepturile la pensie, pe care și le-a câștigat.

Condițiile pensionare trebuie să fie, și trebuie să înțelegem că vor fi, cinstite în comparație cu alte grupuri ale aceluiași sistem și cu alte scheme pensionare ale pieței de muncă.

Trebuie să existe o anumită flexibilitate, astfel încât salariații să poată să-și adapteze pensia la situația sa personală.

Sistemul pensionar trebuie să fie credibil, stabil și sigur, adică nu trebuie să existe posibilitatea intervenirii de modificări în regulamente, care să conducă la pierderea drepturilor pensionare acumulate. Stabilitatea și securitatea sistemului trebuie să fie sporită prin existența unui sistem sigur de finanțare.

Sistemul pensionar trebuie să fie simplu și ușor de înțeles, să asigure pensii previzibile, astfel încât recipientul să cunoască beneficiile la care el are dreptul să le primească și să poată întreprinde măsurile respective pentru a se asigura că le va primi.

Sistemul pensionar trebuie să fie administrat prudent, iar înregistrarea datelor trebuie să fie supusă unor

proceduri stricte de securitate.

4.3 Punctul de vedere al patronatului

Pensiile trebuie să fie finanțate în așa mod, încât să asigure niște costuri rezonabile și previzibile.

Trebuie să fie asigurată posibilitatea de a identifica costurile și originea lor.

Sistemul pensionar trebuie să asigure existența unui raport clar dintre performanță, măsurată de către câștiguri, și pensii.

Sistemul trebuie să fie suficient de flexibil pentru a putea fi ajustat la modificările economice, demografice și altele din cadrul sectorului de stat.

Trebuie să fie exclusă posibilitatea de a îmbunătăți beneficiile pensionare cu ajutorul manipulațiilor din partea salariaților sau al instituțiilor în cadrul cărora aceștia sunt angajați.

Condițiile pensionare trebuie să faciliteze recrutarea de cadre pentru serviciul public.

Sistemul trebuie să fie transparent și ușor de înțeles.

Sistemul trebuie să fie simplu și necostisitor în procesul de administrare.

Sistemul pensionar trebuie să fie administrat în mod prudent, iar înregistrarea datelor trebuie să fie supusă unor proceduri stricte de securitate.

4.4 Punctul de vedere al economiei

Sistemul pensionar trebuie să încurajeze depunerile bănești și lucrul prestat atât în mod direct, cât și indirect, influențând alte sisteme pensionare ocupaționale.

Sistemul pensionar nu trebuie să constituie drept obstacol pentru mobilitatea muncii.

Patronatul și sindicatele trebuie să examineze minuțios obiectivele pe care își doresc să le atingă în cadrul schemelor pensionare. Criteriile expuse mai sus pot fi comparate cu o listă a doleanțelor, însă ele servesc în calitate de indice, în raport cu care pot fi testate proiectele sistemelor alternative.

5. PROIECTAREA SISTEMULUI PENSIONAR

Proiectarea unui sistem pensionar este o sarcină dificilă. Aceasta implică probleme de natură de lungă durată care au o importanță economică mare atât pentru persoanele care produc beneficiul, cât și pentru persoanele care au dreptul la pensie. Fără îndoială că este mult mai ușor de introdus și de îmbunătățit beneficiile, decât de le redus sau lichidat. Prin urmare, aici se necesită o precauție sporită. Consecințele și natura exactă a noilor promisiuni trebuie examinate foarte minuțios.

În secțiunea dată vom vorbi despre componentele esențiale ale oricărui sistem pensionar. În secția 6 de mai jos («Opțiuni») se conține o analiză a problemelor centrale, precum și a avantajelor și dezavantajelor diferitor alternative.

5.1 Cadrul de reglementare

Beneficiile pensionare ale unui salariat reprezintă o parte din condițiile de încadrare în câmpul muncii. Ele sunt expuse în mod detaliat în așa numita schemă pensionară. În cazul funcționarilor publici, condițiile de angajare și, respectiv, al schemelor pensionare relevante, deseori constituie o parte din regulamentele de serviciu. Totodată, condițiile de angajare pot fi expuse în mod separat față de aceste regulamente pentru a accentua natura deosebită a remunerărilor, pensiilor și altor beneficii oferite salariatului.

În lumina angajamentului financiar de lungă durată implicat în promisiunea pensionară, schemele pensionare ale funcționarilor publici deseori au statutul formal al unui Decret emis de Parlament. În acest caz, este normal, ca Guvernul să adopte regulamente detaliate de importanță economică mică.

Deși condițiile sunt expuse formal în cadrul regulamentelor emise de către patronat — stat — trebuie să

existe o structură, care să ofere posibilitate salariaților de a le influența pe acestea înainte de a fi adoptate. Una din metodele transparente de asigurare a participării sindicatelor constă în faptul, de a organiza în așa mod, încât schemele pensionare să constituie subiectul unui acord colectiv. Dacă acest lucru este posibil și corespunzător, depinde în mod natural de legile muncii, precum și de piața de muncă din sectorul public. De asemenea, este important faptul, de a exista o legătură strânsă dintre părțile care vor suporta costurile schemei pensionare și factorii de decizie în raport cu conținutul acesteia.

Chiar dacă schema pensionară este guvernată de prevederi statutare, sau de un acord colectiv, ea trebuie să fie exhaustivă. Trebuie incluse regulamente, care se aplică la sistemul pensionar în întregime, atât în privința beneficiilor, cât și finanțării. Nu este posibil de efectuat o examinare detaliată în această privință, dar trebuie cuprinse toate problemele abordate în secțiunile 5.2—5.12. Este un lucru practic de a elabora regulamente pur administrative în mod separat de schema pensionară.

În fine, mai menționăm, că regulamentele trebuie formulate în așa mod, încât să fie ușor înțelese. Efortul depus în producerea unui text simplu și bine structurat este un lucru binemeritat atât din punctul de vedere al persoanelor care necesită informație despre drepturile sale pensionare, cât și al persoanelor preocupate de sarcina de administrare și dezvoltare a regulamentelor.

5.2 Legătura cu pensiile fundamentale de stat

Majoritatea țărilor dispun de un fel de pensie statutară fundamentală de stat, cel puțin pentru populația încadrată în câmpul muncii. Aceste pensii sunt, deseori, pensii în baze generale, dar, totodată, mai pot fi și venituri dependente de câștiguri. Stagiul de muncă sau durata de reședință în țară deseori se răsfrâng asupra mărimii pensiei de stat.

5.2.1 Participarea la sistemul pensionar de stat?

Apare întrebarea, dacă funcționarii publici trebuie incluși în sistemul pensionar de stat, iar, totodată, să mai fie cuprinși și în cadrul sistemului pensionar ocupațional suplimentar, sau dacă ei trebuie excluși din pensia de stat, dar să aibă un sistem pensionar propriu. Această problemă a fost deja discutată în rezumatul istoric, unde se menționa, că în multe cazuri funcționarii publici dispun de un sistem pensionar propriu, care le asigură toate beneficiile pensionare.

Nu este posibil de făcut o constatare generală vizând faptul, care soluție este cea mai bună. Acest lucru va fi decis cel mai bine de către cadrul istoric și de către contextul național specific.

Principalul avantaj al separării sistemului pensionar pentru serviciul public de sistemul pensionar de bază constă, probabil, în faptul că un astfel de sistem este mai simplu, în timp ce cele două sisteme nu necesită de a fi coordonate. Coordonarea ridică un șir întreg de probleme, aspect care va fi discutat succint în continuare.

În timp ce ar putea fi mai simplu de proiectat un sistem pensionar separat care să facă față necesităților speciale ale funcționarilor publici, nu întotdeauna este posibil de neglijat sistemul pensionar fundamental de stat în întregime, deoarece sistemul dat, deseori garantează o pensie fundamentală sau minimală. Prin urmare, schema pensionară a serviciului public trebuie să includă condițiile corespunzătoare care garantează, cel puțin, beneficii echivalente. Acest lucru face necesar de a include trăsături distribuționale, care să reflecte raportul dintre performanță, măsurată de către venituri, și pensii. Cu alte cuvinte, evident, că este un avantaj faptul, dacă dimensiunea socială ar putea fi lăsată în cadrul sistemului pensionar fundamental, iar sistemul pensionar al serviciului public să fie proiectat în calitate de sistem suplimentar, singurul obiect al căruia ar consta în asigurarea pensiei în raport cu câștigurile.

Mobilitatea muncii este facilitată, dacă funcționarii publici aparțin aceluiași sistem pensionar statutar, ca și alți salariați. În cazuri corespunzătoare, problemele legate de coordonare — sau lipsă de coordonare — a drepturilor pensionare obținute în cadrul oricărui sistem, doar afectează sistemul pensionar ocupațional suplimentar, adică acea proporție anumită a pensiei generale. Întotdeauna este mai ușor de comparat condițiile pensionare pentru funcționarii publici cu cele pentru angajații din cadrul sectorului privat, dacă ambele sunt

cuprinse în cadrul aceluiași sistem fundamental.

De asemenea, poate constitui drept avantaj faptul, dacă funcționarii publici se bucură de aceleași beneficii de protecție socială, ca și alți cetățeni. Este dificil de explicat de ce ei trebuie să fie scutiți din acele regulamente pe care singuri le-au impus. Toate reducerile adoptate în cadrul sistemului pensionar fundamental trebuie să se răsfrângă asupra tuturor cetățenilor. La fel și în ce privește îmbunătățirile. Nu există un motiv obiectiv real pentru care funcționarii publici ar trebui să se bucure de un tratament special în această privință.

5.2.2 Coordonarea

Dacă funcționarii publici trebuie să fie cuprinși în cadrul a două sisteme pensionare, unul furnizând pensii fundamentale, iar celălalt, pensii suplimentare, este necesar de stabilit regulamente corespunzătoare pentru coordonarea acestor sisteme. Există două modele fundamentale diferite. În primul din ele pensia ocupațională este calculată în calitate de sumă *constituită*, din care se deduce suma plătită în calitate de pensie fundamentală. Dacă pensia ocupațională este redusă din cauza stagiului insuficient de muncă, deducerea pensiei fundamentale trebuie să fie redusă în mod corespunzător. Conform celui de-al doilea model, pensia ocupațională este calculată *net* în raport cu pensia fundamentală. Mărimea net este determinată în baza nivelului pensionar general fundamental. Ambele modele implică anumite complicații, despre care vom vorbi mai târziu.

5.3 Finanțarea

Finanțarea eficientă reprezintă elementul crucial al unui sistem pensionar ocupațional credibil, stabil și sigur. Sarcina primordială a finanțării pensiilor poate fi formulată în felul următor.

Obligațiunea patronului de a asigura cu pensii reprezintă o promisiune făcută salariaților privitor la efectuarea plăților pensionare viitoare. Îndeplinirea obligațiunii date, atunci când vine timpul, implică anumite costuri de achitare a pensiei. Aceste costuri pensionare trebuie să fie finanțate într-un fel oarecare. Întotdeauna trebuie să existe un capital disponibil, iar dacă n-au fost făcute prevederi anterioare de către patron, capitalul trebuie să fie plătit către momentul când sosește timpul de achitare a pensiei. Costurile pensionare pot fi finanțate în două moduri diferite, prin intermediul sistemului de plată-după-retragere sau al celui de finanțare anticipată.

Conform *sistemului de plată-după-retragere* sumele pensionare sunt plătite în bază continuă imediat ce sosește timpul de achitare a pensiilor. Pentru plățile viitoarei pensii nu se efectuează finanțare și nici nu se rezervează nici un fel de alocări de capital. Pentru ca acest sistem să fie acceptabil, patronul trebuie să dispună de o sursă de venit corespunzătoare, de lungă durată pentru a putea acoperi costurile. Dreptul Guvernului de a colecta impozite reprezintă, în mod normal, un procedeu adecvat de securitate.

Dacă un colectiv care este acoperit de schema personală asigură sistemul cu venituri prin intermediul achitării unui fel de contribuții, acesta trebuie să fie stabil, în particular, structura lui de vârstă. Sistemul trebuie să fie echilibrat. Dacă numărul de pensionari se mărește din contul membrilor activi, el poate fi expus unei încordări majore.

Finanțare anticipată înseamnă că au fost făcute prevederi pentru achitarea ulterioară a pensiei. Fondurile alocate în acest scop, împreună cu rata dobânzii câștigată din contul lor, constituie capitalul pensionar care este extras ulterior în momentul achitării pensiilor. Alocările trebuie să fie determinate în așa mod, încât să asigure un nivel suficient al capitalului pentru a acoperi achitarea pensiilor estimate. Acest lucru este realizat în baza asumărilor vizând viitoarele rate ale dobânzii, speranța de viață medie și cheltuielile. Aceste regulamente actuariale trebuie să fie bazate pe asumările suficient de conservative pentru a asigura că, chiar și în circumstanțe nefavorabile, capitalul pensionar va fi suficient pentru a efectua achitarea pensiilor promise. Prin urmare, acest capital, de obicei, generează un surplus, care poate fi utilizat pentru a mări pensiile, sau pentru a reduce alocările.

Trebuie să se ia măsuri speciale pentru a *asigura* ca obligațiunile pensionare finanțate anticipat să poată fi corespunzătoare atunci când vine timpul de achitare a pensiilor. Aceste măsuri depind de cerințele conținute în cadrul legislației naționale. Astfel de regulamente pot fi incluse în prevederile vizând legea civilă și legea privitor la impozite. Instrumentul clasic care, într-o măsură oarecare, este utilizat în aproximativ toate țările pentru a garanta capitalul pensionar, este asigurarea pensionară, ceea ce înseamnă, că patronatul încredințează îndeplinirea

obligățiunilor sale agenției de asigurare în schimbul unui onorariu pentru acest serviciu cerut de către agenție.

Diversele tipuri de fonduri pensionare independente reprezintă o altă alternativă. Patronul alocă resurse la contul acestor fonduri pentru achitarea viitoare a pensiilor. De obicei, el nu renunță la responsabilitatea de a-și onora obligațiunile pensionare, însă el poate cere compensare de la fonduri pentru pensiile achitate. Uneori patronii investesc capitalul pensionar în business-ul său privat prin alocarea de rezerve la un cont special al bilanșului care este destinat exclusiv în interese pensionare. Pentru a fi credibile, aceste rezerve trebuiesc asigurate de polițe de asigurare a creditelor sau de garanții guvernamentale.

Cele două tehnici de finanțare a costurilor pensionare sunt descrise mai sus în forma cea mai pură. Evident că este posibilă și are loc intervenirea diverselor modificări. Sistemele de plată-după-retragere deseori sunt combinate cu un fond de rezervă pentru a echilibra costurile din timp. Acest lucru elimină variațiile extreme din cadrul cheltuielilor curente, în funcție de fluctuațiile spontane din procesul de achitare al pensiilor. Un astfel de sistem nu trebuie să fie confundat cu un sistem sigur de finanțare anticipată; el, totuși, continuă să fie un sistem de plată-după-retragere.

Este posibil de a combina aceste tehnici prin intermediul furnizării capitalului pensionar necesar numai atunci, când începe achitarea pensiilor. Acesta este cazul atunci, când nu este posibil de a cunoaște din timp dacă anumite beneficii vor fi plătite sau nu. Metoda mai poate fi utilizată și atunci, când este posibilă calcularea riscului de plată. În acest caz, patronul urmează să preia fonduri din contul asigurării finanțate de către el însuși, sau de către o agenție separată.

Altă variație constă în faptul, de a finanța o parte din pensie în baza sistemului de plată-după-retragere, iar altă parte — în baza sistemului de finanțare anticipată. Cel mai simplu mod de realizare a obiectivului dat constă în faptul de a diviza pensia în două beneficii separate. Aceste beneficii pot fi diferite, astfel completându-se unul pe altul. Este evident, că diverse feluri de beneficii necesită diverse tehnici de finanțare, aspect care va fi discutat mai târziu.

5.4 Condiții de împuternicire

Toate schemele pensionare includ regulamentele vizând cerințele minime, care trebuiesc îndeplinite de către salariați pentru a avea drepturi pensionare, de exemplu, vârsta minimală, stagiul minimal de muncă, sau anumite cerințe de serviciu în cazul drepturilor legate de anumite beneficii. Un sistem complicat impune un număr mare de cerințe pentru diferite situații, în timp ce un sistem simplu minimizează numărul de cerințe. Este evident, că cel de-al doilea sistem este preferabil, dat fiind faptul, că simplitatea nu este atinsă din contul unor costuri și beneficii neacceptabile.

Dacă funcționarii publici sunt excluși din cadrul sistemului pensionar de stat și primesc întreaga pensie din contul unei scheme pensionare proprii, este normal de a face comparații cu condițiile schemei pensionare de stat. Funcționarii publici nu trebuie să fie tratați mai puțin favorabil decât în cadrul sistemului pensionar de stat.

Cea mai elementară cerință este vârsta minimală, când funcționarul public poate adera la schema pensionară. În cazurile, când s-a considerat necesar de a impune o astfel de cerință, aceasta constituia, de obicei, 18-20 de ani. Necesitatea de a impune o astfel de cerință este decisă de către alte condiții, care trebuiesc îndeplinite pentru a deveni membru. Desigur, că calitatea de membru al schemei nu implică atribuirea tuturor drepturilor din start. De exemplu, este rezonabil de a asigura dreptul la pensiile de invaliditate și la pensiile de urmași de la o vârstă mai tânără, decât vârsta de la care intră în vigoare dreptul la pensia pentru limită de vârstă. Întrebarea, vizând vârsta minimă de obținere a dreptului la pensia pentru limită de vârstă trebuie să fie cuprinsă în cadrul regulamentelor de calculare a pensiilor și drepturilor pensionare ale salariaților care-și părăsesc pretimpuriu patronii, sau se retrag timpuriu din câmpul muncii.

Schemele pensionare întotdeauna includ o definiție de tipul serviciului, care oferă salariaților dreptul de a accede la sistem, adică schema are o anumită sferă de aplicabilitate. În afară de definițiile de acest fel, anumite categorii de angajare parțială în câmpul muncii, de obicei, sunt excluse din drepturile pensionare, de exemplu angajarea pe ore și angajarea care constituie doar 40 sau 50% din angajarea pe o unitate întreagă. În unele țări, se mai aplică și alte condiții în privința calității de membru, chiar și în cazul serviciului cuprins de către

definiție. În cazul unor condiții fixe de angajare, deseori este stipulată cerința perioadei de încercare (o perioadă minimă de calificare pentru atribuirea anumitor drepturi) de oase luni sau mai mult. Astfel de cerințe uneori pot fi aplicate și în privința funcțiilor permanente.

Secția dată se referă la Condițiile de obținere a calității de membru al schemei pensionare. Condițiile de atribuire a drepturilor la diverse beneficii asigurate de către schemă vor fi discutate în conformitate cu beneficiile respective. În concluzie, trebuie de mai menționat o dată, că un sistem cu diferite vârste minimale și alte cerințe de calificare la beneficiile pensionare este, în mare măsură, impracticabil. În afară de faptul că se creează o situație de confuz, diferențele de condiții nu întotdeauna pot găsi argumente obiectiv justificate.

5.5 Calcularea pensiilor pentru limită de vârstă

În Europa Occidentală există atâtea căi de calculare a pensiilor funcționarilor publici, câte scheme pensionare există. Unele din ele sunt descrise succint în Secțiunea 8 («Generalizări pe țară»). Această secțiune conține o discuție generală a calculării pensiilor pentru limită de vârstă în conformitate cu diverse modele.

5.5.1 Câtiguri pensionare

Mărimea pensiei ocupaționale depinde, în mod normal, de veniturile salariatului și de durata stagiului său de muncă. Examinarea minuțioasă a veniturilor care determină pensia, a dezvăluit, că sunt aplicate două principii diferite. În sectorul public, pensiile sunt calculate, de obicei, în baza veniturilor finale de înainte de retragerea din câmpul muncii (*salariul final*). Aceasta poate însemna salariul la momentul retragerii, salariul pe care l-a avut salariatul pe parcursul a cel puțin un an de zile, veniturile medii pe parcursul ultimilor cinci ani înainte de retragere, sau alte numeroase variații în acest sens.

În cazul când pensiile sunt bazate pe câtigurile unei perioade de un an sau mai mult, salariul angajatului la începutul acestei perioade trebuie să fie considerat în raport cu nivelele salariale, care se aplică către sfârșitul perioadei. În cadrul unei structuri gradate, este normal de a efectua calcularea în baza salariilor relevante către sfârșitul perioadei. În cazul unui sistem salarial individual, trebuie să se aplice un indice în raport cu salariile sau cu inflația. În cazul efectuării indexării plășilor pensionare, trebuie de ajustat câtigurile pe care se bazează pensiile, în conformitate cu același indice.

Totodată, va fi necesar de limitat posibilitatea de a primi o pensie mai mare în baza efectuării unei ridicări a salariului imediat înainte de retragere. În afară de cazul, când o mai mare pensie mărește și cheltuielile suportate de către partea, care este responsabilă de mărirea plășii, există un risc evident, unde stabilirea nivelului salariului nu este supusă unui control strict, de a se efectua manipularea sistemului.

Altă întrebare constă în faptul, când și cum trebuiesc luate în considerație suplimentele la salarii și alte componente variabile ale salariului. În astfel de cazuri, s-ar putea lua în considerare o perioadă mai îndelungată, decât pentru salariul fix.

Alt principiu aplicat la câtigurile pensionare este principiul *câtigurilor de carieră*, adică toate plășile primite de către salariat pe parcursul stagiului său de muncă. Acest principiu exclude unele probleme legate de principiul salariului final. Cu toate acestea, este necesar de a efectua indexarea sau altă formă de reevaluare. Dat fiind faptul, că perioada luată aici în considerare este mult mai îndelungată, reevaluarea câtigurilor anterioare nu trebuie să fie legată de mărimea salariului. Mărimea salariului poate fi modificată de multe ori pe parcursul unui stagiu de muncă de 40 de ani, fapt care va necesita soluții de tranziție în fiecare caz. În schimb, reevaluarea trebuie efectuată prin intermediul indexării sau al acordării de prime, în dependență de natura exactă a angajamentelor pensionare și de metoda de finanțare a ei.

5.5.2 Promisiuni pensionare

Angajamentele pensionare ale patronatului sunt bazate pe unul din cele două principii. Practica tradițională, în cazul pensiilor ocupaționale constă în faptul, că patronatul promite salariișilor săi anumite beneficii, de obicei în funcție de mărimea câtigurilor, cu o perioadă de calificare de 30-40 de ani pentru asigurarea unei pensii depline, adică pensia este *determinată de beneficiu*. În acest caz, patronul trebuie să pregătească rezervele

sau contribuțiile necesare pentru a asigura, ca promisiunea să fie îndeplinită. Astfel, mărimea beneficiului este întotdeauna definită în cadrul schemei pensionare. Cu toate acestea, costul contribuțiilor este un factor instabil. Ele nu pot fi prevăzute cu siguranță, fapt care este nesatisfăcător din punctul de vedere al patronului. În privința sistemului de plată-după-retragere, acest fapt nu întotdeauna este considerat drept problemă, însă el implică, fără îndoială, un control mai scăzut al costurilor și o conștientizare de cost mai scăzută. Problema poate fi soluționată prin intermediul efectuării unor estimări actuariale, chiar dacă acestea nu sunt necesare în scopuri financiare.

Cel de-al doilea principiu implică promisiunea unei prime anumite sau contribuții, deseori un procent din câștigurile salariatului, adică *determinată de contribuții*. În conformitate cu acest principiu, mărimea beneficiului depinde de mărimea contribuției făcute la sistem și de primele acordate, în principal, din contul surplusului generat în rezultatul managementului de capital. În acest caz, ceea ce nu poate fi prevăzut, este mărimea beneficiului. În același timp, pentru patron este un avantaj de a cunoaște mărimea contribuției acestuia și, astfel, cheltuielile legate de achitarea pensiilor. Dezavantajul salariatului de a nu avea posibilitatea de a efectua un calcul aproximativ al viitoarei sale pensii nu este atât de important, dacă el este informat regulat vizând statutul dreptului său pensionar.

Trebuie să mai adăugăm, că este posibil și, probabil, preferabil, de a combina cele două principii. Acest fapt ajută la sumarea comparativă a avantajelor și dezavantajelor fiecărui sistem. Schemele pensionare, ce combină ambele principii, asigură două seturi de pensii pentru limită de vârstă.

5.5.3 Durata stagiului de muncă

După cum am menționat anterior, stagiul de muncă, de obicei, este legat de mărimea pensiei. În cazurile când se aplică principiul câștigurilor, durata stagiului de muncă este reflectată automat în câștigurile pensionare totale ale salariatului. Durata stagiului, în parte, nu are nici o atribuție la calcularea pensiei.

În cazul pensiilor *legate de salariul final*, trebuie calculat coeficientul duratei stagiului de muncă sau alt coeficient asemănător. Cerința de calificare pentru a obține o pensie deplină este, deseori, 40 de ani de lucru. În cazurile când această durată nu este atinsă, pensia este redusă, corespunzător, înmulțirea sumei cu coeficientul duratei stagiului de muncă. Dacă cerința de calificare pentru a obține o pensie deplină este 40 de ani, iar numărul actual al stagiului de muncă este de 30 de ani, acest coeficient va fi de 0,75, pensia urmând să fie redusă în mod corespunzător.

În cadrul unor scheme pensionare, pensia acumulată este exprimată nu prin intermediul unui coeficient, dar în funcție de procentul câștigurilor pensionare anuale. Dacă, de exemplu, o pensie deplină corespunde nivelului de 70% din veniturile pensionare și unei perioade de calificare de 35 de ani, aceasta înseamnă că 2% din veniturile pensionare cresc anual până la atingerea vârstei pensionare maxime. Aceste calcule pot fi efectuate în alt mod, și făcute mai complicat, prin pondere, de exemplu, prin acordarea unui procentaj de 2.4% pentru fiecare an din primii 15 și a unui de 1.7% — pentru ultimii 20 de ani.

În majoritatea părților, stagiul minim de muncă pentru obținerea unei pensii depline este de 35-40 de ani, dar se pot întâlni și perioade cuprinse între 30-45 de ani. Cerința vizând stagiul de muncă pentru a primi o pensie întreagă este legată, evident, de numărul de ani, cuprins între vârsta minimală la începutul perioadei de calificare, și vârsta pensionară. Pe parcursul ultimilor ani s-a observat tendința de a reduce costurile pensionare prin intermediul măririi duratei stagiului perioadei de calificare pentru obținerea unei pensii întregi.

Alt factor în calcularea duratei stagiului de muncă îl reprezintă regulamentele legate de întreruperea stagiului de muncă. Aici se iau în considerare cauzele și durata întreruperii. O altă problemă, o reprezintă angajarea parțială. De regulă, procedura calculelor nu trebuie făcută prea complicată de către regulamente detaliate excesive. Alt principiu eficace constă în faptul, că angajarea parțială trebuie să afecteze sau calcularea duratei stagiului de muncă, sau a câștigurilor pensionare, nu al ambelor aspecte. În cazul pensiilor legate de salariul final, întotdeauna există riscul că salariatului i se poate acorda o pensie mai mare sau mai joasă decât nivelul la care s-a calificat în mod rezonabil. S-ar putea, de exemplu, că salariatul a lucrat parțial pe parcursul majorității perioadei stagiului său de muncă, dar să înceapă să lucreze pe o unitate întreagă către perioada când

încep să se plătească câştigurile pensionare, primind, astfel, o pensie întreagă, în baza salariului pe o unitate întreagă. ⁴¹ Iar vice versa, un lucrător, care a lucrat mai întâi pe o unitate întreagă, iar apoi trece în regim parțial de lucru, va primi doar o jumătate din mărimea deplină a pensiei. Astfel de efecte pot fi excluse prin intermediul adoptării unor reguli stricte privitor la întreruperea stagiului de muncă și la orele de muncă ale salariaților.

Dacă angajarea în câmpul muncii se termină înainte de atingerea vârstei pensionare din cauza retragerii pe motiv de invaliditate sau moarte, anii care mai rămân până la atingerea vârstei pensionare trebuie să includă în cel puțin într-o măsură oarecare - în stagiul de muncă în scopul calculării pensiei pentru limită de vârstă.

5.5.4 Mărimea pensiei

În cadrul sistemului *definit de beneficiu* mărimea pensiei de obicei este stabilită în calitate de un anumit procent din câştigurile pensionare. Ea se mai poate calcula și în bază de tarife unice, deși această metodă este foarte puțin probabil de a fi utilizată în raport cu sistemele pensionare ocupaționale. Totodată, mai poate fi utilizată și o combinație dintre aceste sisteme în calitate de mecanism de realizare al unei redistribuiri parțiale a pensiilor de la lucrătorii plătiți bine la cei mai puțin plătiți. Multe sisteme includ reguli vizând pensiile minimale. Necesitatea în existența unor astfel de reguli depinde, în particular, de măsura în care sistemele pensionare principale de stat îndeplinesc o astfel de funcție și raportul dintre pensiile profesionale și cele de stat.

Mărimea pensiilor diferă mult în fiecare țară din spațiul Europei Occidentale, de la 50 la 100% din salariul final, inclusiv pensiile fundamentale în cazurile corespunzătoare. Este greu de efectuat comparații între țări, dat fiind faptul, că pensiile nu reprezintă singurul factor, care afectează nivelul de trai al pensionarilor. În țările, în care contribuțiile pensionare sunt efectuate de către salariat, acesta încetează de a le mai efectua din momentul când devine pensionar. Uneori veniturile pensionare sunt supuse unor proceduri de impozitare mai favorabile decât veniturile salariale. Pensionarii pot primi beneficii de protecție socială, sau să aibă costuri de trai mai scăzute datorită subsidiilor călătoriilor, etc. Este evident, că acești factori diferă mult în funcție de fiecare țară în parte.

În afară de rezervările acestea, un nivel pensionar normal pentru funcționarii publici din Europa Occidentală este de 75-80% din salariul final. Cu toate acestea, după cum s-a menționat, aceasta nu înseamnă numai că nivelul veniturilor salariaților în cauză devine mai scăzut cu 20-25% după retragere. Unul din principiile generale eficiente de stabilire a mărimii pensiei constă în faptul, că pensiile nu trebuie să fie mai mari decât cele care ar fi alese de către lucrătorii încadrați într-un sistem voluntar, cu condiția că ei nu-și vor subestima necesitatea în privința protecției pensionare. Dacă pensiile sunt considerate drept venituri amânate, este normal de întrebare ce procent din venit trebuie să depună lucrătorul pentru viitoarea sa pensie. Acest lucru diferă, evident, urmând să se rezerve un anumit diapazon pentru suplimentarea pensiilor de către politicile personale de protecție pensionară. Necesitatea de a dispune de un sistem al economiilor naționale, reprezintă un alt argument în favoarea rezervării unui astfel de diapazon. Totodată, pensiile ocupaționale trebuie întotdeauna să asigure un nivel adecvat de venituri.

Evident, că nu este întotdeauna necesar, nici preferabil, ca mărimea pensiei să fie aceeași din toate sursele de venit. Dat fiind faptul, că funcționarii publici mai sunt cuprinși și în cadrul sistemului pensionar de stat, trebuie luate în considerare și veniturile lor provenite din acest sistem, în funcție de modelul aplicat (calculat sau net). Drept rezultat, poate fi stabilirea unei pensii suplimentare mai mici în cazul unor surse de venituri mai mici. Mărimea mai mică a pensiilor mai poate fi justificată și din alt punct de vedere, al nivelului venitului. Dacă vârsta pensionară din cadrul sistemului pensionar fundamental este mai mare decât în cadrul sistemului pensionar ocupațional, este necesar, de asemenea, de a permite un nivel mai mare al pensiei conform acestei scheme pentru primii câțiva ani, dat fiind faptul, că nu se prevede achitarea pensiei fundamentale pe parcursul perioadei date.

În unele țări situația familiei pensionarului, fie în perioada activă, sau după retragere, are legătură cu mărimea pensiei totale a acestuia. În cazurile, când acest fapt nu este luat în considerare în cadrul sistemului pensionar fundamental, în schemele pensionare ale funcționarilor publici pot fi incluse anumite suplimente pentru soții și copii sau alte forme de tratare favorabilă. Regulile pensionare trebuie să țină cont de condițiile relevante de efectuare a plăților.

Mărimea pensiilor în cadrul sistemului *definit de contribuții* depinde, după cum s-a menționat mai sus, de mărimea plășilor efectuate în contul sistemului și de modul de administrare a capitalului pensionar. În cazul schemelor pensionare, contribuțiile sunt fixate, de obicei, în calitate de un anumit procent din câștigurile pensionare. Rata procentului variază în funcție de sursele veniturilor din aceeași cauză și nivelul beneficiilor în cadrul sistemului definit de beneficii.

Suma beneficiului nu poate fi dedusă din schemă. Ea depinde de o mulțime de factori, cum ar fi, de exemplu, mărimea contribuțiilor și perioada pe parcursul căreia ele sunt plătite, capitalul provenit din sursele membrilor colectivului care au decedat și surplusul generat în rezultatul administrării capitalului. Salariile sunt cel mai bine deservite de către regulamente favorabile pentru administrarea fondurilor pensionare și operarea fondului profesional. Capitalul pensionar este transformat în plăși pensionare lunare în baza asumărilor vizând viitoarele rate ale dobânzii, durata medie a vieții și cheltuielile, adică factorii actuariali. Deși femeile trăiesc cu 4-5 ani mai mult decât bărbații, acest lucru, de obicei, nu se ia în considerare, iar în rezultat, are loc efectuarea unui transfer substanțial al capitalului pensionar de la bărbați la femei.

Pentru ca salariații să aibă idee despre mărimea pensiei sale în cazul sistemului definit de contribuții, ei trebuie să fie informați în mod regulat despre, cel puțin, drepturile pensionare pe care le-au obținut către orice perioadă de timp.

5.6 Vârsta pensionară

Dreptul la beneficiile pensionare depinde, de obicei, de îndeplinirea anumitor condiții. Se elaborează regulamente vizând perioada minimală, pe parcursul căreia salariatul trebuie să fie membru al schemei pensionare (cerința de investire), precum și regulamente care stabilesc vârsta minimală, de la care se obține dreptul de a primi pensii pentru limită de vârstă.

Noțiunea de vârstă pensionară poate semnifica două lucruri diferite. Primul semnifică *dreptul* salariatului de a se retrage de la o anumită vârstă, de la care pensia trebuie să fie plătită imediat. Cel de-al doilea semnifică *obligățiunea* salariatului de a se retrage la o anumită vârstă. Uneori aceste două vârste coincid, dar în multe scheme pentru funcționarii publici obligățiunea de a se retrage se aplică cu cinci ani mai târziu decât dreptul de a se retrage. Una din variații la subiectul dat este dreptul la retragerea timpurie de la o anumită vârstă în schimbul unei anumite reduceri a pensiei. Această reducere poate fi minimă, sau calculată în conformitate cu principii actuariale stricte. Conform prevederilor unor scheme, mai este posibil și de rezervat pensii, valoarea cărora se va mări în mod corespunzător. Aceste variații se încadrează în prevederile concepției vizând vârstele pensionare flexibile.

În afară de dreptul sau obligățiunea de a se retrage la o anumită vârstă, mai există și o vârstă de la care este prevăzută începerea achitării pensiei. Din punct de vedere actuarial, toate pensiile pentru limită de vârstă sunt calculate din astfel de considerente, ca achitarea pensiei să înceapă de la o anumită vârstă. Evident, că este important de a determina această vârstă în cazurile când vârsta pensionară este flexibilă.

În majoritatea țărilor Europei Occidentale, vârsta pensionară pentru funcționarii publici este de 60 de ani în ce privește dreptul de a se retrage, și de 65, referitor la obligățiunea de a se retrage. Această flexibilitate ține cont de necesitățile diverse ale persoanei în cauză în momentul când se retrage. În unele țări, vârsta pensionară este mai mică pentru anumite categorii de profesioniști, dat fiind faptul, că lucrul lor este considerat drept unul deosebit sau din alte considerente speciale, cum ar fi securitatea. Drept exemple de categorii profesionale din sectorul public, unde acest principiu este aplicat, servesc structurile militare, poliția, serviciul de pompieri, oferiile locomotivelor, unii lucrători ai serviciilor aeriene și profesorii. În aceste cazuri dreptul la pensie este, deseori, legat de doi factori - vârstă cuprinsă între 50-55 de ani - și un stagiul de muncă minim. Alte deosebiri, vizând vârsta pensionară a bărbaților în raport cu cea a femeilor se pare că nu sunt.

A stabili o vârstă pensionară rezonabilă și corectă este o sarcină dificilă și nu există principii general acceptate în privința modului de implementare. Există multe interese care intră în contradicție. Pe de o parte, anumite categorii profesionale cer dreptul la o vârstă pensionară mai mică în baza lucrului fizic greu, fapt care este greu de apreciat de către patroni, în timp ce patronatul trebuie să fie în stare să retragă cadrele de care nu mai are nevoie din cauza vârstei lor, mai ales în anumite domenii. Pe de altă parte, salariații tind să rămână în

funcții fiindcă sunt remunerați bine, iar, mai întâi de toate, o vârstă pensionară înaltă este, din punct de vedere economic, dorită de către patronat.⁴¹ În ultimul rând, dar nu mai puțin important, salariișii doresc să fie tratați în mod corect și echitabil, fără să țină cont de deosebirile individuale.

În plus la aceste interese contradictorii, situația se mai complică și prin faptul, că viața de serviciu este supusă unui proces ce implică modificări rapide, ceea ce se aplică și la necesitățile speciale ale anumitor categorii profesionale. Alt factor care trebuie luat în considerare în această privință este vârsta pensionară din cadrul sistemului pensionar fundamental și celelalte categorii ale pieței de muncă. Dacă funcționarii publici sunt cuprinși în cadrul pensiilor de stat sau nu, un lucru avantajos este faptul, ca vârsta pensionară să fie aceeași pentru ambele sisteme, cel puțin pentru marea majoritate.

În virtutea tuturor factorilor enumerați mai sus, nu este ușor de găsit o soluție satisfăcătoare pentru această problemă. Care n-ar fi vârsta pensionară, unele persoane se vor retrage prea târziu, iar altele prea devreme. Realitatea economică limitează spectrul pentru manevrare în această privință. Faptul de a micșora vârsta pensionară cu un an nu înseamnă, doar, că pensiile vor fi plătite încă pentru un an, dar și că capitalul pensionar necesar se va micșora cu un an. Prin urmare, este important de a efectua calcularea actuarială a costurilor și de a examina foarte minuțios atunci, când se stabilește vârsta pensionară.

Problema surplusului de cadre este soluționată, deseori, prin intermediul retragerii cadrelor mai în etate din câmpul muncii. În nici un caz nu trebuie de micșorat vârsta pensionară. În schimb, trebuie luate măsuri speciale și temporare atunci, când este necesar de a permite retragerea timpurie, cu condiția, ca situația economică să permită aceasta. Vârsta pensionară trebuie stabilită în baza unei vârste de retragere care să fie dorită și economic admisibilă.

Există o tendință clară în multe țări de a soluționa problema legată de ridicarea costurilor pensionare prin ridicarea vârstei pensionare. În virtutea creșterii constante a vieții medii, această măsură s-a dovedit a fi rezonabilă.

5.7 Pensii de invaliditate

Schema pensionară ocupațională include, de obicei, regulamente vizând pensiile de invaliditate. De altfel, aceste regulamente sunt incluse și în sistemul de ocrotire a sănătății. Beneficiile de invaliditate plătite până la vârsta pensionară unui fost salariat, care s-a retras din cauza unei invalidități permanente, trebuie considerate drept pensii.

În principal, există două moduri de proiectare a pensiei de invaliditate. Primul constă în proiectarea unui beneficiu care implică un risc curat ce nu necesită finanțare în avans. Aceasta înseamnă că salariatul, care își termină perioada de angajare în câmpul muncii renunță la dreptul de a primi pensia de invaliditate în caz că aceasta se poate întâmpla. Conform sistemului dat, nu pot fi plătite pensii de invaliditate. Cel de-al doilea mod include componentul economiilor, ceea ce înseamnă că pensia de invaliditate este câștigată în același mod ca și pensia pentru limită de vârstă. În cazul retragerii timpurii, salariatul are dreptul la pensia de invaliditate în valoarea unei pensii depline pentru care s-a calificat către momentul retragerii.

În privința pensiilor pentru limită de vârstă, trebuie prevăzute condițiile de asigurare a dreptului la pensia de invaliditate. Deseori există regulamente cu privire la perioadele de calificare. Problema de constatare, dacă invaliditatea este permanentă sau nu, ține de domeniul medicinei și nu va fi discutată în acest document. De asemenea, este necesar de a stabili regulile ce determină dacă achitarea pensiei se va termina în caz dacă recipientul începe să lucreze din nou.

Este bine de făcut o distincție clară dintre pensiile de invaliditate în baza actelor medicale și cele legate de retragerea timpurie produse din cauza surplusului de cadre. Beneficiile de reducere pot fi justificate în anumite situații, dar nu trebuie să constituie o parte obișnuită a schemei pensionare. Când apare o situație de reducere într-un anumit domeniu, pensia de retragere timpurie trebuie să fie garantată prin intermediul unei decizii separate, care să mai specifice și modalitatea de finanțare a ei.

Metoda de calculare a pensiei de invaliditate depinde de modul de calculare a pensiilor pentru limită de

vârsta. Dacă ele constituie niște promisiuni definite de beneficiu bazate pe salariul final, este natural ca pensiile de invaliditate să fie calculate în același mod. Recipientului i se acordă, deseori, compensație pentru retragerea timpurie astfel, că perioada de până la vârsta pensionară este luată în considerare în întregime sau parțial, în scopuri pensionare, ca și cum acesta ar fi rămas în funcții. În principiu, același criteriu se aplică și în cazul promisiunilor pensionare pentru limită de vârstă, definite de contribuții, unde pensiile de invaliditate sunt definite, de asemenea, de beneficiu.

Poate fi justificat și faptul de a stabili un nivel mai ridicat pensiilor de invaliditate, decât pensiilor pentru limită de vârstă. În același timp, probabil că este mai important, în situația dată, decât în cazul pensiei pentru limită de vârstă, de a nu risca prin stabilirea unei pensii prea mari în raport cu salariul lucrătorului. Salariatul trebuie să aibă, întotdeauna, un stimul de a lucra.

Cea mai simplă modalitate de finanțare a pensiilor de invaliditate pentru funcționarii publici este cea de utilizare al aceluiași mecanism ca și în cazul pensiilor pentru limită de vârstă. Chiar și în cazul finanțării anticipate, este de dorit, ca patronul să-și asume riscul care să includă și costurile calculate în calitate de prime de risc. Fără îndoială, că mai este posibil și de asigurat acest risc.

5.8 Beneficiile pensiei de urma

Sistemele pensionare ocupaționale trebuie să includă un fel de pensii de urma, pentru a fi complete. Modul de angajare diferă mult în funcție de fiecare țară în parte, prin urmare, urmând a fi diferite și necesitatea de a avea pensii de urma, precum și mărimea lor. Dacă femeile lucrează în aceeași măsură ca și bărbații, necesitatea principală de a avea pensii de urma este în formă de pensii pentru copii. Pensiile de urma pentru adulți sunt plătite, actualmente, în formă de pensii atât pentru văduve, cât și pentru văduvi. Soțul / soția divorțat /ă are dreptul la pensia de întreținere, precum și persoana întreținută, care a conviețuit cu persoana decedată fără a fi căsătorit.

Pensiile de urma se împart, de obicei, între beneficiari, în conformitate cu planul prevăzut de către schema pensionară, care deseori semnifică o suprapunere a beneficiilor. Durata de timp, pe parcursul căreia se achită o astfel de pensie este diferită, în particular, în funcție de faptul, cine este în rolul de beneficiar. Pensiile pentru copii, de obicei, nu se plătesc după vârsta de 19 sau 20 de ani, nici pensiile de întreținere pentru adulți, dacă beneficiarul se recăsătorește.

Ca și pensiile de invaliditate, pensiile de urma reprezintă un beneficiu de risc care poate să includă, sau nu, elementul economiilor bănești. De obicei, fondurile pentru beneficiile de întreținere sunt alocate pentru persoanele care se retrag timpuriu în aceleași condiții ca și pensionarii pentru limită de vârstă. Dacă pensiile pentru limită de vârstă sunt finanțate din timp, aceeași metodă de finanțare trebuie să se aplice și în ce privește pensiile de întreținere. Acestea trebuie să fie asigurate în același mod, ca și pensiile pentru limită de vârstă, dacă ele nu reprezintă un beneficiu curat de risc.

Pensiile de urma pentru un singur beneficiar se calculează, de obicei, în calitate de un anumit procent - 50-60% - din mărimea pensiei pentru limită de vârstă. Dacă lucrătorul moare în timp ce este în funcții de serviciu, se ia în considerare pensia pentru limită de vârstă câștigată succesiv până la vârsta pensionară. Și invers, pensia unui urma este fixată în baze generale și plătită pe parcursul unei perioade limitate de timp, de exemplu cinci ani.

În cazul promisiunilor definite de contribuții ale pensiei pentru limită de vârstă finanțate anticipat, există o altă alternativă: capitalul pensionar rezervat pentru achitarea pensiei pentru limită de vârstă poate fi plătit persoanei întreținute.

Deseori mai există și un grup de polițe de asigurare a vieții, precum și o pensie pentru urma. Acest fapt poate acorda dreptul persoanei întreținute de a se bucura de prime bănești echivalente cu valoarea unui salariu normal, care se plătesc în caz de deces. Această sumă poate fi supusă unei reduceri în raport cu vârsta lucrătorului asigurat și să devină zero către data când atinge vârsta pensionară.

5.9 Începerea achitării pensiilor pentru limită de vârstă

Achitarea pensiilor pentru limită de vârstă definite de beneficiu se efectuează în formă de pensie pe viață de la data atingerii vârstei pensionare. Dacă achitarea începe de la altă dată, acest fapt va afecta, în mod normal, suma plătită. Reprezentând niște costuri constante, achitarea în cadrul unui sistem finanțat pe deplin al pensiei de la altă dată va necesita o recalculare actuarială a mărimii pensiei. În cadrul sistemului de plată-după-retragere se va efectua o reducere sau o mărire standardizată pentru a putea fi efectuată achitarea timpurie sau cea rezervată a pensiei pentru limită de vârstă. Pensia, care urmează să fie achitată, reprezintă nivelul, la care a crescut ea către timpul achitării; în cazul retragerii timpurii, prin urmare, mai rămâne o anumită perioadă până la vârsta pensionară. Dacă patronul este gata să suporte cheltuielile, valoarea cu care este redusă pensia poate fi mai mică decât ar urma să fie stabilită în conformitate cu principiile actuariale stricte. Astfel de cazuri sunt considerate a fi drept exemple de vârste pensionare flexibile.

În cazul promisiunilor pensionare definite de contribuții mărimea pensiei depinde direct de mărimea capitalului pensionar rezervat, precum și de vârsta de la care urmează a fi plătită pensia. Acest fapt poate justifica o flexibilitate mai mare în privința plății. Beneficiarul ar putea avea nevoie de un beneficiu mai mare pe parcursul primilor săi ani în calitate de pensionar. Pentru aceasta, el ar trebui să aibă dreptul, într-o măsură oarecare, de a alege perioada, pe parcursul căreia urmează să se efectueze achitarea, de ex. cinci, zece ani sau pentru tot restul vieții sale. În această privință, trebuie luate măsuri pentru a asigura, ca beneficiarului să i se plătească o sumă suficientă pentru restul vieții sale astfel, încât să nu devină sărac și dependent de asistența publică.

În această privință, s-ar putea menționa, că pensiile pentru limită de vârstă, uneori sunt combinate cu o parte de sumă bănească, plătită atunci când beneficiarul atinge vârsta pensionară. Argumentarea în această privință constă în faptul, că noua situație în care se trezește pensionarul necesită o îmbunătățire deosebită.

Prin urmare, schemele pensionare trebuie să includă regulamente, care să stabilească data, de la care pensia pentru limită de vârstă poate fi achitată, cel mai devreme și cel mai târziu. Ele mai trebuie să includă și regulamentele de recalculare a pensiilor. Dacă este posibil de reținut o parte din pensie pentru o perioadă limitată, acest lucru trebuie, de asemenea, să fie reglementat.

Trebuie de mai menționat o dată, că pensiile de retragere timpurie, garantate în bază reducerii, sau din alte motive, cu excepția celor legate de starea de sănătate, nu trebuie confundate cu pensiile de retragere timpurie, despre care am vorbit mai sus. Astfel de pensii trebuie tratate în mod diferit de beneficiile conform schemelor pensionare. În caz dacă este necesar, trebuie elaborate regulamente speciale, de altfel va persista riscul de a confunda centrele costurilor și controlul va fi pierdut.

5.10 Schimbarea locului de muncă

Conform multor scheme pensionare, angajații care își suspendă angajarea sunt expuși riscului de a pierde beneficiile pensionare pe care le-au avut. Din această cauză, lucrătorul care dorește să-și schimbe serviciul poate să nu procedeze astfel din frică să nu-și piardă beneficiile pensionare. Astfel de condiții pensionare reprezintă drept obstacol în calea mobilității muncii.

5.10.1 Drepturile pensionare atribuite

Este necesar să examinăm la acest capitol chestiunea legată de beneficiile pensionare *atribuite*. În cazul când dreptul depinde de una sau mai multe condiții, beneficiul este condițional. În lipsa unor astfel de condiții, se spune că există un beneficiu atribuit. Această concepție este diferită în funcție de fiecare țară, însă, trebuie discutată în legătură cu calcularea și reevaluarea beneficiilor, în cazul suspendării angajării. Beneficiul, valoarea căruia poate fi erodată nu poate fi considerat drept beneficiu atribuit în sensul adevărat al cuvântului.

Cerința de atribuire pentru dreptul funcționarilor publici la pensiile pentru limită de vârstă variază în țărilor Europei Occidentale de la câteva luni de serviciu până la cincisprezece ani. Până nu este îndeplinită această cerință de atribuire, pensia pentru limită de vârstă este condițională, în sensul că lucrătorul care abandonează serviciul înainte de completarea acestei perioade, nu are dreptul la pensie. Aceasta nu înseamnă, însă, că el nu are dreptul la alt fel de beneficii, de valoare mai mică, cum ar fi plata unei sume parțiale de separare.

Altă condiție, care există în cadrul unor scheme, este cerința, ca lucrătorii să rămână în funcții până la atingerea vârstei pensionare, sau altă vârstă aproape de cea pensionară, pentru a avea dreptul la beneficii pensionare. În astfel de cazuri, *terminarea angajării* implică pierderea drepturilor pensionare. Aceasta poate părea necinstit, dar în cazurile când beneficiile condiționale sunt legate de o anumită profesie sau desemnare, pierderea drepturilor este justificată. De exemplu, este greu de înțeles, de ce un colaborator al serviciilor aeriene, cu o vârstă pensionară de 60 în loc de cea normală de 65 de ani, care abandonează voluntar serviciul înainte de atingerea vârstei de 60 de ani trebuie să primească pensia pentru limită de vârstă la vârsta cuprinsă între 60 și 65 de ani. Prin urmare, pensia sa pentru limită de vârstă de până la 65 de ani este condițională, dar nu și pensia de la vârsta de după 65 de ani.

Faptul de a supune dreptul la pensiile acumulate unor anumite condiții reprezintă drept unul din căile patronatului de a-și păstra lucrătorii. Acest fenomen este un obstacol serios în calea mobilității muncii, iar în unele țări a fost adoptată o lege specială pentru a limita spectrul drepturilor pensionare condiționale. De asemenea, se întreprind eforturi din partea Uniunii Europene pentru a elimina obstacolele în calea mobilității, inclusiv restricțiile vizând stipularea drepturilor pensionare condiționale.

5.10.2 Coordonarea

Chiar în cazurile, când drepturile pensionare nu sunt strict condiționale, modalitatea de calculare și faptul că, în conformitate cu prevederile anumitor scheme, beneficiile pensionare nu sunt reevaluate în caz de suspendare al angajării, îi determină pe salariați să nu-și schimbe serviciul. Aceasta se referă, în primul rând, la beneficiile bazate pe salariul final. Pentru a soluționa această problemă, este necesar de inclus în schema pensionară astfel de regulamente, care să prevadă coordonarea acestora cu alte drepturi pensionare profesionale. Coordonarea poate fi organizată în următoarele situații.

Stagiul anterior de lucru poate fi luat în considerare pentru acordarea pensiei în conformitate cu schema pensionară, care poate fi aplicată în raport cu noua funcție astfel, încât beneficiile pensionare acumulate să fie incluse în pensie. Acest fapt prevede ca ambele scheme să reprezinte aceeași valoare. În caz contrar, anii acumulați la stagiul de muncă trebuiesc recalculați, ținându-se cont de diferența în raport cu valoarea. În cazul, când se aplică principiul salariului final, coordonarea tinde să plaseze o cantitate neproporțională de costuri asupra ultimului patron și, prin urmare, sistemul trebuie să se bazeze pe un acord reciproc dintre cele două scheme pensionare. Metodele utilizate pentru a integra drepturile pensionare acumulate sunt diferite. Capitalul pensionar poate fi transferat în momentul când salariatul își preia noile funcții, sau beneficiul acumulat poate fi transferat în adresa ultimului sistem atunci când vine timpul de achitare a pensiei. Altă metodă constă în faptul de a reduce pensia în proporții echivalente cu suma plătită pentru beneficiul acumulat.

Posibilitatea de coordonare a drepturilor pensionare acumulate în cadrul diferitor scheme pensionare este un factor important în facilitarea mobilității muncii și recrutarea de cadre calificate. Trebuie de menționat, că regulamentul de coordonare este deseori complicat, de aceea este dificil de realizat acorduri în raport cu ele și, chiar și mai dificil de modificat astfel de acorduri. Totodată, pentru salariați este dificil să înțeleagă regulamentele în cauză. Unul din avantajele majore al promisiunilor și pensiilor definite de contribuții bazate pe câștiguri legate de stagiul de muncă constă în faptul că astfel de sisteme nu necesită coordonare. Fiecare patron este responsabil pentru cota din pensia finală, care îi revine și-o achite, fără să ia în considerare careva drepturi pensionare acumulate. Schema pensionară de acest fel nu soluționează dificultatea de recrutare a cadrelor care se încadrează în altă schemă pensionară cu beneficii condiționale.

5.11 Reevaluarea

Natura extrem de lungă durată a obligațiilor pensionare face ca problema reevaluării să fie extrem de importantă atât pentru salariați, cât și pentru patronat. Aceasta se referă, în special, la țările cu o rată înaltă a inflației, în timp ce un cadru de cincizeci de ani implică o nesiguranță mare privitor la viitor. Prin urmare, întrebarea dacă drepturile pensionare acumulate trebuiesc reevaluate din timp sau pe parcursul perioadei de achitare a pensiei, trebuie reglementată în mod explicit în cadrul schemei pensionare.

Există trei faze, în cadrul cărora problema dată este relevantă: perioada de câştigare, perioada de achitare a plăţii şi, posibil, timpul de aşteptare dintre aceste două perioade.

5.11.1 Perioada de beneficiere

În cazul pensiilor bazate pe nivelul salariului final, drepturile pensionare acumulate se măresc pe parcursul perioadei de angajare în funcţie de salariul lucrătorului. Dacă salariul acestuia este redus, valoarea dreptului său pensionar este redusă în mod corespunzător.

Pentru pensiile bazate pe veniturile de carieră situaţia este alta. Dacă promisiunea pensionară este definită de beneficiu, trebuie să existe regulamente speciale care să explice modalitatea de reevaluare a drepturilor pensionare acumulate. Sunt două modele posibile. Conform primului model, gradul de majorare generală este stabilit în fiecare an, preferabil odată cu revizuirea salariilor. Conform celui alt model, drepturile pensionare sunt indexate anual în funcţie de preţuri sau tendinţele salariului, sau se elaborează o metodă care reprezintă o combinaţie dintre indexările anuale şi tendinţele salariului. Modelul de indexare este cel mai corespunzător pentru faza dată, în cazul când salariatul nu şi-a părăsit primul loc de muncă.

Pensiile definite de contribuţii, finanţate în cadrul sistemului de plată-după-retragere sunt achitate în acelaşi mod. Dacă, de exemplu, pensiile sunt finanţate pe deplin, drepturile pensionare acumulate sunt ridicate anual din contul surplusului generat în rezultatul administrării capitalului şi al elementului de asigurare. În acest caz, lucrătorii beneficiază mult dacă această administrare este efectuată în mod prudent şi profesional. Prin urmare, regulamentele vizând investiţiile de capital şi managementul finanţelor reprezintă nişte componente foarte importante ale schemei pensionare.

5.11.2 Timpul de aşteptare

Dacă lucrătorul şi suspendă cariera de muncă înainte de atingerea vârstei pensionare, există o perioadă de timp până la achitarea pensiei, care are deseori un efect negativ asupra beneficiului acumulat. Pensiile definite de beneficiu, bazate pe mărimea salariului final, nu sunt proiectate pentru persoanele care se retrag devreme. În cazurile când, totuşi aceasta se întâmplă, se pare a fi drept legitim în anumite privinţe, dacă nu de anulat drepturile pensionare, cel puţin de micşorat mărimea pensiei. Reevaluarea poate să nu aibă loc până atunci, când vine timpul de achitare a beneficiului acumulat. Mai menţionăm o dată, că acest fapt împiedică mobilitatea muncii.

Alternativa existentă constă în faptul de a asigura ca orice decizie vizând reevaluarea drepturilor acumulate pe parcursul perioadei de lucru să se aplice şi la intervalul dintre terminarea perioadei active de lucru şi începerea achitării pensiei. În privinţa pensiilor bazate pe salariul final, este necesar de a dispune de un regulament special cu privire la acest interval, odată ce valoarea pensiei creşte automat pe parcursul perioadei active de lucru.

În cazul pensiilor finanţate anticipat şi definite de contribuţii, situaţia este aceeaşi pe parcursul perioadei de aşteptare ca şi în timpul perioadei de acumulare. Reevaluarea drepturilor pensionare acumulate depinde de surplusul generat.

5.11.3 Perioada de efectuare a plăţii

Atunci când se ajunge la faza de efectuare a plăţii, pensiile definite de contribuţii, bazate pe sistemul de finanţare anticipată, acesta începe să se deosebească foarte mult de celelalte sisteme. În cazul anterior, obligaţiunile patronului se termină odată cu achitarea contribuţiilor. Lucrătorul, care se retrage, are dreptul la surplusul acumulat, dar, totodată, acceptă şi riscul pentru surplus de a fi mai mic în anumite cazuri. În cadrul sistemului pensionar bazat pe principiul definit de beneficiu, beneficiarul primeşte suma respectivă prevăzută, nici mai mult, nici mai puţin. Patronul este supus riscului de a suporta costuri mai mari - sau are o ocazie ca acestea să fie mai joase - decât cifra estimată.

Schema pensionară trebuie să conţină regulamente de reevaluare a beneficiilor pe parcursul perioadei de achitare a plăţii. În cazul pensiilor definite de contribuţii şi finanţate pe deplin, aceste regulamente urmează să

fie aplicate în raport cu managementul fondurilor plătite. În alte cazuri, regulile prevăzute nu trebuie să lege pensiile de o indexare automată, cel puțin dacă acest indice nu este corespunzător dezvoltării economice. În caz contrar, nivelul de trai al pensionarilor în timpul unor tendințe negative reale ale salariilor ar putea crește în mod neproporțional în comparație cu cel al populației economice active. În cazul finanțării pensiilor conform sistemului de plată-după-retragere, ceea ce înseamnă că ele sunt plătite de către populația lucrătoare, există riscul de apariție a anumitor tensiuni dintre generații. Aceasta poate duce chiar și la anularea «contractului dintre generații». Prin urmare, metoda normală este de a reevalua pensiile o dată pe an, preferabil în conformitate cu principiile conținute în schemă.

5.12 Prevederi tranzitionale

Când este introdusă o nouă schemă pensionară, este necesar de a stabili regulamente de tranziție pentru faza ce nu se încadrează în prevederile anterioare și introducerea de noi regulamente. Aceeași procedură se aplică în cazurile când apar modificări în condițiile pensionare. În dependență de măsura în care trebuie să se producă schimbarea, astfel de regulamente de tranziție pot fi aplicate pentru toate situațiile cuprinse în perioada de la câteva luni până la câteva decenii. În joc sunt puse interese conflictuale. Părțile care luptă să câștige în urma schimbării vor dori, evident, să o introducă pe cât de repede posibil și vice versa, părțile care au de pierdut în urma schimbării se vor strădui să tergiverseze la maximum intrarea în vigoare a acesteia. Drept măsură extremă, noua schemă pensionară poate fi aplicată doar în raport cu lucrătorii care preiau serviciul după intrarea în vigoare a schemei. Uneori acest lucru se consideră a fi singura modalitate de introducere a schimbărilor în cel mai rău caz.

Problema reală legată de beneficii noi sau îmbunătățite este chestiunea finanțelor. Dacă tehnica adoptată este cea de finanțare anticipată, atunci va dura mult, chiar până la 40 de ani, până când vor apărea premisele de introducere a reformei. Pentru a reuși de făcut ca acest proces să evolueze mai rapid, este necesar de rezervat sume mai mari pe parcursul perioadei de tranziție. Din alt punct de vedere, sistemul de plată-după-retragere permite îmbunătățirea condițiilor, de exemplu, o ridicare cu 10% a tuturor pensiilor poate fi introdusă peste noapte. Impactul asupra costurilor, adică pentru achitarea pensiilor, devine aparent mult mai târziu. Este adevărat, că efectul deplin nu poate fi simțit decât peste 40 de ani de la introducerea reformei. Cu alte cuvinte, sistemele de plată-după-retragere nu încurajează efectele unor revizuirii corespunzătoare a propunerilor de ridicare a mărimii beneficiilor.

În altă ordine de idei, când se introduc schimbări ce prevăd scăderea beneficiilor, economiile făcute în cadrul schemei de finanțare anticipată la început nu sunt simțite de către membrii schemei. Lucrătorii stau liniștiți, crezând că nimeni nu-i poate deposeda de suma acumulată către un anumit moment. Numai pensia acumulată după acel timp va putea fi redusă. Cu toate acestea, beneficiile nefinanțate pot dispărea imediat, dacă situația economică impune necesitatea de a efectua reduceri. Ansele de a primi pensia promisă odată cu atingerea vârstei pensionare sunt mult mai mari dacă pensia este finanțată anticipat decât dacă ea este finanțată de către sistemul de plată-după-retragere.

Chestiunea finanțării trebuie examinată minuțios când se formulează regulamentele de tranziție pentru o nouă schemă pensionară sau îmbunătățirea unei scheme existente. Este important ca publicul să aibă încredere în pregătirea și abilitățile patronatului, adică ale statului de a-și îndeplini obligațiunile pensionare, chiar dacă schema pensionară este finanțată în cadrul sistemului de plată-după-retragere. Introducerea de noi beneficii și faza din afara celor vechi trebuie, prin urmare, să se desfășoare treptat, în special dacă schimbările sunt îndreptate spre înrăutățire. Dacă nu este de dorit ca noile beneficii să se ridice la rata normală, perioada de calificare poate fi scurtată prin luarea în considerare al unei anumite perioade retroactive de muncă. Altă metodă, care se aplică în cazurile când beneficiile sunt bazate pe salariul final, constă în faptul de a impune cerința unui stagi de muncă mai mic pentru generația de tranziție decât cerința obișnuită pentru o pensie întregă.

Dacă noua schemă pensionară este finanțată în cadrul sistemului de plată-după-retragere, sistemul nu impune, de obicei, cerința tuturor contribuțiilor (bazate pe lucrători) pe parcursul primilor câțiva ani sau decenii până la achitarea plășilor financiare. În acest caz, este important de a nu trata contribuțiile făcute drept venituri ale bugetului național care pot fi utilizate în alte scopuri decât achitarea pensiilor. Ele trebuiesc alocate

pentru a fi utilizate în calitate de rezerve împotriva viitoarelor fluctuații intervenite în veniturile formate din contribuții și ale pensionarilor.

Alt aspect al regulamentelor de tranziție constă în faptul, că nu trebuie de aplicat condiții pensionare paralele pentru un termen prea îndelungat. Se poate înțelege faptul, dacă introducerea reformei este acompaniată de garanția, că beneficiile nu vor fi mai mici decât cele asigurate anterior. Una din alternative constă în faptul de a da lucrătorilor opțiunea de a-și menține condițiile vechi sau să opteze pentru cele noi. Această soluție nu este satisfăcătoare, dat fiind faptul că ea este costisitoare și dificil de administrat. Dacă o tranziție precaută spre noi condiții este dorită, este mai bine de lăsat condițiile anterioare să continue să se aplice pentru toți lucrătorii de până la o anumită vârstă, de exemplu, lucrătorii cărora le-a mai rămas nu mai mult de cinci ani până la vârsta pensionară.

Dacă să sumăm, posibilitatea implementării rapide a unei reforme pensionare, oferite de către sistemul de plată-după-retragere trebuie să fie utilizată cu discreție. Promisiunile pensionare trebuie să fie îndeplinite, la fel și pensiile pe care le-au câștigat lucrătorii în conformitate cu regulamentele care erau pe atunci în vigoare trebuie să fie respectate pe cât de mult posibil. În principiu, reformele trebuie să se aplice numai pentru perioada de după intrarea ei în vigoare. În ce privește sistemul de finanțare anticipată, acest lucru are loc automat. Dacă se intenționează introducerea rapidă a unui nou regulament, pe parcursul perioadei de tranziție trebuie să se plătească contribuții mai mari.

6. OPȚIUNI

În acest document, pensiile sunt descrise cu referință la anumiți termeni cheie. Secțiunea 6.5 descrie două modele de coordonare a pensiilor ocupaționale suplimentare cu beneficiile conform sistemului de stat pensionar de bază, *coordonare-brută* și *coordonare-net*. În secțiunea 6.6 finanțarea este descrisă în funcție de sistemul de plată-după-retragere sau cel al finanțării anticipate. În secțiunea 6.2/6.3, care se ocupă de calcularea pensiilor, termenii *salariu final* și *câștiguri de carieră* sunt utilizați în legătură cu câștigurile pensionare, iar termenii *definit-de-beneficiu* și *definit-de-contribuție* în legătură cu promisiunile pensionare. În fine, secțiunea 6.4 se ocupă de problema drepturilor pensionare *condiționale* sau *atribuite*. A sosit timpul de a pune acești termeni în perspectivă. Dat fiind faptul, că ei sunt legați reciproc unul de altul în diferite feluri, în acest context este practic de a ne concentra asupra implicărilor lor și de discutat cele mai naturale și efective combinații dintre ele.

Pensiile pot fi considerate drept *câștiguri amânate* sau *câștiguri extinse*. Structura pensiei are o legătură logică cu principiul pe care este bazată. Diagrama de mai jos ilustrează raportul dintre termenii menționați mai sus.

<i>Finanțarea:</i>	Plata-după-retragere	Finanțare anticipată
	Termeni principali de pensionare	
<i>Coordonarea cu pensiile fundamentale:</i>	Brut/Net	Net
<i>Drepturi pensionare:</i>	Condiționale	Atribuite
<i>Promisiuni pensionare:</i>	Definite de beneficii	Definite de contribuții
<i>Câștiguri pensionare:</i>	Salariul final	Câștiguri de carieră
<i>Cercetarea pensiilor ocupaționale</i>	Câștiguri extinse	Câștiguri amânate

Diagrama trebuie citită din jos în sus. Opinia predominantă a pensiei ocupaționale este fundamentul pe care trebuie să se bazeze sistemul pensionar. El trebuie să decidă alegerea sistemului pensionar și să determine structura sa în întregime.

Structura schemelor pensionare va fi discutată aici în principal în termeni teoretici, deși trebuie de spus că proiectarea sistemului pensionar în realitate este complicată de către sistemele existente și dificultatea de a le schimba.

Implicările diverselor alternative trebuie verificate în raport cu principiile stabilite în secțiunea 4.

6.1 Sunt pensiile niște câștiguri extinse sau amânate?

Abordarea de bază utilizată în raport cu pensiile ocupaționale va determina structura sistemului. Această abordare va depinde parțial de atitudinea față de muncă. Trebuie patronul, în special ultimul patron, să accepte de a-și asuma o responsabilitate de lungă durată în raport cu lucrătorii săi? Patronii așteaptă de la lucrătorii săi ca aceștia să lucreze pentru totdeauna la ei? Dacă-i așa, pensiile pot fi considerate drept niște câștiguri extinse. Sau angajarea este considerată temporară, chiar dacă ea va dura o perioadă îndelungată de timp, iar patronul acceptă doar responsabilitatea pentru termenul actual de angajare? Salariatul singur se asigură ca pensia sa generală să fie suficientă pentru a se întreține când el va atinge vârsta pensionară? În acest caz, este natural de considerat pensiile drept câștiguri amânate.

Atitudinile față de sectorul public și poziția funcționarilor publici este relevantă în această privință. Această problemă a fost discutată în secțiunea 3.3, «Trăsături distinctive ale serviciului public». Schema pensionară trebuie proiectată doar pentru grupul de vînt implicat, sau trebuie să existe o abordare comună față de toate pensiile naționale ocupaționale? O abordare comună este preferabilă, evident, din punct de vedere al mobilității muncii, odată ce altfel prevederile pensionare ar putea reprezenta drept obstacol în calea mobilității.

Există o tendință globală de lungă durată, în unele locuri mai puternică decât în altele spre o mobilitate mai mare a muncii. Lucrătorii își schimbă lucrul mai des, chiar și în afara granițelor țării. Pe viitor se așteaptă că va exista o alternanță mai mare dintre lucru, instruire și alte activități decât este astăzi. Condițiile de angajare sunt mai puțin rigide, iar legăturile față de patron mai slabe.

6.2 Pensii bazate pe salariul final sau pe câștiguri de carieră?

Întrebarea dacă câștigurile pensionare trebuie să se bazeze pe salariul final al lucrătorului sau pe câștigurile sale de carieră trebuie să fie decisă de opinia de bază despre funcția pensiilor. În practică nu este întotdeauna simplu. Cu toate acestea, faptul că viața reală este plină de contradicții nu trebuie să încurce de a se utiliza o abordare logică.

Conform diagramei, dacă pensiile sunt considerate drept câștiguri extinse, atunci este natural de a baza câștigurile pensionare pe salariul final. Odată ce nivelul pensiei este legat de câștigurile lucrătorului imediat înaintea retragerii, acest fapt garantează un nivel de trai similar celui pe care l-a avut la sfârșitul carierei.

Dacă pensiile sunt considerate drept câștiguri amânate, atunci pensiile trebuie să se bazeze pe câștigurile de carieră ale lucrătorului. Contribuția de lucru a unui salariat făcută pe parcursul unei perioade mai devreme din cariera sa trebuie să aibă aceeași valoare ca și salariul final atunci când se ajunge la calcularea pensiei. Există o corelație evidentă în această abordare dintre câștiguri în calitate de remunerare a muncii efectuate de către lucrător și viitoarea sa pensie. În cazurile când pensia este bazată pe salariul final, câștigurile salariatului pe parcursul celei mai mari părți a carierei sale profesionale sunt nerelevante.

Principiul salariului final favorizează persoanele, cariera cărora oferă un salariu înalt pe parcursul fazei finale. Pensiile lor vor fi mai ridicate în raport cu câștigurile sale de carieră decât pentru persoanele, salariul cărora nu s-a schimbat foarte mult pe parcursul întregii sale cariere profesionale. Această abordare ridică întrebări vizând echitatea sistemului. Carieristul și lucrătorul, veniturile cărora scad spre sfârșitul stagiului său de muncă se bucură de un tratament egal, iar cum rămâne cu patronul care trebuie să plătească costul de ridicare a pensiei carieristului către sfârșitul carierei sale de muncă și patronul poate să nu aibă cheltuieli deloc, odată ce pensia celuilalt salariat a fost deja plătită?

Mai există și riscul că principiul salariului final poate încuraja manipulări vizând câștigurile lucrătorului în scopul obținerii unei pensii excesiv de înalte. În altă ordine de idei, principiul face imposibil de a efectua careva

modificări înainte de retragere, chiar dacă atât patronul, cât și lucrătorul, consideră că acestea sunt necesare.

Este natural, că dezavantajele ce țin de faptul de a baza pensiile pe salariul final pot fi contrabalansate de către regulamentele stabilite în schema pensionară. Mai pot exista și alte condiții de angajare. În sectorul public, în special nivelul salarial și sistemul statutar de promovare elimină posibilitatea de manipulare. Cu toate acestea, astfel de regulamente sunt necesare pentru a asigura ca sistemul pensionar să lucreze.

Calcularea pensiilor în baza salariului final este un obstacol în calea mobilității muncii. Lucrătorii trebuie să se întrebe pe sine înșiși dacă doresc să piardă prin trecerea de la un sistem la altul. Trebuie să se ajungă la acorduri vizând regulamente complicate de coordonare dintre diverse scheme pensionare ocupaționale pentru a preveni apariția unor efecte negative asupra mobilității. În cazurile când se aplică principiul câștigurilor de carieră, fiecare patron este responsabil de cota sa din pensia totală a lucrătorului fără să se țină cont de drepturile pe care acesta le-a câștigat anterior.

Astfel, pentru a stabili tendința vizând atitudinea față de câștigurile pensionare, trebuie de cercetat de la salariul final până la câștigurile de carieră.

6.3 Promisiuni pensionare definite de beneficii sau definite de contribuții?

Promisiunile pensionare bazate pe salariul final pot fi doar definite de beneficii, iar nivelul beneficiului este specificat în schema pensionară. După cum se poate vedea din diagramă, pensiile bazate pe câștigurile de carieră pot fi definite atât de beneficii, cât și de contribuții. În majoritatea cazurilor, totuși, astfel de pensii sunt definite de contribuții, iar mărimea contribuției este specificată în schema pensionară.

Una din trăsăturile distinctive ale promisiunilor pensionare *definite de beneficiu* constă în faptul că costul final nu poate fi prezis. Calculările actuariale complicate bazate pe unele asumări nesigure sunt necesare dacă beneficiile trebuie să finanțate anticipat, sau dacă contribuțiile corespunzătoare trebuie să plătească pe parcursul perioadei de muncă. Lucrătorii nu trebuie să se neliniștească, odată ce riscul, legat de faptul că costurile ar putea fi mai mari decât nivelul estimat, îl poartă patronul. Din alt punct de vedere, patronul beneficiază în urma oricărui surplus generat de către administrarea de capital. În practică, se poate întâmpla să nu existe nici o înțelegere privitor la faptul cui îi aparține capitalul pensionar.

Dacă patronii și salariații trebuie să împartă costurile pensionare conform unui sistem definit de beneficiu, contribuțiile salariaților trebuie neapărat să fie aproximative. Cu alte cuvinte, nu este posibil de fixat contribuțiile lucrătorului la, să zicem, o treime din costurile reale. Dat fiind faptul că contribuțiile sunt o trăsătură comună a sistemelor pensionare pentru funcționarii publici, trebuie de menționat faptul, că declarațiile despre proporțiile costurilor reprezentate de către aceste contribuții nu pot fi exacte. Acest fapt face destul de dificil de justificat schimbările din contribuțiile individuale din motive obiective.

Nu este un lucru ușor în privința costurilor suportate de patronat sau beneficiilor pentru salariați de a promite lucrătorilor o anumită pensie în viitor în cazurile când acestea se bazează pe viitorul salariu final. Astfel de promisiuni se extind pe parcursul unei perioade îndelungate de timp, ceea ce creează o rezistență considerabilă împotriva schimbării. Dat fiind faptul, că o anumită proporție a pensiei întotdeauna a fost câștigată în timpul oricărei perioade de timp, este greu de schimbat promisiunea în alta mod, încât să fie și rezonabil, și echitabil. Schimbările spre înrăutățire, oricât de rezonabile și necesare ar fi, se pot descrie, în mod justificat, de a fi drept încălcări ale promisiunilor. Problema schimbării condițiilor pensionare este deosebit de evidentă în cadrul sistemului de finanțare anticipată, dar aceasta mai apare și în cazurile când se aplică sistemul de plată-după-retragere.

Aceste probleme nu apar în cazurile, când promisiunile definite de beneficii se bazează pe câștigurile de carieră. O astfel de promisiune poate fi formulată în felul următor: salariatul câștigă o pensie de 1/40 de 70% din plata anuală a vârstei cuprinse între 25 și 65 de ani, sau 1.75% din câștigurile sale anuale. Dificultatea de calculare a costurilor în acest caz este limitată la calcularea actuarială a contribuției și la asigurarea de reevaluare a beneficiilor pensionare acumulate. Condițiile pot fi schimbate fără riscul de a încălca promisiunea, odată ce nivelul pensiei - de exemplu, 1.75% - poate fi schimbat în alta mod, încât să se răsfrângă doar asupra viitoarelor

câștiguri. Aceasta face ca schimbările necesare să poată fi mai ușor implementate.

Principala trăsătură a promisiunilor *definite de contribuții* este incertitudinea vizând nivelul beneficiului. Costul este dat de la început și este final în momentul, când contribuția este plătită, cel puțin dacă pensia este finanțată anticipat. Cea mai principală cerință în cadrul unei pensii definite de contribuții este de a asigura reevaluarea creșterii fondurilor pensionare, în particular până la timpul când începe să se plătească pensia.

Calea naturală de finanțare a promisiunilor pensionare definite de contribuție este cea de finanțare anticipată. De regulă, orice surplus generat de către managementul fondurilor cade asupra lucrătorilor, care beneficiază, astfel, în urma unei administrări prudente și profesionale. Patronul ar putea dori să investească capitalul pensionar în businessul său privat. Prin urmare, regulamentele de investire a fondurilor și de numire în funcții al managerilor sau garanților acestor fonduri, precum și deciziile privitor la acordarea de prime reprezintă niște elemente importante ale schemei pensionare. Salariații, precum și patronatul, sunt reprezentativi la directoratul fondului pensionar sau al asiguratorului, care administrează capitalul pensionar. Altă alternativă constă în faptul de a-i lăsa pe salariați să decidă singuri în ce să investească economiile sale pensionare. În acest caz, numărul de alternative trebuie să fie limitat astfel, încât să se evite riscul ca economiile pensionare să fie risipite în niște investiții riscante, sau din cauza unor costuri mari.

În cazurile când schema este finanțată în cadrul sistemului de plată-după-retragere, rezerva (imaginară) trebuie să fie reevaluată prin niște decizii regulate sau prin legarea ei de un preț sau de un indice salarial etc. Cu această tehnică de finanțare costurile patronului sunt cunoscute doar atunci când pensia este plătită, chiar dacă promisiunea este definită de contribuții.

După cum arată diagrama, promisiunile definite de contribuții se bazează pe câștigurile de carieră; salariul final poate doar constitui drept bază pentru promisiunile pensionare definite de beneficiu. Remarcările anterioare despre principiul câștigurilor de carieră, astfel, se aplică în raport cu promisiunile pensionare definite de contribuții. De aceea, acest sistem face legătura dintre performanță, fiind măsurată de câștiguri, și pensii foarte clară, încurajând direct lucrul. Acest fapt impune o responsabilitate clară asupra tuturor persoanelor pentru situația personală în privința pensiei, în special dacă capitalul este investit. În același timp, acest lucru impune necesitatea de a elabora informații regulate, simple și cuprinzătoare pentru salariați vizând statutul câștigurilor sale pensionare.

În prezent există o tendință evidentă spre promisiunile pensionare definite de contribuții.

6.4 Drepturi pensionare condiționale sau atribuite?

În conformitate cu diagrama, drepturile pensionare condiționale sunt posibile doar în cazul promisiunilor definite de beneficiu bazate pe salariul final. În principiu, nu există nici un obstacol pentru drepturile pensionare condiționale în alte cazuri, dar ele nu se înscriu ușor în cadrul promisiunilor definite de contribuții sau altor beneficii bazate pe câștiguri de carieră.

Există foarte puțină justificare pentru drepturile pensionare condiționale. Existența unei cerințe scurte de investire la începutul carierei de lucru poate simplifica administrarea prin scoaterea necesității de a calcula și plăti sume mici salariilor care sunt angajați doar pentru o perioadă scurtă de timp. Impunerea unei cerințe mai îndelungate de atribuire va face, ca salariații să fie mai puțin dispuși de a-și schimba serviciul și ar putea, astfel, constitui drept obstacol în calea mobilității muncii. Principala cauză pentru astfel de cerințe este, probabil, una economică; patronii economisesc bani prin faptul de a nu fi obligați să plătească beneficii pensionare persoanelor care sunt angajate doar pentru o perioadă scurtă.

Nici nu pot drepturile condiționale fi justificate în cazurile când se termină angajarea, numai dacă drepturile pensionare nu sunt legate de o vârstă pensionară mică, stipulată pentru o anumită desemnare în funcții. Salariații nu trebuie, în nici un caz, să-și piardă drepturile la pensia pentru limita de vârstă acumulate, care intră în vigoare de la vârsta pensionară normală. Astfel de drepturi pensionare nu sunt nici sigure, nici nu pot fi protejate. Cu toate acestea, ele ajută salariaților să-și păstreze cadrele de calificare înaltă și cele de calificare medie, deși, mai menționăm o dată că ele reprezintă un obstacol în calea mobilității muncii.

În cazurile, când valoarea beneficiului primit după terminarea perioadei de angajare este mai mică decât proporția pensiei sale pentru limită de vârstă, pentru care este calificat salariatul, are loc un caz special de drepturi condiționale. Beneficiul putea fi calculat în conformitate cu anumite principii stringente și necorespunzătoare sau putea să nu fie reevaluat. Patronii dispun de multe căi de discriminare a lucrătorilor care se retrag timpuriu din câmpul muncii.

Cea mai simplă cale de finanțare a drepturilor pensionare condiționale este cea din cadrul sistemului de plată-după-retragere. Finanțarea anticipată nu este recomandabilă, cel puțin până când nu vine timpul de achitare a plășilor și al atribuirii de beneficii.

6.5 Coordonare brută sau netă cu pensiile fundamentale de stat?

Prima decizie care trebuie luată în privința pensiilor fundamentale de stat constă în faptul, dacă funcționarii publici trebuie, în genere, să fie asigurați cu astfel de pensii. În multe țări ei nu sunt incluși în sistemul pensionar de stat, dar numai în cadrul unei pensii ocupaționale. Această problemă a fost deja discutată. Structura sistemului pensionar ocupațional nu este relevantă. Totuși, există o legătură dintre modelul utilizat pentru coordonarea cu pensiile fundamentale și câștigurile pensionare. Pensia bazată pe câștiguri de carieră cu greu poate fi coordonată cu pensia fundamentală, care se bazează pe modelul de coordonare brut, în special dacă acesta este unul definit de contribuții.

Implicarea *modelului de coordonare brut* constă în faptul, că sistemul pensionar fundamental nu este relevant cu pensiile specifice serviciului public. Atât schimbările spre îmbunătățire, cât și cele îndreptate spre înrăutățire, intervenite în pensia fundamentală, se neutralizează, ceea ce, din punctul de vedere al patronatului reprezintă drept avantaj pentru timpurile bune și dezavantaj pentru timpurile rele. Evident, că pentru salariați este invers proporțional. Schimbările intervenite în sistemul pensionar fundamental afectează doar pensiile funcționarilor publici atunci când sistemul lor este ajustat în mod corespunzător.

Altă problemă, legată de modelul de coordonare brut, constă în faptul, că sumele pensionare primite de către salariați din contul unei pensii suplimentare, diferă mult în funcție de fiecare persoană în parte, în dependență de suma dedusă din contul pensiei fundamentale. Cu cât sunt mai mari deosebirile din cadrul sistemului pensionar fundamental și cu cât mai multe deosebiri există în privința metodelor de calculare al celor două pensii, cu atât mai mare este riscul variației. În principiu, nu este nimic de preîntâmpinat pensia suplimentară să cadă la zero după ce a fost dedusă pensia fundamentală, numai dacă metoda de calculare anulează această posibilitate. Cu toate acestea, dacă suma brută a pensiei ocupaționale este considerată drept unica promisiune pensionară, acest lucru nu va prezenta nici un fel de probleme.

Chiar dacă variațiile individuale ale persoanei din mărimea pensiilor nu prezintă vreo problemă în sine, ele cauzează probleme atunci când se ajunge la calcularea costurilor pensionare pentru fiecare lucrător în parte pe parcursul perioadei de acumulare a câștigurilor. Mărimea beneficiului pensionar nu este cunoscut până când încep să se achite plășile. Aceasta înseamnă, la rândul său, că o finanțare anticipată exactă în conformitate cu principiile actuariale directe nu este posibilă. Prin urmare, cea mai corespunzătoare tehnică de finanțare a pensiei calculate este sistemul de plată-după-retragere.

Modelul de coordonare net funcționează invers proporțional. Schimbările din cadrul pensiilor fundamentale intră în vigoare imediat. Calcularea pensiilor ocupaționale depinde de modul de calculare al pensiilor și de sumele fixate. Evident, că nivelul pensiilor ocupaționale depinde de proporția pensiei totale (fictive) calculate de către sistemul pensionar fundamental.

Odată ce mărimea pensiei este cunoscută pe parcursul perioadei de calificare, este posibil de calculat costurile, iar cea mai bună tehnică de finanțare este, probabil, cea de finanțare anticipată.

Dacă pensia de stat este schimbată în a-a măsură, încât nivelul beneficiilor din cadrul sistemului suplimentar trebuie să fie scăzut sau ridicat, modelul de coordonare net poate cauza o problemă. O parte din pensia ocupațională trebuie să fie înlocuită de către pensia de stat sau vice versa. O astfel de ajustare trebuie implementată treptat. În privința modelului de coordonare brut, acest lucru este mai simplu, odată ce ajustarea se produce automat. Nivelul brut poate rămâne același, iar statutul pensiei modificate va constitui o proporție mai mare

sau mai mică din pensia totală, în dependență de caz.

În afară de aspectele discutate mai sus, trebuie de menționat, că modelul de coordonare brut este cu mult mai dificil de aplicat, în privința reglementării și administrării, decât modelul de coordonare net. Trebuie să elaborăm regulamente de calculare a sumelor de deducere individuală și proceduri pentru colectarea datelor individuale în privința pensiilor fundamentale de stat.

6.6 Plata-după-retragere sau finanțare anticipată?

Finanțarea pensiilor a constituit unul din subiectele principale ale secțiunilor 6.1 și 6.2. Din cauze istorice și pur și simplu fiindcă statul este în poziția de a promite pensii fără finanțare anticipată, majoritatea țărilor finanțează pensiile funcționarilor publici cu ajutorul sistemului de plată-după-retragere. Acest lucru reflectă opinia de a considera pensiile drept câștiguri extinse. Cu toate acestea, actualmente, în țările Europei Occidentale există o tendință spre mărirea elementului de finanțare anticipată chiar și pentru pensiile din cadrul serviciului public.

Sistemele de plată-după-retragere oferă câteva avantaje de scurtă durată, odată ce costurile nu trebuie să plătească imediat ce apar, dar pot fi înghețate și achitate mai târziu. În cazurile, când trebuie să fie introdusă o nouă schemă pensionară, se poate încerca de a o implementa mai repede, decât în cazul, când aceasta ar fi fost finanțată pe deplin. Același lucru se întâmplă în cazurile, când se decide de a îmbunătăți condițiile pensionare, situație în care sistemele de plată-după-retragere pot asigura generația mai în vârstă cu beneficii, pentru care nu s-au calificat.

Odată ce a fost aprobat sistemul de plată-după-retragere, trecerea la sistemul de finanțare anticipată creează deficiențe mari economiei. Pentru mai multe generații, sistemul va fi împovărat cu două seturi de costuri, adică costul de achitare a pensiilor și costul alocării de fonduri pentru efectuarea viitoarelor plăți.

Alt avantaj al sistemelor de tipul plata-după-retragere constă în faptul că este mai simplu de modificat condițiile și beneficiile pensionare, efectul lor fiind imediat. Sistemul de finanțare nu prezintă nici un obstacol. Aceasta se referă nu numai la îmbunătățiri, dar și la schimbările îndreptate spre înrăutățire. În cadrul unui astfel de sistem, dintr-o trăsătură de condei, salariații pot fi lipsiți de beneficiile, de care considerau că se bucură. Situația este cu totul alta în privința sistemelor de finanțare anticipată. Sistemele sunt mai stabile și mai sigure în îndeplinirea promisiunilor făcute.

Acesta este un aspect important al alegerii tehnicii de finanțare, căruia nu întotdeauna îi este acordată atenția cuvenită. Când statul promite noi beneficii salariaților săi, este normal, ca ei să creadă că el și le va onora. Cu toate acestea, însă, practica arată, că nu întotdeauna se întâmplă anumit lucru și că viitoarele schimbări, care vor fi introduse în schemele pensionare actuale, care în multe cazuri sunt generoase, din cauză că s-a mărit povara asupra populației active, va implica schimbări îndreptate spre înrăutățire.

Promisiunile definite de beneficii ale beneficiarilor brut sunt cel mai bine finanțate de către sistemul de plată-după-retragere, dat fiind faptul că sumele beneficiului după deducerea din pensia de bază nu sunt cunoscute pe parcursul perioadei de calificare. Același lucru se întâmplă și în privința drepturilor pensionare condiționale. Finanțarea anticipată nu este recomandată, odată ce se poate întâmpla, ca să nu fie efectuată nici un fel de plată.

6.6.1 Contribuții

Pensiile finanțate anticipat acutizează automat cunoașterea costurilor. Modificările intervenite în condițiile pensionare implică consecințe imediate pentru categoriile sociale, care vor suporta costurile. Finanțarea anticipată exercită o influență de constrângere a pensiilor în sensul cel mai bun.

În cazul sistemelor de plată-după-retragere, situația este inversă. Beneficiile îmbunătățite afectează costurile doar la o dată mult mai târzie. Necâtând că este destul de posibil chiar și în cazul sistemului de plată-după-retragere de calculat costurile suportate de către populația activă în calificarea pentru beneficiile pensionare și de impus aceste costuri de a fi suportate de către patronat. Tehnica corectă este de a calcula și de a constata obligațiunile totale ale patronatului, în calitate de datorie față de salariații actuali și cei pensionați. Această datorie trebuie calculată în conformitate cu principiile actuariale la valoarea prezentă capitalizată a beneficiilor pensionare. Astfel, costurile vor fi drept o funcție a schimbărilor intervenite în obligațiunile pensionare. Această

procedură este corespunzătoare pentru situațiile, când statul este în rol de patron. Aici mai există și avantajul suplimentar că obligațiunile pensionare totale ale statului în raport cu salariile săi actuali și cei pensionari sunt cunoscute și pot fi înregistrate.

Deosebirea fundamentală dintre sistemul de finanțare anticipată și cel de plată-după-retragere, descrisă mai sus, pentru situațiile, când obligațiunile pensionare sunt calculate, constă în faptul că, în cadrul sistemului de finanțare anticipată, capitalul pensionar este destinat irevocabil pentru pensiile în cauză. În cadrul sistemului de plată-după-retragere, nu contează dacă există fonduri intermediare sau fonduri (provizoriu) rezervate, persoanele care au dreptul la pensii nu au nici un fel de garanții că vor primi beneficiile la care ei trag nădejde. Cea mai bună garanție pentru ei o constituie capitalul investit în sectorul nestatal, iar ei singuri se află la cârmă. În Europa Occidentală există câteva exemple de fonduri pensionare, sau instituții similare, unde capitalul rezervat pentru schemele pensionare ale funcționarilor publici este administrat de către reprezentanți din partea atât a patronatului, cât și al sindicatelor. Dacă se consideră important, din motive ale finanțelor publice, regulamentele de investire pot prevedea, ca o anumită cotă din capitalul pensionar, să fie investită în agențiile guvernamentale de asigurare.

Indiferent de metoda utilizată la calcularea costurilor pensionare, este un lucru avantajos, dacă ele sunt plătite de către instituțiile, în cadrul cărora sunt angajate persoanele, cărora li se plătește pensia. Acest fapt va face, ca persoanele de la cârma acestui departament, să fie mai conștiente în privința efectuării cheltuielilor și să asigure, ca costurile să fie mici. Procedura naturală este de a achita pensiile din același buget, ca și salariile. Bugetul trebuie redus cu mărirea contribuției pensionare corespunzătoare alocațiilor sau costurilor calculate, despre care am vorbit mai sus.

Funcționarii publici deseori plătesc doar o jumătate, sau o treime din costurile pensionare personale. Dacă ei sunt excluși din sistemul de bază al pensiei de stat, iar categoriile cuprinse în acest sistem plătesc contribuții individuale, atunci funcționarii publici ar trebui să plătească și ei contribuții similare în contul schemei pensionare pentru serviciul public. Pentru a putea face o comparație, este avantajos faptul, dacă aceleași principii vor fi aplicate și pentru sectorul public, și pentru cel privat. Contribuțiile individuale calculate în conformitate cu principiile actuariale, au avantajul suplimentar de a-i face pe lucrători conștienți de costurile actuale.

În cazul promisiunilor definite de contribuții, contribuțiile pensionare reprezintă o parte integră a sistemului. Prin urmare, scopul evident este de a investi contribuțiile într-un fond, dar mai există și posibilitatea de a înregistra drepturile pensionare acumulate în cadrul unor conturi provizorii. Sistemul de finanțare anticipată poate fi combinat cu economiile benevole din cadrul instituției responsabile de administrarea fondurilor. Dacă aceasta se merită sau nu, depinde de mărirea pensiilor, dar și de existența unor altor scheme de economii pensionare personale în condiții favorabile. Avantajul, produs de faptul, ca schemele economiilor benevole să fie administrate de aceeași organizație, constă în faptul, că ele trebuie să asigure niște aranjamente simple de organizare a economiilor bănești, care oferă un produs satisfăcător și asigurat la un preț scăzut.

7. ADMINISTRAREA

Administrarea pensiilor ocupaționale depinde de proiectul schemei pensionare. În general, ea constă în colectarea și înregistrarea datelor, vizând câștigurile pensionare, calcularea contribuțiilor și beneficiilor, reglarea și fixarea beneficiilor, colectarea contribuțiilor și determinarea contribuțiilor și mijloacelor pensionare. Calcularea poate implica metode actuariale. În cazul pensiilor finanțate anticipat mai există și sarcina de administrare a capitalului pensionar. În plus, administratorii de obicei mai au și sarcina de a informa membrii despre condițiile pensionare și de a asigura lucrătorii cu informații corespunzătoare. Detaliile administrative diferă considerabil, în dependență de faptul, dacă promisiunile pensionare sunt definite de beneficii sau de contribuții, dacă beneficiile sunt bazate pe salariul final sau pe câștigurile de carieră și dacă ele sunt finanțate de către sistemul de finanțare anticipată sau de cel de plată-după-retragere.

Nu este posibil de generalizat care soluție este cea mai simplă de administrat, acest lucru fiind dependent

de combinația specifică a opțiunilor alese. De exemplu, promisiunile definite de contribuții sunt simple în administrare, dar situația este aceeași în cazul pensiilor definite de beneficii bazate pe salariul final și finanțate de către sistemul de plată-după-retragere. Cu toate acestea, administrarea în cazurile date este total diferită. Primul mod este reprezentat, în principal, de economiile pensionare tradiționale, în timp ce cel de-al doilea cere doar ca calculele să fie efectuate atunci, când se începe achitarea pensiei.

Administrarea pensiilor pentru lucrătorii din cadrul serviciului public este de dorit să fie efectuată de către un organ central. Acest organ trebuie să fie condus de persoanele responsabile de a lua hotărâri în raport cu condițiile pensionare și trebuie să fie independenți de instituțiile în care sunt angajați funcționarii publici. Administrația centrală asigură o certitudine legală și un tratament echitabil. Tehnologiile informaționale moderne fac posibil de a opera cu un volum mare în mod rațional și de nădejde. Aceasta este deosebit de important atunci când sunt introduse noi scheme pensionare.

Administrarea de capital, unde aceasta are loc, nu trebuie să fie o responsabilitate a administrației. Dacă capitalul pensionar este rezervat pentru pensiile definite de contribuții, administrarea sa este crucială pentru mărirea beneficiilor care pot fi plătite. Persoanele care au dreptul la beneficii trebuie, prin urmare, să aibă dreptul de a lua decizii, sau cel puțin de a efectua control asupra administrării de capital. Această problemă a fost discutată deja în alt context.

8. PRIVIRI GENERALE PE ȚĂRI

Aici urmează o descriere succintă a sistemelor pensionare ale serviciului public în cinci țări ale Europei Occidentale. Această alegere n-a fost făcută datorită faptului, că sistemele acestor țări sunt considerate drept exemple de excelență deosebită. Ele toate au o istorie îndelungată și vor părea, probabil, diferite astăzi, dacă ar fi fost posibil de efectuat niște reforme minuzioase. Există alte sisteme în alte țări, situate atât în Europa cât și în afara ei, în special cele proiectate recent, care prezintă interes, dat fiind faptul că sunt unicele.

8.1 Franța

8.1.1 Sisteme pensionare curente pentru funcționarii publici

Funcționarii publici (*les fonctionnaires*) din Franța nu sunt cuprinși în cadrul nici unei scheme fundamentale a pensiei, după cum este situația în privința altor salariați publici. Schema specială pentru funcționarii publici - și pentru militari - care se numește *le Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite (CPCM)* este, prin urmare, și ea o schemă fundamentală. Prevederile speciale pentru categoriile de militari nu vor fi examinate în acest studiu despre funcționarii publici.

Lucrătorii publici fără statut de funcționar public sunt cuprinși în cadrul unei scheme suplimentare speciale, IRCANTEC, care este foarte asemănătoare cu aranjamentele din sectorul privat, AGIRC și ARRCO.

Ambele scheme ale sectorului public sunt obligatorii în interiorul rangului respectiv al acestora.

8.1.2 Drepturi pensionare și vârsta de retragere

Funcționarul public trebuie să aibă ultimii 15 ani lucrați în funcția respectivă când atinge vârsta de pensionare, pentru a se putea califica pentru beneficiile pensionare CPCM pentru limită de vârstă. Pentru pensia de invaliditate nu există cerință de timp. Dacă funcționarul nu satisface cerința expusă, el va fi cuprins în cadrul schemei pensionare fundamentale de stat și al celei suplimentare IRCANTEC.

Vârsta generală de retragere este 60 de ani, dar se admite aflarea în funcții până la 65 de ani.

8.1.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Promisiunea pensionară a statului față de funcționarii publici este definită drept beneficiu. Baza pentru calculare este salariul final, adică gradul și pasul de bază al salariului, cu excepția primelor și altor indemnizații individuale, care au fost plătite în continuu pentru cel puțin oase luni, aflându-se în funcția în cauză înainte de

suspendarea acesteia.

Primele %i indemnizaþiile reprezintă 20% în medie din remunerarea totală. Odată ce aceste câtiguri nu sunt considerate pentru pensia CPCM, există o investiþie considerabilă în fondurile private de retragere, unele din ele fiind administrate de către uniuni ale funcþionarilor publici.

Pensiile CPCM sunt câtigate la rata de 2% din salariul final pentru un an de serviciu, până la numărul maximal de 37.5 ani. Aceasta face ca beneficiul pensionar deplin să constituie 75% din salariul final. În unele cazuri, în funcþie de situaþia familială, sau natura serviciului, primele pot fi eliberate în formă de ani suplimentari, care ridică pensia până la nivelul maximal de 80%.

Nu este posibil de luat în considerare stagiul de muncă anterior cuprins în cadrul altor scheme pensionare, în afară de anumite excepþii privitor la sectorul public. La fel cum nu este posibil de făcut un transfer de drepturi pensionare în schema CPCM.

Dat fiind faptul, că schema CPCM este o schemă fundamentală, ea conþine condiþii pentru o pensie minimală. Dacă salariatul are un stagiul de muncă de 25 de ani sau mai mare, beneficiul este stabilit în mărime de 64 000 de franci francezi pe an. Dacă stagiul de muncă este de 15-25 de ani, beneficiul minimal este echivalent cu 4% din această sumă pentru fiecare an de muncă.

Prevederile pensionare pentru restul categoriilor de salariaþi din sectorul public, schema generală de stat %i IRCANTEC, constituie o comparaþie interesantă. Baza de calculare, actualmente, este reprezentată de cei mai buni 12 ani (indexaþi), dar la fiecare nou an calendaristic se adaugă încă un an până când cei mai buni 25 de ani vor constitui baza în 2008 - câtiguri de carieră mai mari decât ultimul salariu.

8.1.4 Pensia de invaliditate %i pensia de urma

Funcþionarii publici au dreptul la pensii de invaliditate în cadrul schemei CPCM, fără a se þine cont de vârstă %i de stagiul de muncă. Beneficiul este calculat în acela%i mod ca %i pensia pentru limită de vârstă, ceea ce înseamnă, că se iau în considerare doar anii serviciului efectiv. Dacă invaliditatea este rezultatul unei activităþi de serviciu, atunci se plăte%te o pensie pe viaþă.

Schema pensionară CPCM asigură pensia de urma% pentru văduve/văduvi, atunci când a fost căsătorit/ă pentru cel puþin doi ani înainte de terminarea serviciului, sau dacă ei au copii împreună, iar pentru copii - până la vârsta de 21 de ani. Pensia pentru văduve este egală cu 50% din pensia pentru limită de vârstă, la care avea dreptul decedatul. În caz de recăsătorie sau de convieþuire, pensia pentru văduve se anulează. Pensia pentru văduv impune condiþia ca văduvul să împlinească vârsta de 60 de ani. Calcularea se efectuează în acela%i mod, ca %i calcularea pensiei pentru văduve, dar există anumite restricþii la mărimea beneficiului. Pensia de orfan este în mărime de 10% din pensia pentru limită de vârstă.

8.1.5 Suspendarea %i schimbarea serviciului

Dacă funcþionarul public abandonează serviciul înainte de îndeplinirea stagiului de 15 ani, drepturile sale pensionare urmează să fie transferate %i calculate conform schemei fundamentale de stat %i IRCANTEC. Dacă el a lucrat timp de 15 ani %i părăse%te serviciul înainte de atingerea vârstei pensionare, el va avea dreptul la o pensie amânată, care va începe să fie plătită după atingerea vârstei de 60 de ani. Dacă funcþionarul are un statut «activ» (vezi pagina următoare) el va primi pensia amânată de la vârsta de 55 de ani. Valoarea dreptului pensionar este păstrată de către aceea%i legătură cu salariile pentru sectorul public care se aplică în raport cu beneficiile de plată.

Nu este posibil - probabil nici preferabil din aceea%i cauză - ca unui fost funcþionar public să i se transfere drepturile pensionare din cadrul schemei CPCM în cadrul altei scheme pensionare.

8.1.6 Plata beneficiilor %i retragerea timpurie

Cadrele cu un statut «activ», adică lucrul căroră este deosebit de riscant sau care provoacă nervozitate %i o istovire deosebită (poliþia, inspectorii vamali, pedagogii etc.), se pot retrage cu o pensie imediată de la vârsta de 55 de ani.

Femeile încadrate în serviciul public, care sunt mame cu trei copii, se pot retrage îndată după completarea stagiului de muncă de 15 ani, fără a se ține cont de vârstă.

Beneficiile pensionare CPCM sunt ridicate automat, odată cu revizuirea salariilor pentru cadrele active. Astfel, negocierile salariale afectează pensionarii în aceeași măsură ca și lucrătorii activi.

8.1.7 Legislația, finanțarea și administrarea

Sistemele pensionare pentru funcționarii publici sunt garantate de către Constituția Franței. Schema CPCM pentru funcționarii publici este elaborată prin lege și se bazează pe noțiunea câștigurilor extinse din bugetul de stat.

Schema este finanțată direct din bugetul de stat prin intermediul taxelor, fără a se efectua finanțarea viitoarelor plăți de beneficiu. Funcționarul public achită o contribuție de 7.85% din salariul calculat, care nu este afectat de către cheltuielile pensionare. Acesta este considerat drept resursă generală bugetară. Aceasta înseamnă, că situația actuală, pentru care este caracteristică reducerea personalului încadrat în serviciul public, face ca costurile pensionare să fie drept o povară și mai mare asupra bugetului. Costul total al schemei CPCM pentru funcționarii publici este estimat la 33% din mărimea salariului.

Pensiile funcționarilor publici sunt stabilite de către departamentul de pensii din cadrul fiecărui minister sau administrații și achitate de către Trezoreria Franceză prin intermediul Serviciului de Pensii, cu sediul la Nant. Responsabil de a elabora reguli și regulamente este Ministerul Serviciului Public, *Direction Generale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)*, Paris.

8.1.8 Reformarea schemei de pensionare

Cerința de a completa un stagiul de muncă de 37.5 ani pentru a se califica pentru o pensie întreagă, în mărime de 75%, va fi ridicată, probabil, la 40 de ani. În afară de aceasta, nu se prevăd nici un fel de modificări majore.

8.2 Germania

8.2.1 Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici

Funcționarii publici încadrați în autoritățile federale, de stat și locale din Germania, cu un statut special care, implică o poziție permanentă (*Beamten*) sunt, spre deosebire de alte categorii de funcționari publici, scutiți de schemele de bază ale pensiei de stat. Schema specială pentru acești funcționari publici și colaboratori militari, incluși în *Beamtenversorgungsgesetz, BeamtVG* este, prin urmare, tot o schemă fundamentală.

Lucrătorii publici fără statut de funcționar public sunt cuprinși în cadrul schemei pensionare de stat, bazate pe câștigurile de carieră și, în plus, în cadrul unei scheme suplimentare speciale, bazate pe un acord colectiv. Schema suplimentară are drept scop asigurarea acelorași beneficii, ca și schema statutară *BeamtVG* pentru funcționarii publici, inclusiv pensia fundamentală de stat.

8.2.2 Drepturi pensionare și vârsta de retragere

Funcționarul public trebuie să îndeplinească condiția, ca ultimii cinci ani de muncă, înainte de atingerea vârstei de pensionare, să-i aibă lucrați în cadrul sistemului respectiv, pentru a se califica pentru beneficiile pensionare *BeamtVG*. Dacă funcționarul nu îndeplinește condiția dată și abandonează serviciul activ, stagiul lui de serviciu public va fi asigurat conform schemei pensionare de stat.

Vârsta generală de retragere este de 65 de ani, cu dreptul de a se afla în funcții până la 67 de ani. Anumite categorii de funcționari, cum ar fi, de exemplu, colaboratorii poliției și serviciului de pompieri, se retrag la vârsta de 60 de ani.

8.2.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Promisiunile pensionare *BeamtVG* sunt definite drept beneficii. Drept bază de calculare îl constituie salariul final, adică ultimul salariu, care a fost plătit pe o perioadă neîntreruptă timp de, cel puțin, doi ani de până la retragere.

Pensia *BeamtVG* este câțtigată de la vârsta de 17 ani cu o rată de 1.875% din salariul final pentru fiecare an de muncă până la completarea numărului maximal de 40 de ani. Astfel, când se atinge vârsta de 65 de ani, mărimea beneficiului devine de 75% din salariul final. În caz, dacă funcționarul public lucrează parțial, anii sunt calculați în proporțiile respective.

Într-o oarecare măsură, este posibil, ca anumiți ani de muncă din afara sectorului public să fie incluși în pensia *BeamtVG*. În general, pentru a fi considerați, anii trebuie să aibă o importanță anumită pentru angajarea în cadrul serviciului public.

Pentru a evita o compensare prea mare, există regulamente, vizând limitarea mărimii totale a beneficiului, care poate fi primit de către funcționarul public.

Odată ce schema pentru funcționarii publici este una fundamentală, ea conține și prevederi vizând mărimea minimală a pensiei. Mărimea beneficiului este de 2 200 DEM pe lună sau, dacă este mai mare, 35% din salariul final.

8.2.4 Pensia de invaliditate și pensia de urma

Funcționarul public are dreptul la pensia de invaliditate dacă, după eliberarea din funcției, nu este în stare să lucreze și nu este posibil să-și găsească alt serviciu. Funcționarul trebuie să fie gata de a trece cursuri de reabilitare. Beneficiul este calculat în baza salariului final al funcționarului și al numărului de ani de muncă, plus o rată de 2/3 din anii care mai rămân până la atingerea vârstei de 60 de ani.

Schema pensionară *BeamtVG* asigură și ea o pensie de urma^o pentru văduve/văduvi și pentru copiii participanți la schemă. Beneficiul pentru văduvă/văduv este în sumă de 60% din mărimea pensiei pentru limită de vârstă sau, în caz de deces în timpul aflării în câmpul muncii, 60% din mărimea pensiei de invaliditate, la care ar fi avut dreptul funcționarul public. Beneficiul pentru orfani este de 12% din mărimea pensiei decedatului sau de 20%, în caz de deces al ambilor părinți.

8.2.5 Suspendarea și schimbarea serviciului

Dacă angajarea se termină fără ca funcționarul public să aibă dreptul la pensie pentru limită de vârstă sau la pensie de invaliditate, el va fi asigurat retrospectiv în cadrul schemei de stat a pensiei de bază. Nu există un astfel de lucru, ca pensie *BeamtVG* amânată.

8.2.6 Plata beneficiilor și retragerea timpurie

Funcționarii publici se pot retrage de la vârsta de 62 de ani la dorința sa proprie fără a specifica o anumită cauză. Pensia pentru limită de vârstă în astfel de cazuri urmează să fie redusă cu 3.6% pentru fiecare an din anii de retragere timpurie. Această limită de vârstă degrabă va fi ridicată la 63. Persoanele cu handicap se pot retrage din propria dorință la vârsta de 60 de ani.

Toate beneficiile pensionare de retragere sunt reevaluate în conformitate cu indicele coșului de consum și creșterii salariale din sectorul public. Ajustarea nu se produce automat, dar este garantată de către o lege specială.

8.2.7 Legislația, finanțarea și administrarea

Schema *BeamtVG* este elaborată de lege și se bazează pe noțiunea, că patronatul public își asumă responsabilitatea, de a-și întreține funcționarii publici până la sfârșitul vieții lor. Schema este finanțată direct de către bugetele federale și de stat prin intermediul taxelor, fără a se efectua nici un fel de finanțare pentru viitoarea achitare a beneficiilor. Funcționarul public nu plătește alte contribuții în afară de acelea, când salariul său este fix, costurile drepturilor sale pensionare *BeamtVG* se iau în considerare. În ceea ce privește celelalte categorii din piața muncii, salariații plătesc contribuții de aproximativ 9% pentru viitoarea sa pensie fundamentală de stat.

Pensiile funcționarilor publici sunt administrate de către administrația federală (*Bundesverwaltung*) și de

administrația fiecărui stat (*Landesverwaltung*). Responsabil de a elabora reguli și regulamente în această privință este Ministerul de Interne (*Bundesministerium des Innern*) de la Bonn.

8.2.8 Reformarea schemei pensionare

În 1992 au fost introduse câteva modificări, într-o măsură oarecare, pentru a păstra la nivel scăzut costurile schemei pensionare *BeamtVG*. La momentul actual, Guvernul examinează efectele, care vor fi produse de schimbarea structurii de vârstă. Se poate aștepta, că vor interveni schimbări, pe viitor, în cadrul *BeamtVG*, pentru a ușura povara pensionară.

8.3 Olanda

8.3.1 Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici

Funcționarii publici din Olanda au dreptul la pensia fundamentală de stat cu tarif unic din AOW, Legea Generală vizând Pensiile de Retrageră. Pensia se bazează pe salariul minimal și calculat în funcție de durata de reședință în Olanda, cuprinsă între 15 și 65 de ani. Pentru persoanele singure pensia pentru limită de vârstă constituie 70% din salariul minimal; pentru cupluri, fiecare din ei are dreptul la 50% din salariul minimal.

Schema specială pentru funcționarii publici și alte categorii de salariați în sectorul public olandez este suplimentară la AOW. Începând cu ianuarie 1996, schema se va numi *Pensionereglement Stichting Pensionenfonds ABP*. Participarea este obligatorie pentru toți angajații publici cu excepția angajaților militari și înaltelor oficialități publice care sunt supuse altor scheme pensionare.

8.3.2 Drepturile pensionare și vârsta de retragere

Nu există condiții minime pentru a deveni membru al schemei pensionare pentru funcționarii publici, sau a deveni electiv la beneficiile prevăzute de către schema dată.

Vârsta generală de retragere pentru a primi beneficiile pentru limită de vârstă din cadrul AOW, precum și la cele suplimentare ABP este de 65 de ani. Deși, este posibil de a se retrage mai târziu decât vârsta dată.

8.3.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Promisiunea pensionară făcută funcționarilor publici este definită de beneficii. Baza de efectuare a calculelor o constituie salariul final, adică salariul din anul calendaristic de până la data retragerii. În cazul unei angajări parțiale, baza o constituie salariul, pe care l-ar fi avut funcționarul, dacă ar fi fost angajat pe o unitate întreagă.

Pentru a face alocare pentru faptul că funcționarul are dreptul și la pensia fundamentală de stat, așa numitul drept cetățenesc este dedus din salariul pensionar. Dreptul cetățenesc derivă din dreptul la pensia AOW.

Pensia ABP se câștigă cu o rată de 1.75% din salariul final pentru fiecare an lucrat pe o unitate întreagă de la vârsta de 25 de ani. Aceasta face ca beneficiul pensionar maximal către atingerea vârstei de 65 de ani să constituie 70% din salariul final, inclusiv pensia AOW. În caz dacă funcționarul public lucrează parțial, anii pensionari sunt calculați în funcție de salariul actual în raport cu salariul pentru o unitate întreagă.

Numărul de ani poate fi mărit în cadrul cedării beneficiilor acumulate, pe când depășea alte funcții, în schimbul unui transfer de plată destinat fondului ABP. Fondul determină anii suplimentari, care trebuie să fie creditați din contul capitalului transferat.

Dacă s-a produs vreo modificare substanțială în timpul carierei de serviciu, principiul salariului final urmează să fie modificat. În cazul unei întreruperi a stagiului de muncă pe o perioadă de peste un an de zile, al unei creșteri a salariului de peste 25%, sau al unei scăderi a salariului de peste 5%, se calculează o pensie separată la fiecare dată respectivă. Pensia separată este indexată conform dezvoltării salariilor pentru funcționarii publici.

8.3.4 Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

Funcționarul public are dreptul la pensia de invaliditate dacă, după demiterea din funcții, acesta nu este

apt de muncă pe motiv de boală, sau infirmitate. Beneficiul este calculat în baza salariului final al funcționarului și al gradului de incapacitate, fără a se ține cont de anii săi pensionari.

Schema pensionară ABP asigură, de asemenea, și o pensie de urmaș pentru văduve/văduvi și pentru copiii participanți la schemă. Beneficiul pentru văduv/văduvă constituie 5/7 din mărimea pensiei pentru limită de vârstă, pe care ar fi avut-o participantul, sau la care ar fi avut dreptul către atingerea vârstei de 65 de ani. Beneficiul pentru orfani, care se plătește până la vârsta de 21 de ani, constituie 1/7 sau 2/7 din pensia pentru limită de vârstă, în dependență de faptul, dacă orfanul are un părinte cu dreptul la pensia pentru văduv/văduvă sau nu.

În determinarea pensiei pentru întreținere, se ia în considerare dreptul posibil al întreținutului la o primă fundamentală conform Decretului general vizând problemele văduvelor și orfanilor, AWW.

8.3.5 Suspendarea și schimbarea serviciului

Dacă funcționarul abandonează serviciul public înainte de a atinge vârsta de retragere, el devine un participant «inactiv» la schema pensiei ABP. Se stabilesc drepturile pensionare acumulate de către el și se indexează salariul până când el atinge vârsta de 65 de ani și obține dreptul la pensia pentru limită de vârstă.

Dacă participantul obține o altă funcție, devenind, astfel, participant la altă schemă pensionară, el poate apela de a i se transfera pensia sa ABP în adresa noului fond pensionar. În asemenea caz, fondurile ABP calculează mărimea transferabilă.

8.3.6 Plata beneficiilor și retragerea timpurie

Conform regulamentelor provizorii separate, așadar numitele scheme VUT, funcționarii publici au dreptul să se retragă înainte de a atinge vârsta de pensionare și să primească plata imediată a unui beneficiu separat până la vârsta de 65 de ani. Actualmente, regulamentele permit aceasta la vârsta de 61 de ani dacă salariatul are un stagiu de muncă de 40 de ani. Există planuri de a modifica schemele VUT cu o vârstă flexibilă de retragere cuprinsă între 62 și 67 de ani.

Beneficiile pensionare ABP sunt protejate valoric de către un indice salarial care este conform dezvoltării salariale a funcționarilor publici.

8.3.7 Legislația, finanțarea și administrarea

Schema pensionară ABP conține aceasta fiind supusă, în mare măsură, decretului Parlamentului Olandez, intitulat *Algemeen burgerlijke pensioenwet*. Inițiată în ianuarie 1996, schema trebuie să se bazeze pe un acord, *Pensioenovereenkomst*, dintre Ministerul Afacerilor Interne și sindicate, care reprezintă lucrătorii publici.

Schema ABP este finanțată prin intermediul sistemului de finanțare anticipată. Patronatul achită contribuția calculată în baza salariului pensionar. Procentul pentru anul 1993 a fost de 8.8.

De asemenea, și salariatul trebuie să achite o contribuție. Această contribuție este calculată în funcție de salariul pensionar, mai rar în funcție de mărimea dreptului cetățenesc. Din suma rămasă salariatul plătește 10.1%. Dacă funcționarul este mai tânăr de 25 de ani, el plătește doar un premiu de risc de 0.6% în caz de invaliditate și deces.

Obligațiunile pensionare ale fondului ABP sunt finanțate în totalitate. Mijloacele totale aflate în administrarea fondului, care ating cifra de 1 mln de funcționari publici, a fost estimată în 1992 la aproximativ 82 mlrd ECU. Acest lucru face ABP drept unul din cele mai mari fonduri pensionare din Europa.

Implementarea și administrarea schemei pensionare ABP este administrată de către fondul cu sediul la Heerlen. Începând cu ianuarie 1996, fondul trebuie să fie modificat dintr-o instituție publică legală într-un organ legal privat. Directoratul fondului ABP va fi constituit atunci din membri numiți de către guvern și de către sindicate.

8.3.8 Reformarea schemei pensionare

Nici un fel de modificări substanțiale nu sunt planificate, decât tranziția schemei pensionare ABP din instituție publică legală în una privată.

8.4 Suedia

8.4.1 Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici

Funcționarii publici din Suedia sunt cuprinși în cadrul schemei pensionare statutare de stat, care cuprinde întreaga populație. Schema este, la etapa de față, reformată radical. Schema pensionară reformată va intra în vigoare în ianuarie 1997 și se va răsfrânge asupra achitării plășilor pensionare începând cu ianuarie 2000. Cu cât este mai tânără persoana, cu atât se va calcula o parte progresivă mai mare din pensie în conformitate cu reforma.

Schema specială pentru funcționarii publici și alte categorii de salariați din sectorul public este suplimentară la schema pensionară. Schema se numește *Pensionsplan for arbetstagare hos staten m fl*, PA-91. Participarea este obligatorie pentru toate categoriile de angajați publici cu excepția personalului militar și salariaților încadrați în sectorul guvernului local, care sunt supuși altor scheme pensionare suplimentare. PA-91 este proiectată în calitate de una suplimentară la schema pensionară de stat, ceea ce înseamnă că ea trebuie să fie transformată în conformitate cu schema reformată pe parcursul a câțiva ani.

Partea cea mai mare din pensia totală este formată din schema pensionară de stat. Iată de ce această schișă va cuprinde atât schema în cauză, cât și schema PA-91.

8.4.2 Drepturi pensionare și vârsta de retragere

Funcționarii publici devin membri ai schemei suplimentare PA-91 de la intrarea în funcții, dacă au împlinit vârsta de 18 ani și mai mult, iar stagiul de muncă nu este mai mic de 40%.

Vârsta de retragere pentru a primi beneficii PA-91 integrale este de 65 de ani. Se permite retragerea, cu consimțământul patronatului, după vârsta de 65 de ani și înainte de atingerea acestei vârste, începând cu împlinirea a cel puțin 60 de ani cu o reducere corespunzătoare a beneficiului pentru limită de vârstă. Schema pensionară a serviciului public, care a existat înainte de PA-91, cuprindea vârste între 60 și 63 de ani în calitate de vârste de retragere pentru anumite categorii de salariați, ceea ce constituia aproximativ 50% din numărul total de salariați. Conform regulamentelor de tranziție, persoanele care aveau dreptul de a se retrage la acea vârstă în 1991 își vor păstra acest drept, cu condiția ca să nu-și schimbe locul de muncă.

Conform schemei pensionare reformate, nu există o vârstă anumită de retragere, dar vârsta minimală posibilă pentru a se bucura de dreptul la pensia pentru limită de vârstă, este cea de 61 de ani. În scopul calculării unei pensii pentru limită de vârstă «normale», vârsta de 65 de ani este utilizată în calitate de vârstă de la care începe pensionarea.

8.4.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Schema pensionară de stat reformată este o schemă definită de contribuții. Pensia pentru limită de vârstă reflectă câștigurile unei persoane de-a lungul vieții sale active de lucru.

18,5% din toate câștigurile pensionare de la vârsta de 16 ani în sus vor fi plătite în cadrul sistemului pensionar pentru limită de vârstă în calitate de contribuții. Drepturile pensionare impun o limită a câștigurilor care, actualmente, este de până la 270 000 SEK pe an. (Doar puțin mai mult de 10% din populația lucrătoare are un venit mai mare decât această limită.) Beneficiile protecției sociale, cum ar fi beneficiile de boală și cele de omaj, de asemenea, impun drepturi pensionare, după cum și anii de îngrijire a copilului și perioada de aflare în cadrul serviciului armatei naționale.

Fiecare persoană va avea două conturi pensionare, unul fictiv, unde se vor înregistra 16,5 unități procentuale din contribuții, iar altul real, pentru cele 2 unități procentuale care mai rămân. Bilanșul contului fictiv se va reevalua în fiecare an în conformitate cu indexarea salariilor, iar contul real va crește producția la capital în

conformitate cu performanța fondului ales de către persoana în cauză.

După retragere, pensia de pe contul fictiv se va calcula, în principal, pe baza speranței de viață medie către momentul retragerii. Pensia finanțată se va calcula conform unor regulamente actuariale stricte, deși în condiții egale pentru bărbați și femei. Cele două pensii pot fi luate ca un tot întreg sau aparte, începând de la vârsta de, cel puțin, 61 de ani. Cu cât mai târziu ele încep să fie ridicate, cu atât mai mare este pensia anuală.

Persoanelor care n-au fost angajate dintr-un motiv sau altul, sau au avut venituri mici li se garantează, actualmente, o pensie minimală de stat în sumă de 75 600 SEK pe an.

Partea majoră a *pensiei suplimentare PA-91* este definită de beneficiu. Trebuie de menționat, că ea încă n-a fost adaptată la schema pensionară de stat care a fost reformată. Calcularea se bazează pe salariul final, adică salariul pensionar mediu pe parcursul a cinci ani de până la retragere, iar coordonarea cu pensia fundamentală de stat se efectuează conform modelului net.

Pensia pentru limită de vârstă se câștigă la rata de 0.33% din salariul final pentru fiecare an de stagi de cotizare de la vârsta de 28 de ani și până la cel mult 30 de ani. Pentru salariul pensionar care depășește limita de 270 000 SEK, rata este de 2.17% pe an. Nivelul pensionar deplin, prin urmare, este de, respectiv, 10 și 65%. Cele două nivele se stabilesc, desigur, în funcție de nivelul pensiei de stat care trebuie să asigure suficiența celor 55% din salariu până la nivelul limitei stabilite menționate mai sus.

Drepturile pensionare câștigate în baza funcțiilor deținute anterior conform altor scheme pensionare ocupaționale urmează să fie transferate schemei PA-91 în conformitate cu acordurile stabilite cu alte sectoare ale pieței de muncă.

O parte mică din pensia PA-91 este definită de contribuții. Funcționarul câștigă o contribuție de 1.7% din mărimea salariului pe care l-a primit și care se transferă în fondul de pensii. Nivelul beneficiului depinde de contribuțiile alocate, de producție și de cota veniturilor moștenite ale persoanei.

Funcționarul public mai poate și să aloce contribuții personale benevole la fondul pensiei pentru a-și ridica pensia sa personală. Pensia în cauză, însă, nu este clasificată drept una ocupațională, ceea ce înseamnă că ea este supusă aceluși regulamente de impozitare ca și pensiile particulare.

8.4.4 Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

Schema suplimentară PA-91 prevede invaliditate în cazurile când funcționarul public este permanent inapt de a-și îndeplini funcțiile de serviciu. Pensia de invaliditate este calculată în baza salariului final al funcționarului public, aceeași cinci ani, care formează baza pensiei pentru limită de vârstă. Beneficiul se calculează în calitate de sumă calculată ce include pensia de stat a funcționarului. Nivelul pensiei este de, aproximativ, 80% și va fi redusă, dacă funcționarul nu va avea un stagi de cotizare de 30 de ani în cazul aflării în funcții până la vârsta de 65 de ani.

Beneficiile pensionare acordate persoanelor întreținute ale unui funcționar public, reprezintă un tablou scindat. Schema de bază a pensiei de stat asigură văduva/văduvul cu așa numita pensie de adaptare pentru un an de zile, în afară de anumite beneficii de tranziție. Există două pensii PA-91, pensia în baze generale, asigurată pe un termen de cinci ani și pensia pe viață cu o mărime de 50% din mărimea maximală a pensiei de stat pentru limită de vârstă. Aceste beneficii sunt atât de mici din cauză că văduva (văduvul) trebuie să se întrețină singură (singur) pentru aceasta urmând a se angaja la lucru.

Orfanii au dreptul la beneficii pensionare calculate în același mod ca și cele pentru văduvă/văduv, dar care sunt asigurate până la vârsta de 20 de ani.

Există polițe de asigurare pe viață, care asigură un anumit nivel de protecție economică pentru persoanele întreținute în caz dacă funcționarul public moare în timp ce se afla în funcții. Suma de asigurare, care poate constitui, maximum, ceva mai mult decât salariul mediu, se plătește în calitate de sumă constituită și care este scutită de impozit.

8.4.5 Suspendarea și schimbarea serviciului

Funcționarul public cu un stagiul de muncă de trei sau mai mulți ani și abandonează serviciul înainte de vârsta de retragere, are dreptul la beneficiile prevăzute de schema pensionară PA-91 începând cu vârsta de 65 de ani. Cu excepția condiției de calificare de trei ani, același lucru se referă și la drepturile pensionare ale funcționarului conform schemei pensionare fundamentale, acumulate în contul celor două pensii de stat.

Dacă fostul funcționar public își schimbă locul de muncă devenind, astfel, membru al altei scheme pensionare, drepturile pensionare acumulate conform schemei PA-91 vor fi transferate noii scheme. Stagiul său de cotizare va fi calculat conform prevederilor noii scheme, iar nivelul beneficiilor vor fi deduse din beneficiul pensiei, pe care el o primește din noua schemă. Această coordonare este obligatorie și posibilă, dat fiind faptul că schișa și valoarea schemei sunt practic aceleași.

8.4.6 Plata beneficiilor și retragerea timpurie

Funcționarii publici au dreptul să se retragă de la vârsta de 60 de ani și să primească imediat plata pensiei pentru limită de vârstă PA-91 după reducerea actuarială, într-o măsură oarecare, pentru plata timpurie.

Conform unui acord separat vizând securitatea muncii, lucrătorii din sectorul de stat care sunt eliberați din funcții de la vârsta de 60 de ani, sau mai târziu, din cauza surplusului de cadre, au dreptul la un beneficiu special până la atingerea vârstei pensionare. Beneficiul este calculat în calitate de pensie pentru limită de vârstă în mărime de aproximativ 70% din salariul final, cu condiția că salariatul ar fi acumulat un stagiul de muncă de cel puțin 30 de ani către atingerea vârstei de retragere, dacă n-ar fi fost eliberat din funcții. În caz contrar, beneficiul se reduce în mod proporțional.

Funcționarul public, care dorește să se retragă înainte de vârsta de 65 de ani trebuie să știe că pensia fundamentală de stat pentru limită de vârstă va începe să fie plătită începând cu vârsta minimă de 61 de ani. Mărimea beneficiului va depinde strict de speranța de viață medie (egală pentru bărbați și femei) la vârsta respectivă și de alți factori actuariali.

Beneficiile pensionare PA-91 finanțate în cadrul sistemului de plată-după-retragere, sunt protejate de inflație prin intermediul unui indice de prețuri a consumatorului, care este stabilit în fiecare an cu ajutorul unei legi speciale. Beneficiile pensionare fundamentale de stat finanțate în același mod urmează să fie reevaluate în timpul achitării conform unui indice, care reflectă atât prețurile, cât și creșterea reală a economiei. Dacă creșterea este mai mică decât nivelul stabilit, beneficiile nu se vor mări în aceeași măsură ca și prețurile.

8.4.7 Legislația, finanțarea și administrarea

Schema pensionară PA-91 se bazează pe un acord colectiv dintre Agenția pentru Patronatul Guvernului și sindicatele sectorului public, după cum sunt salariile și alte condiții de angajare pentru salariații publici. Schema pensionară fundamentală de stat este adoptată de către parlamentul Suediei.

Ministerele și agențiile care angajează lucrători plătesc contribuții atât pentru schema fundamentală, cât și pentru schema suplimentară. Mărimea contribuției la pensia pentru limită de vârstă, făcută în cadrul schemei reformate de stat este de 9.25% din salariu iar în cadrul schemei PA-91, contribuția se calculează individual conform costurilor reale ale salariaților. În medie, ea este de 9% din salariu.

Salariatul doar contribuie la schema de stat. De fapt, el încă nu achită nici un fel de contribuții. În dependență de modul de planificare al reformei, peste câțiva ani el va plăti, de asemenea, 9.25%, cu condiția că va fi posibil de transformat fondul de salarii al patronatului în salariile lucrătorilor.

Ambele scheme sunt finanțate, în principal, în baza sistemului de plată-după-retragere, dar o parte mai mică din contribuții se alocă și în sistemele de finanțare anticipată. Schema pensionară de stat îi dă posibilitate fiecărei persoane în parte să decidă cărui capital să-i încredințeze capitalul său pensionar. Schema PA-91 stipulează o formă anumită a fondului de pensii, un organ legal particular creat de către părți în baza acordului colectiv.

Implementarea și administrarea schemei pensionare PA-91, inclusiv calculele contribuțiilor și plăților de

beneficiu, este administrată de către o agenție de stat, SPV, Sundsvall.

8.4.8 Reformarea schemei pensionare

După cum s-a menționat mai sus, schema fundamentală de stat actualmente se află în proces de reformare. Pentru a face față lucrurilor, schema PA-91 va trebui reformată și ea. Probabil că se va adopta principiul căștigurilor de carieră.

8.5 Regatul Unit

8.5.1 Sistemul pensionar actual al funcționarilor publici

Funcționarii publici din Regatul Unit au dreptul la Pensia de stat pentru retragere. Aceasta este o pensie fundamentală de nivel unic al beneficiilor, în funcție de nivelul contribuțiilor.

Mai mult decât atât, principala parte a prevederilor pensionare se face cu ajutorul unei scheme pensionare ocupaționale, Schema Pensionară Principală a Serviciului Public (SPPSP). Vorbind în general, SPPSP se aplică pentru slujitorii coroanei angajați în cadrul departamentelor centrale de stat. Salariații din alte părți ale serviciului public, de exemplu învățătorii, slujbașii încadrați în armată, cadrele din serviciul de pompieri, poliție și ocrotire a sănătății și funcționarii din cadrul autorităților locale sunt incluși într-o schemă ocupațională pensionară separată.

Statutul de membru al SPPSP nu este obligator. Lucrătorii pot opta de a fi membri ai schemei pensionare de stat, bazată pe câștigurile acumulate (SPSCA), sau ai unei pensii personale, operate de către oficiile de asigurare a vieții. Ambele opțiuni sunt, în principiu, scheme bazate pe câștigurile de carieră, pensia personală fiind bazată pe contribuțiile făcute, investiția întorcându-se pe baza fondurilor acumulate. Schema SPPSP oferă beneficii, care sunt mult mai mici ca valoare, decât SPSCA, sau pensia personală. Prin urmare, optarea nu reprezintă, în mod normal, nici o valoare pentru funcționarii publici.

8.5.2 Drepturi pensionare și vârsta de retragere

Participant la schema SPPSP se consideră orice persoană care a aderat la serviciul public. Funcționarilor nu li se impune nici o condiție vizând stagiul de muncă minimal pentru a se retrage din câmpul muncii.

Vârsta de retragere pentru a avea drepturi integrale la beneficiile prevăzute de către schema SPPSP, este cea de 60 de ani. Se admite aflarea în funcții până la vârsta maximă de 70 de ani.

Pensia fundamentală de stat de retragere începe să fie achitată de la vârsta de 65 de ani pentru bărbați și 60 de ani pentru femei. Vârsta pensionară de stat urmează să fie egalată și să fie de 65 de ani atât pentru bărbați, cât și pentru femei către anul 2020.

8.5.3 Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Promisiunea pensionară a statului făcută funcționarilor săi publici este definită de beneficiu. Baza de calculare a ei este salariul final, adică cea mai bună perioadă de 12 luni a plății fundamentale, inclusiv alte onorarii pe parcursul ultimilor trei ani. Pensia este coordonată cu pensia fundamentală de stat conform modelului net.

Pensia se câștigă la rata de 1.25% pentru fiecare an, sau parte de an, din serviciul pensionar de până la maximum 40 de ani. Nivelul deplin al pensiei este, prin urmare, de 50% din salariul final. În cazurile, când funcționarul se retrage la vârsta de 65 de ani, numărul maximal este de 45 de ani, iar mărimea pensiei este de 56.25%. Nu este stabilită o mărime minimă a pensiei, cu excepția stipulării, că ea nu poate fi mai mică decât mărimea care ar fi fost stabilită în conformitate cu sistemul SPSCA.

În plus, se mai asigură și beneficiul format din suma constituită, care este scutită de impozitare odată cu retragerea. Suma constituită este de trei ori mai mare decât pensia anuală pentru limită de vârstă. De la vârsta de pensionare de stat începe să fie plătită pensia de stat de retragere, în valoare de 3 060 UK£, în plus la pensia SPPSP.

Cu puține excepții, toți anii de muncă din serviciul public sunt considerați drept ani pensionari și nu există nici un fel de restricții în privința lucrului parțial. Stagiul de muncă poate fi mărit cu suportarea deplină a costurilor de către persoana dată, prin intermediul achitării plății pentru anii pensionari adăugați. Stagiul de

muncă mai poate fi mărit și prin intermediul refuzului de către persoană la beneficiile pensionare câștigate în timp ce lucra în altă postură în schimbul efectuării unei plăți de transfer către SPPSP.

8.5.4 Pensia de invaliditate și pensia de urma

Pensia SPPSP prevede asigurarea de beneficii în caz de retragere din motiv de boală sau deces. Vechimea în muncă necesară pentru calificarea la pensia de invaliditate este de doi ani, dar nu există nici o perioadă de calificare pentru pensia de urma.

Calcularea se efectuează, în principal, ca și în privința pensiei pentru limită de vârstă. Dacă vechimea în muncă este cuprinsă între cinci și zece ani, stagiul efectiv de cotizare pentru pensia de invaliditate se dublează în cadrul limitelor de mărime a pensiei pentru limită de vârstă care ar fi fost înregistrat, dacă persoana ar fi rămas în funcții. Dacă numărul anilor de muncă este de zece sau mai mult, anii efectivi de muncă se extind până la 20 sau, dacă și mai favorabil, sunt măriți cu 6 și 2/3 de ani.

Pensia de urma (care se plătește soșilor căsătoriți legal) este de obicei de jumătate din pensia pentru limită de vârstă sau jumătate din mărimea pensiei de invaliditate pe care ar fi avut-o persoana respectivă dacă n-ar fi decedat. În plus, mai există o sumă constituită scutită de impozit în mărime de un salariu de doi ani de zile, dacă funcționarul decedează în timp ce era în funcții.

8.5.5 Suspendarea și schimbarea locului de muncă

În cazurile, când funcționarul abandonează serviciul înainte de atingerea vârstei de retragere, având un stagiul de muncă de doi sau mai mulți ani, beneficiile pensionare acumulate urmează a fi amânate pentru a fi plătite de către schemă către atingerea vârstei de retragere. Beneficiile amânate sunt reevaluate anual în conformitate cu indicele prețurilor de vânzare cu amănuntul până la momentul retragerii.

Indiferent de stagiul de muncă, beneficiile pensionare acumulate se transferă în adresa schemei ocupaționale a noului patron, sau al unei pensii personale.

8.5.6 Plata beneficiilor și retragerea timpurie

Funcționarii publici au dreptul să se retragă de la vârsta de 50 de ani și imediat li se efectuează plata beneficiilor pensionare acumulate după efectuarea reducerii actuariale pentru plata timpurie.

Funcționarii publici care au o vârstă mai mare de 50 de ani, sunt asigurați cu achitarea de beneficii acumulate sau sporite, în cazurile când abandonarea serviciului este legată de cauze administrative, de exemplu, surplusul de cadre. Aceste beneficii nu sunt asigurate de către SPPSP, ci de către o schemă separată, Schema de Compensare a Serviciului Public.

Toate beneficiile pensionare de retragere sunt protejate pe deplin contra inflației. Ele sunt reevaluate anual în conformitate cu Indicele Prețurilor de Detaliu.

8.5.7 Legislația, finanțele și administrarea

Schema SPPSP și Schema de Compensare a Serviciului Public sunt scheme elaborate și amendate în conformitate cu prevederile Decretului despre Pensionare din 1972. Acestea sunt scheme nefinanțate, fără mijloace bănești. Cheltuielile de beneficiu se efectuează în fiecare an în baza sistemului de plată-după-retragere din contul venitului general al guvernului.

Costul prevederilor pensionare alcătuiește o parte din remunerarea generală a salariaților. Există o contribuție directă a salariaților de 1.5% care se plătește, în principal, pentru beneficiul persoanelor întreținute. Departamentele de angajare plătesc o contribuție care reprezintă taxa imaginară impusă patronatului pentru finanțarea schemei SPPSP. Contribuțiile patronatului și cele ale salariaților sunt alocate în contul cheltuielilor de beneficiu.

Plata beneficiilor SPPSP este administrată de către Oficiul General al Casierului, una din ramurile serviciului public, care se află la Crawley.

8.5.8 Reformarea schemei pensionare

La prevederile existente puține modificări pot interveni. După cum am mai menționat, vârsta de retragere pentru femei va fi ridicată de la 60 la 65 de ani în decurs de 25 de ani.

În viitorul apropiat nu sunt stipulate modificări esențiale în structura beneficiilor.

9. SCHEMA PENSIONARĂ IDEALĂ

Este evident, că nu există un astfel de lucru, cum ar fi un sistem pensionar «ideal». Aceasta este o întrebare ce constă în estimarea valorilor și priorităților. Cu toate acestea, vom încerca să descriem un astfel de sistem în baza discuțiilor de mai sus asupra proiectului de sistem pensionar pentru funcționarii publici. În unele privințe, sistemul schișat aici prezintă un contrast în raport cu sistemele actuale care este în vigoare în țările Europei Occidentale.

9.1 Asumări

Schema pensionară nu operează într-un vacuum, dar este (mult prea) dependentă de situația economică, socială și politică existentă. Această situație este în continuă schimbare. Schema pensionară schișată aici este, prin urmare, plănuită cu aș scop, de a funcționa rezonabil bine, fără a se ține cont de astfel de schimbări.

Sunt făcute două asumări. Prima, se prevede ca Guvernul și funcționarii publici să convină asupra necesității de a utiliza o parte rezonabilă din câștigurile salariațelor pentru viitoarele pensii. Conform celei de-a doua asumări, sistemul securității sociale de stat asigură plata unei pensii fundamentale în baze generale.

Următoarele principii se aplică. Schema pensionară trebuie să fie stabilă, sigură și suficient de flexibilă pentru a fi ajustată la schimbările economice, demografice ș.a. care pot interveni în sectorul de stat. Ea trebuie să fie ușor de înțeles și de administrat. Ea trebuie percepută drept una echitabilă și trebuie să existe un raport clar dintre performanță, măsurată de câștigi, și pensii. Beneficiile și costurile trebuie să fie rezonabile și estimate din timp, iar costurile trebuie transferate către centrele corespunzătoare.

Pieșele de muncă devin tot mai mobile, ceea ce face necesar pentru salariați de a-și asuma responsabilitatea pentru pensiile sale. Pentru a face acest lucru posibil, pensiile pe care ei le câștigă trebuie considerate drept *câștigi amânate*. Aceasta este cea mai rezonabilă opinie vizând opinia privitor la faptul ce constituie pensia ocupatională.

9.2 Propuneri

Una din consecințele opiniei de bază a pensiilor ocupationale constă în faptul, că pensiile pentru limită de vârstă trebuie să se bazeze pe *câștigurile de carieră* ale salariaților. Promisiunea statului față de salariații săi constă din două pensii pentru limită de vârstă, una definită de beneficii, iar alta definită de contribuții, perioada de calificare pentru care începe de la vârsta de 20 de ani.

Pensia *definită de beneficii* trebuie să fie proiectată în așa mod, încât pentru fiecare an calendaristic salariatul să câștige o pensie în mărime de 1% din câștigurile pensionare ale anului în cauză, care încep să se achite de la vârsta de 65 de ani. Mărimea anuală a fiecărei pensii este înregistrată și indexată cu referință la indicele bazat pe dezvoltarea creșterii medii a pensiei din cadrul serviciului public. Stagiul de muncă de 40 de ani conferă dreptul la pensia egală cu 40% din câștigurile pensionare medii din cariera salariaților.

Pensia pentru limită de vârstă *definită de contribuții* trebuie să fie proiectată în așa mod, încât 7%, să zicem, din câștigurile pensionare să fie plătite în fondul pensionar pentru funcționarii publici. Capitalul pensionar se ridică în fiecare an cu valoarea echivalentă surplusului generat de către investiție. Mărimea pensiei va depinde de faptul, cât de mult a fost plătit pe parcursul anilor și de profiturile generate de către administrarea fondurilor.

Coordonarea cu pensia fundamentală de stat trebuie să se producă în conformitate cu *modelul net de coordonare*, unde câștigurile pensionare sunt calculate în calitate de salariu achitat pe parcursul unui an de zile,

minus pensia fundamentală pentru anul acela. Dacă pensia fundamentală este ridicată esențial la un anumit moment în viitor, este necesar de a ajusta pensia definită de beneficiu în mod corespunzător. Toate drepturile pensionare trebuie să fie *atribuite* în toate privințele. Terminarea angajării nu trebuie să implice pierderea unor oarecare drepturi pensionare, nici nu trebuie ca drepturile pensionare acumulate să fie reevaluate în mod neadecvat pe parcursul intervalului dintre terminarea și începutul achitării plășilor pensionare.

În afară de pensiile pentru limită de vârstă, schema mai trebuie să includă și pensii de invaliditate și de întreținere. *Pensiile de invaliditate* trebuie să fie calculate în calitate de 175% din pensia pentru limită de vârstă definită de beneficiu, la care ar fi avut dreptul salariatul, dacă acesta ar fi rămas în funcții până la vârsta pensionară. În timp ce primește o pensie de invaliditate, el trebuie să continue să se califice pentru ambele pensii pentru limită de vârstă în baza câștigurilor sale pensionare către momentul retragerii. *Pensiile de urmaș* trebuie să constituie, pentru anumiți beneficiari, 50% din pensia pentru limită de vârstă definită de beneficiu, primită de către răposat, sau, dacă acesta a decedat înainte de a atinge vârsta de pensionare, pensia la care el ar fi avut dreptul, dacă ar fi rămas în funcții până la acea vârstă.

Pensia pentru limită de vârstă definită de contribuții oferă *flexibilitate* în diverse aspecte. O parte din contribuții poate fi utilizată pentru protecția suplimentară a persoanei întreținute, caz în care suma rezervată pentru plata pensiei pentru limită de vârstă va fi mai joasă în mod corespunzător. Mai mult decât atât, salariații trebuie să aibă dreptul de a primi pensiile sale pentru limită de vârstă mai devreme, odată cu atingerea vârstei de 60 de ani, la o rată mai joasă, calculată în conformitate cu principiile actuariale. Ei mai trebuie să aibă dreptul de a primi o pensie în calitate de beneficiu temporar, de exemplu, între vârsta de 60 și 65 de ani. Salariatul, care dorește să procedeze astfel, trebuie să aibă opțiunea de a-și completa economiile sale în contul pensiei pentru limită de vârstă în condiții favorabile prin intermediul efectuării de contribuții individuale la fondul pensionar. Informația pusă la dispoziția sa o dată pe an cu privire la statutul pensiei sale îl ajută să decidă dacă este cazul sau nu să-și îmbunătățească pensia sa viitoare.

Pe parcursul perioadei, când pensia este achitată, pensiile pentru limită de vârstă definite de beneficiu, pensiile de invaliditate și pensiile de urmaș, trebuiesc reevaluate în conformitate cu deciziile anuale ale Parlamentului. Aceste decizii, de obicei, se adoptă în conformitate cu principiul de indexare, specificat în schema pensionară. Pensiile pentru limită de vârstă, definite de contribuții, trebuie să fie reevaluate în conformitate cu deciziile vizând primele adoptate de către directoratul fondurilor.

Patronatul din sectorul de stat trebuie să plătească o *contribuție*, calculată în conformitate cu principiile actuariale, ale pensiilor pentru limită de vârstă, definite de beneficiu, pensii de invaliditate și pensii pentru persoanele întreținute, care vor constitui, probabil, puțin mai mult de 15% din costurile salariale. Cel mai bun sistem este sistemul de investire a contribuțiilor în totalitate pentru pensiile de retragere timpurie, dar, probabil, este mai realist de finanțat aceste pensii în cadrul sistemului de plată-după-retragere. Pe parcursul fazei de introducere, trebuie de constituit un fond de rezervă pentru a compensa viitoarele dezechilibrări dintre plata contribuțiilor și plata pensiilor.

Contribuția de 7% la pensia pentru limită de vârstă pentru fondul pensionar al funcționarilor publici trebuie să fie o *contribuție individuală* plătită de către salariați prin deducerea din salariile lor. Fondul pensionar trebuie să fie total independent de stat. Numirea majorității membrilor directoratului va da salariaților o putere de influență atât asupra operării de asigurare, cât și administrării de capital.

Responsabil de administrare trebuie să fie un organ central de stat. Același organ trebuie să administreze și pensia pentru limită de vârstă, definită de contribuții, dacă fondul optează pentru un astfel de aranjament.

Nu este posibil de generalizat asupra modului de introducere al unei astfel de scheme, deoarece va depinde, în întregime, de faptul, unde și în ce fel de circumstanțe aceasta va avea loc. Cu toate acestea, putem

spune, în concluzie, că dacă schema pensionară schișată aici ar putea fi introdusă fără efectuarea unor modificări esențiale ale principiilor principale, ea ar constitui un sistem pensionar corespunzător, viabil și sigur pentru funcționarii publici.

CAPITOLUL 2. PROTEJAREA RETRASULUI TIMPURIU

DE CĂTRE DOUGLAS ANDERSON³

1. Introducere

Acest document examinează diverse probleme legate de proiectul schemei pensionare pentru «retrații timpurii», adică persoanele care se retrag din câmpul muncii benevol sau din cauza reducerii forțate înainte de atingerea vârstei normale de retragere. Schemele pensionare conțin prevederi vizând anumite drepturi beneficiare în privința faptului, ca după demisionare să se poată angaja oriunde, în cazul retragerii timpurii benevole, al încetării activității de serviciu pe motiv de incapacitate și al surplusului de cadre. În privința activității de proiectare, este necesar de echilibrat cerințele contradictorii ale patronatului și salariașilor atunci când se repartizează resursele limitate de a fi cheltuite în domeniile care duc cea mai mare lipsă. În timp ce problemele sunt examinate în termeni generali, documentul de față este ilustrat cu exemple ale tipurilor de abordări adoptate în Regatul Unit.

Problemele ce țin de politica social-economică generală sunt, de asemenea, relevante în acest domeniu. De exemplu, patronul nu va fi destul de generos față de lucrătorul care trece cu serviciul la alt patron, care poate fi concurentul său. Cu toate acestea, pentru Guvernul național există avantaje de a încuraja mobilitatea muncii, în acest scop elaborând legi pentru a împiedica penalizarea celor ce abandonează serviciul pretimpuriu. Diversele probleme legate de controlul financiar al costurilor pensionare sunt și ele importante, acestea cuprinzând asigurarea condițiilor în care orice opțiuni benevole (de exemplu valorile transferabile sau retragerea timpurie) ce se oferă nu au un impact negativ asupra finanțelor publice.

2. Beneficii în cazul abandonării benevole a serviciului înaintea retragerii

Practicile sunt diferite nu numai în funcție de țară, ci chiar și în cadrul unei singure țări, de la un domeniu al industriei la altul, sau de la un patron la altul. O mulțime de factori influențează asupra politicilor adoptate de fiecare țară; de exemplu, cerința de a proteja «drepturile» cetățenilor, disponibilitatea resurselor și măsura în care societatea sau patronul respectiv dorește să încurajeze sau să descurajeze mobilitatea muncii. Una din considerații constituie costurile neproporțional de mari al administrării beneficiilor mici provenite din perioade scurte de lucru.

În trecut era un lucru obișnuit pentru lucrătorul care se resemnează de a pierde toate beneficiile pensionare odată cu resemnarea. Datorită creșterii tot mai mari a gradului de protecție socială din țările Europei Occidentale, această practică nu mai este considerată drept una acceptabilă. Cu toate acestea, aranjamentele pensionare trebuie proiectate în așa mod, încât să facă față cerințelor patronatului, ținându-se cont de aspirațiile lui vizând forța actuală și cea potențială de muncă. Patronul cu o cultură de tipul «serviciu pe viață», predominant în majoritatea țărilor până, relativ nu demult, consideră predestinarea resurselor pentru persoanele care oferă serviciu îndelungat, drept cea mai bună cale de a remunera cadrele loiale. Unii patroni aplică o tactică de împiedicare a abandonării locului de muncă de către angajații săi prin oferirea unor beneficii de retragere relativ mici după resemnare.

³ Autorul este Notar în cadrul Departamentului Guvernamental pentru Notari, Londra, Regatul Unit.

În domeniile, unde are loc un circuit mare al cadrelor, lipsa oricărui beneficii în cazul abandonării timpurii a serviciului ar fi deosebit de nepotrivită, deoarece numai lucrătorii în funcții vor primi beneficii după retragere, iar acestea s-ar putea baza doar pe un stagiu mic de muncă. Serviciul public al Regatului Unit a fost afectat de o mulțime de inițiative guvernamentale pe parcursul ultimilor ani, inclusiv adoptarea mai degrabă a condițiilor contractuale pe un termen fix de lucru, decât al celor care nu prevăd data de terminare a angajării, dorința de a încuraja circulația anumitor categorii de cadre între sectorul public și cel privat pentru a produce o fertilizare încrucișată a opiniilor și dorința de a transfera, în mod obligatoriu, angajarea unor grupuri de funcționari publici în cadrul sectorului privat. Astfel de reforme au scos la iveală necesitatea pentru patronat de a oferi beneficii «sincere» persoanelor care abandonează serviciul devreme.

Din aceste motive, se practică de a furniza beneficii în cazul plecării benevole înainte de retragere. Cu toate acestea, pentru a reduce costul de administrare al pensiilor mici, nu este normal de a oferi beneficii, dacă n-a fost completată perioada predeterminată de calificare. Aceasta se numește *perioada de atribuire*. În caz de abandonare al unei scheme pensionare cu beneficii definite după completarea perioadei minime, beneficiile persoanei în cauză vor fi calculate în corespundere cu momentul plecării și menținute în cadrul schemei până la atingerea vârstei normale de retragere. Mărimea acestei perioade variază foarte mult, de la doar un an în Olanda, până la zece ani în Germania. În Regatul Unit, perioada maximă de atribuire a funcționarilor publici pentru beneficii a fost redusă de către legislațiile succesive ale anilor 1970 și 1980 de la zece la cinci ani, iar chiar acum recent - la doi ani.

3. Rambursarea contribuțiilor

Pentru schemele pensionare care necesită contribuții din partea membrilor, se obișnuiește ca membrului ce abandonează serviciul înainte de completarea perioadei de atribuire să i se ofere rambursarea contribuțiilor sale, posibil cu o rată a dobânzii. Una din căile rezonabil atractive îndreptate spre protejarea beneficiilor persoanelor care abandonează serviciul timpuriu, dacă de elaborat o schemă care să fie relativ simplă în administrare, atunci aceasta ar putea fi cea de creare a unei scheme, unde membrii au făcut vârsări contributive în mărime de, poate, o treime din costul total, dar au avut o perioadă de atribuire de, să zicem, cinci ani și rambursarea contribuțiilor a fost efectuată pentru persoanele care au plecat înainte de completarea unei vechimi în muncă de cinci ani.

Uneori este discutabil dacă unul din fazele atractive ale aranjamentelor de contribuții definite constă în faptul că ele oferă beneficii acumulate depline membrilor săi indiferent de faptul când acesta pleacă și, în felul acesta, persoana care pleacă timpuriu nu este penalizată. Cu toate acestea, costul de administrare al pensiilor individuale este foarte independent de mărimea lor (sau quantumul mijloacelor din fondurile pensionare ale persoanei) și, prin urmare, durata de timp a persoanei cât a fost în calitate de membru. Prin urmare, deseori se întâmplă ca deducerile fixe ale cheltuielilor impuse rapid de către managerii fondurilor, înghit aceste acumulări mici de capital, făcând ca aspirațiile membrilor să fie drept niște așteptări goale atunci când se retrag.

4. Reevaluarea beneficiilor atribuite

Următorul tabel sumarizează legătura beneficiilor din cadrul fiecărui din cele trei tipuri principale de scheme pensionare ocupaționale și în fiecare din cele trei tipuri de calitate de membru: în calitate de membru în baza criteriului de contribuție, în calitate de viitor pensionar cu beneficii atribuite după desemnare și în calitate de pensionar cu beneficii de plată. În cazul persoanelor care se retrag timpuriu, rata de creștere, sau *reevaluarea*, până la vârsta de retragere are o importanță mare în protejarea valorii reale a beneficiilor.

În prezent, foarte puține țări furnizează aranjamente definite de contribuții pentru funcționarii publici; majoritatea sunt definite de beneficiu. În cazul aranjamentelor definite de contribuții, beneficiile se acumulează în conformitate cu performanța mijloacelor de restituire a promisiunilor pensionare (care poate fi selectată de către membrii schemei sau din numele lor de către managerii schemei). După retragere, fondul acumulat este

<p>pur și simplu transformat în pensie, de obicei, prin intermediul obținerii cotelor anuale. Cotele anuale sunt accesibile tipic, ceea ce permite persoanelor de a decide mari ratele de indexare, cu atât este mai mică rata inițială a pensiei. Condițiile în care are loc această transformare nu sunt în genere garantate înainte de retragerea propriu-zisă și, astfel, membrul contribuție este expus capriciilor pieței de atribuție atât în timpul perioadei de acumulare, cât și în momentul retragerii.</p> <p>La Serviciu</p>	<p>Contribuții Definite</p> <p>Contribuții plătite la veniturile individuale în cursul angajării</p>	<p>Beneficii Definite</p> <p>Veniturile individuale la retragere (sau retragere timpurie)</p>	<p>un aranjament definit de venit al membrului în timp de angajare (reestimate de Indexul Veniturilor Generale)</p>
<p>La Rezervare</p>	<p>Opțiuni pentru reevaluarea beneficiilor</p> <p>Fonduri acumulate cu venit de investiție</p> <p>Alegerile de mai jos</p>		
<p>În Termeni de Plată</p>	<p><i>Diferite alegeri:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Fără indexări; Rată fixă de indexare, ex. 3%, 5% pe an; Creștere în raport cu Indexul Prețurilor de Consum; Creștere în raport cu Indexul de Venit; Creșterea indexului până la maxima pre-determinată , ex. 3%, 5% pe an; <p>Garantat sau Discreționar?</p>		

În cazul aranjamentului definit de beneficii, creșterea beneficiilor atribuite pe parcursul perioadei de la plecare până la retragerea normală poate decurge în diverse moduri. Din cauza duratei acestei perioade - probabil până la 40 de ani - există potențial considerabil pentru valoarea reală a beneficiilor de a fi consumată (sau limitată) dacă nu vor fi efectuate creșterile respective. Din punctul de vedere al patronului, puține organizații ar fi entuziasmate de perspectiva unei responsabilități de lungă durată fără stabilirea unei dăți-limită de expirare al acesteia în raport cu prețul sau inflația câștigurilor.

Practicile depind de climatul economic predominant și de măsura în care se dorește de a rezerva bani în scopul protejării valorii beneficiilor atribuite. În țările cu o rată mică a inflației, sau unde există o dorință generală de îndreptat rezervele limitate de bani disponibile pentru furnizarea pensiilor pentru persoanele care rămân în funcții poate să nu fie absolut necesar, cu puține excepții, de a efectua majorări pe parcursul perioadei de amânare.

Cu toate acestea, în multe țări ale Europei Occidentale au existat tendințe spre o mobilitate mai sporită și aspirații spre o valoare mai bună pentru banii din contul membrilor schemei în privința retragerii timpurii. Acest lucru nu numai că a condus spre reduceri în perioadele de atribuție, dar și spre apariția de cereri pentru reevaluarea îmbunătățită a beneficiilor, în particular, în țările cu o inflație sporită. Va fi relativ ușor de legat creșterea beneficiilor amânate de prețurile sau câștigurile de inflație pentru a menține puterea de cumpărare. Patronatul, în special din cadrul sectorului privat, exprimă preocupare vizând intrarea în astfel de responsabilități fără stipularea unei dăți-limită. Posibilitățile alternative includ un sistem de măriți fixe pe parcursul perioadei de la plecare până la retragere, care trebuie revizuită la fiecare câțiva ani în lumina schimbării mediului economic, sau oferirii unei legături inflaționale în dependență de nivelul maxim — așa-numita «indexare limitată a prețurilor».

În Regatul Unit, până la începutul anilor 1970, mărirea beneficiilor funcționarilor publici, atât în perioada de amânare, cât și cea de efectuare a plății, în bază ad-hoc sau discrețională. Creșterea salariului și inflația prețurilor au condus spre cerințe din partea membrilor schemei, care s-au confruntat cu introducerea legislației

care a asigurat o legătură garantată cu indicele de creștere a prețurilor pentru consumatori. Deși serviciul public a oferit beneficii asigurate pe deplin împotriva inflației încă de la începutul anilor 1970, în cadrul industriei private se practică de a oferi o protecție mai mică împotriva efectelor inflaționale. Conform legislației actuale, schemele pensionare trebuie să mărească beneficiile atribuite din perioada de până la retragere în proporții echivalente cu, cel puțin, rata de mărire a indicelui prețurilor de consum, dar în funcție de o mărire maximă de cinci procente pe an. Beneficiile menținute, garantate pentru a fi mărite integral, în conformitate cu creșterea indicelui prețurilor de consum, nu se practică în sectorul privat.

Dacă beneficiile menținute cresc mai puțin decât ar fi crescut salariul membrului, membrul care efectuează transferul trebuie să fie penalizat. Aranjamentul definit de beneficiu este deseori criticat, în special, unde aranjamentele de atribuire și de reevaluare sunt slabe, pentru reducerea mobilității muncii. În cazul trecerii la un alt patron, membrul transferat poate fi lăsat cu beneficii mai puțin valoroase în schema precedentă, sau cu un nivel mai mic de beneficii transferate în adresa noului patron. Teoretic, această problemă trebuie adresată în cadrul pieței muncii cu unii patroni care doresc să ofere condiții generoase de transferare a serviciului precedent pentru a atrage cadre de un grad suficient de calificare. Cu toate acestea, în Regatul Unit, o astfel de abordare de tipul unui «salut de aur» unde salariații negociază condițiile pensiei sale personale în cazul transferului rămâne relativ neobișnuit și, în general, limitat la denumirea în funcții mai mult al funcționarilor din ealonul superior.

5. Transferabilitatea drepturilor pensionare

Altă cale de protejare a persoanelor ce se retrag timpuriu constă în permiterea lucrătorului de a-și transfera valoarea drepturilor sale în adresa altei scheme pensionare, posibil cu schimbarea patronului, sau un aranjament individual, dacă nu s-a mai angajat direct. Această abordare deseori este prezentată, mai degrabă, în calitate de opțiune benevolă, decât o alternativă obligatorie, pentru membrii schemei, beneficiile cărora vor fi de altfel păstrate. Opțiunea nu trebuie, în mod obligator, să fie folosită în momentul plecării, dar trebuie să rămână deschisă pentru a se face uz, în orice moment, până la retragere.

Întotdeauna, când în schema pensionară se conștin opțiuni benevole, trebuie să se examineze foarte minuțios posibilitatea unei selecții inverse a membrului schemei, pentru a proteja interesele financiare ale altor membri ai schemei pensionare și, desigur, ale patronului care finanțează. Valorile transferabile reprezintă un exemplu important. Dacă condițiile oferite sunt mai valoroase pentru salariat decât beneficiile care ar fi fost câștigate de altfel, membrii financiari mecheri vor alege opțiunea din contul schemei pensionare și în ultimă instanță sponsorii săi (în cazul schemelor pensionare ale serviciului public, contribuabilii).

O astfel de alegere contradictorie se poate întâmpla, de exemplu, dacă condițiile oferite de către schema pensionară nu se încadrează în piețele financiare, sau dacă condițiile nu reflectă circumstanțele membrilor schemei care urmează să transfere. Valorile de transfer trebuie, prin urmare, să fie calculate în calitate de valoare de echivalent la beneficiile menținute care ar fi de altfel plătite. La stabilirea condițiilor trebuie de considerat un șir de probleme actuariale, de exemplu, speranța de viață medie a persoanelor care efectuează transferuri și alocările corespunzătoare pentru restituirea investițiilor.

6. Cluburi de transfer

Una din căile de încurajare a mobilității muncii constă în faptul pentru patronii care doresc să procedeze astfel, de a intra într-un acord reciproc, care să permită salariaților ce aderă la ei de la alt patron, schema pensionară a căruia participă la clubul de transfer, de a transfera drepturile sale pensionare în condiții sporite. Astfel de aranjamente se numesc Cluburi de Transfer. În Regatul Unit, astfel de aranjamente au fost dezvoltate pentru a acoperi întregul sector public. Aranjamente similare au fost, de asemenea, dezvoltate în cadrul industriilor private, unde retragerea de la concurenți este importantă. Un astfel de aranjament s-a dezvoltat în domeniul industriei energiei electrice.

7. Retragerea timpurie

Prin însăși natura pensiei, este mult mai costisitor de a plăti o primă lunară unei persoane întreținute

pentru o perioadă îndelungată de retragere decât pentru un pensionar care moare la scurt timp după retragere. Odată cu tendința spre o longevitate sporită din Europa Occidentală, această problemă a condus spre mărirea vârstei de retragere din partea a mulți patroni privați și ai schemei pensionare de stat. În ce privește retragerea timpurie, se poate observa, că cu cât mai devreme se retrage persoana, cu atât mai costisitor este de a plăti aceeași sumă pensionară. Nu este, doar costul, care reiese din plățile pensiei pentru o perioadă mai îndelungată, dar și din cauză că n-a existat o posibilitate pentru investiții, fie reale sau abstracte, de a fi acumulate pentru o perioadă atât de îndelungată.

Ca și în orice alt domeniu al proiectului de schemă, prevederile de retragere timpurie trebuie să fie dezvoltate cu scopul de a face față necesităților afacerilor patronatului particular — în acest caz serviciul public — ținându-se cont de aspirațiile membrilor schemei. Se practică de a oferi beneficii mai generoase persoanelor care sunt forțate de a se retrage timpuriu din cauză de boală și, în dependență de natura condiției, cine n-are dreptul să fie întreținut pentru o perioadă deosebit de lungă. Însă, din cauza problemelor de cost, nu se practică de a oferi un tratament favorabil persoanelor care doresc să se retragă benevol.

8. Retragera pe motiv de boală

Beneficiile pot fi furnizate în multe feluri pentru persoanele care suferă de incapacitate de lungă durată, din care cauză nu pot reveni la serviciu. În cazul unei scheme definite de beneficiu, pensia trebuie să fie plătită imediat, posibil cu unele majorări pentru a permite pensiei care ar fi crescut, dacă persoana în cauză ar fi rămas în funcții până la atingerea vârstei normale de retragere. O astfel de abordare ar fi costisitoare de furnizat, în special pentru membrii tineri, speranța de viață medie a cărora nu este redusă, sau atunci, când beneficiile generoase se achită persoanelor întreținute în caz de deces a membrului schemei.

Unul din dezavantajele principale ale aranjamentelor definite de contribuții constă în faptul că acestea, în genere, asigură beneficii mici membrilor și oricăror persoane întreținute, în caz de retragere timpurie forțată sau de deces a salariatului în timp ce se afla în funcții. Pentru persoanele tinere și cu o vechime mică de muncă, fondul de mijloace acumulate poate fi prea mic pentru a putea cumpăra beneficii pensionare, care să fie suficiente pentru a menține un nivel adecvat de trai. Această problemă trebuie să fie soluționată de către patronul care furnizează o generare suplimentară de capital în fondul salariatului către perioada de retragere, sau mai des întâlnit, de a furniza supra-beneficii suplimentare, posibil prin intermediul unor aranjamente separate de asigurare. Piața comercială de asigurare este atractivă pentru patronii mici sau acei cu resurse limitate, dar măsura în care o astfel de rădăcină oferă valoare bănească pentru patronatul de proporții, cum ar fi serviciul public, este discutabil.

9. Alte probleme legate de sănătate

Dificultățile apar, de obicei atunci, când are loc constatarea, dacă o persoană este suficient de incapabilă pentru a face față cerințelor schemei. Unele scheme revizuiesc sănătatea pensionarilor inapoi la fiecare câțiva ani și pot reduce sau opri achitarea beneficiilor, dacă acesta a preluat un serviciu plătit sau, actualmente, s-a întremat suficient pentru a putea să revină la lucru. Dacă astfel de mecanisme trebuie considerate drept sincere de către membri, este de dorit, ca astfel de revizuiți să fie desfășurate de către un organ independent de patronul care finanțează și care trebuie să se folosească de consultații medicale corecte.

Alte probleme vor include modul în care patronatul trebuie să poată interzice accesul la schema pensionară membrilor care se țin la dispoziție de o stare de sănătate de preexistență. Astfel, dacă o schemă trebuie să ofere beneficii generoase de retragere pe motiv de boală, ea este prudentă la testarea medicală a tuturor noilor persoane înainte de a le acorda statutul de membru. La proiectarea schemelor sale, patronii mai trebuie să țină cont de orice beneficii de incapacitate plătite din oricare alte părți.

10. Retragera timpurie benevolă

În cadrul unui aranjament definit de contribuții, vârsta și, posibil, sexul persoanei, către timpul când se achiziționează cota anuală vor determina nivelul beneficiilor. Cu cât mai mult salariații se abțin de la retragere,

cu cât este mai mare perioada de cotizare, cu atât mai mare va fi efectul rambursării investiționale a fondurilor acumulate și cu atât mai favorabile vor fi condițiile de achitare a cotei anuale (deoarece acestea reflectă anii de viață care i-au mai rămas persoanei în cauză). Astfel, persoana care dorește să se retragă timpuriu poate constata, că pensia ce rezultă, este cu mult mai mică decât nivelul acesteia în cazul retragerii la vârsta normală de retragere. Pentru a permite patronatului să-și planuiască forța de muncă, este recomandabil de a limita opțiunea retragerii timpurii la persoanele care au atins o vârstă minimă specificată sau au completat un stagiul minim de muncă. Condiții special îmbunătățite trebuie oferite cadrelor pe care patronatul dorește să le încurajeze de a se retrage timpuriu, prin intermediul achiziționării de pensii suplimentare.

Beneficiile de retragere timpurie din aranjamentele definite de beneficiu necesită niște regulamente mai complexe, dar spre deosebire de aranjamentele definite de contribuții membrul interesat în retragerea timpurie este conștient de regulamentele care se aplică și de nivelul de beneficii la care se poate aștepta. Prin urmare, pentru membrii aranjamentelor definite de beneficii este mai ușor de a-și planifica retragerea fără a fi expuși la capriciile pieșelor de investiții în perioada de până la retragere.

Costurile suplimentare de achitare timpurie a pensiilor înseamnă că nu este obișnuit ca beneficiile să fie achitate imediat fără nici o reducere din simpla rugămintă a membrului. Ca și transferurile, astfel de condiții reprezintă, de obicei, o opțiune benevolă (deși probabil care necesită consimțământul patronului) și, prin urmare, schema pensionară trebuie să asigure, ca termenii oferiți să țină cont de costul de plată al beneficiilor acumulate de la vârsta normală de pensionare. Condițiile diferă în funcție de fiecare schemă în parte, în dependență de vârsta de retragere, prevederile de indexare, de speranța de viață medie a membrilor schemei și de rambursarea investițiilor care va fi atinsă dacă schema ar fi finanțată.

În Regatul Unit, reducerea tipică a beneficiilor acumulate este de 5% pentru fiecare an de retragere timpurie. Astfel, persoana care s-a retras cu cinci ani mai devreme va avea o reducere a beneficiilor de 25%, iar persoana care s-a retras cu zece ani înainte își pierde jumătate din pensia acumulată pentru a începe achitarea pensiei cu zece ani mai devreme. Astfel de reduceri, când se combină cu pierderea beneficiilor acumulate ulterioare semnifică faptul că își pot permite retragerea benevolă timpurie doar persoanele ce se află aproape de vârsta de retragere, sau persoanele care și-au făcut alocări financiare separate pentru retragere, posibil prin achitarea de contribuții suplimentare.

11. Retragere timpurie «obligatorie»

Din când în când, orice patron, inclusiv Serviciul Public, dorește să-și încurajeze cadrele de a pleca. Acest lucru poate fi efectuat în cadrul limitelor unei legislații relevante de muncă în țara respectivă. De exemplu, ar putea exista plăți minime pentru surplusul de cadre care trebuie achitate în scopul efectuării unei reduceri forțate. Cu toate acestea, majoritatea patronilor se vor strădui să mențină costurile suplimentare la nivel minim. Dacă beneficiile minime statutare de surplus sunt stabilite la nivel înalt, s-ar putea întâmpla ca un număr mic să fie transformat forțat în surplus de cadre și că în schimb, patronatul va încerca să determine lucrătorii să plece benevol prin intermediul unor oferte de compensații mai puțin costisitoare.

Așa-numita *micșorare a nivelului* este deseori atinsă prin intermediul permiterii membrilor mai în vârstă și cu un stagiul mai mare de muncă să se retragă timpuriu din considerente benevole, probabil cu oferta de a avea o reducere mai mică a pensiei acumulate decât s-ar fi aplicat aceasta în alte cazuri, sau chiar oferta de a se bucura de o majorare pentru a acoperi o parte sau întreaga diferență dintre salariu și pensie. Costul unei astfel de majorări nu este întotdeauna vizibil. Trebuie apelat la consultația actuarială în privința costurilor aferente măririlor de acest tip astfel, încât patronul care finanțează să fie conștient de consecințele adevărate atât în cazul schemelor finanțate, cât și al celor nefinanțate. Serviciul Public al Regatului Unit a făcut uz mare de astfel de scheme în ultimii ani.

12. Concluzii

La proiectarea aranjamentelor pentru persoanele care se retrag timpuriu, trebuie de echilibrat scopurile patronatului și cerințele forței de muncă. Resursele limitate trebuie îndreptate spre a fi utilizate în domeniile cele mai necesare prin intermediul unei examinări minuțioase a scopurilor strategice ale patronatului. Trebuie de manifestat o precauție sporită când se oferă opțiuni benevole, sau beneficii mai valoroase în caz de retragere pe motiv de boală, pentru a asigura ca astfel de facilități să nu reprezinte drept abuz în detrimentul financiar al patronatului care finanțează.

CAPITOLUL 3. COSTUL ADEVĂRAT AL SCHEMELOR DE RETRAGERE TIMPURIE

DE DOUGLAS ANDERSON⁴

1. Introducere

Condiții îmbunătățite de retragere timpurie de obicei sunt oferite de către patronat în calitate de mijloc de reducere a numărului de cadre. Managerii de personal deseori consideră schemele de retragere timpurie drept o soluție simplă pentru întrebarea dificilă cum de convins colaboratorii mai în vârstă să se retragă din câmpul muncii înainte de vârsta pensionară normală. Costul adevărat al unor astfel de aranjamente rareori este apreciat de către persoanele care le operează. Acest document spulberă unele mituri din jurul atractivității în elătoare a schemelor de retragere timpurie.

Mulți patroni consideră oferirea de aranjamente îmbunătățite pentru retragerea timpurie drept un mod «efectiv din punct de vedere al costurilor» de reducere a cadrelor. Astfel de aranjamente se consideră, probabil, a fi unul din căile de a răsplăti, mai degrabă, cadrele ce au servit pentru o perioadă îndelungată de timp, care nu mai lucrează cu un randament satisfăcător, decât să se motiveze cauza. Dat fiind faptul, că mărimea de plată a pensiei este, în general, mult mai mică decât mărimea salariului, funcționarii ce se ocupă de finanțe văd o posibilitate de a face «economii de eficiență» într-o perioadă scurtă de timp. Dar cum rămâne cu costul patronului care asigură schema pensionară pe o perioadă îndelungată?

Acest document se concentrează asupra unor probleme financiare, deseori scăpate din vedere. Desigur, ar putea exista alte probleme, ce țin de cadre, implicate în decizia de a scutura, mai degrabă, cadrele bătrâne decât de a încerca de a reduce numărul cadrelor tinere, sau de efectuat reducerea de recrutare, dar aceste considerente nu sunt examinate în documentul prezent. Problemele considerate în documentul de față, se referă la aranjamentele de retragere timpurie în general și nu la experiența Regatului Unit.

2. Retrageri timpurii contra compensare a sumei constituite: implicarea patronilor în circuitul banilor lichizi

2.1 Aranjamente pensionare de plată-după-retragere

Majoritatea aranjamentelor pentru funcționarii publici oferă pensii care sunt stabilite în funcție de mărimea salariului final pe care l-a avut lucrătorul. De obicei, aceste aranjamente sunt operate în baza a^oa-numitei plăți-după-retragere. Adică, pensiile funcționarilor publici sunt, pur și simplu, plătite din mijloacele bănești ale guvernului de la data când beneficiile trebuie să înceapă a fi achitate, fără a fi finanțate din timp. În scopul simplificării, acest document asumă de a susține că nici un fel de resurse bănești n-au fost rezervate din timp în scopul achitării pensiei constituite, sau al pensiei suplimentare care ar urma să fie achitată în caz de retragere timpurie. Desigur, că mărimea beneficiilor suplimentare, acordate în cazul retragerii timpurii sunt exact la fel, chiar dacă sunt achitate din fonduri existente sau inexistente.

2.2 A^oadar, de ce schemele de retragere timpurie sunt atât de răspândite?

Posibil, că cauza principală constă în faptul, că reducerea cadrelor prin intermediul retragerii timpurii

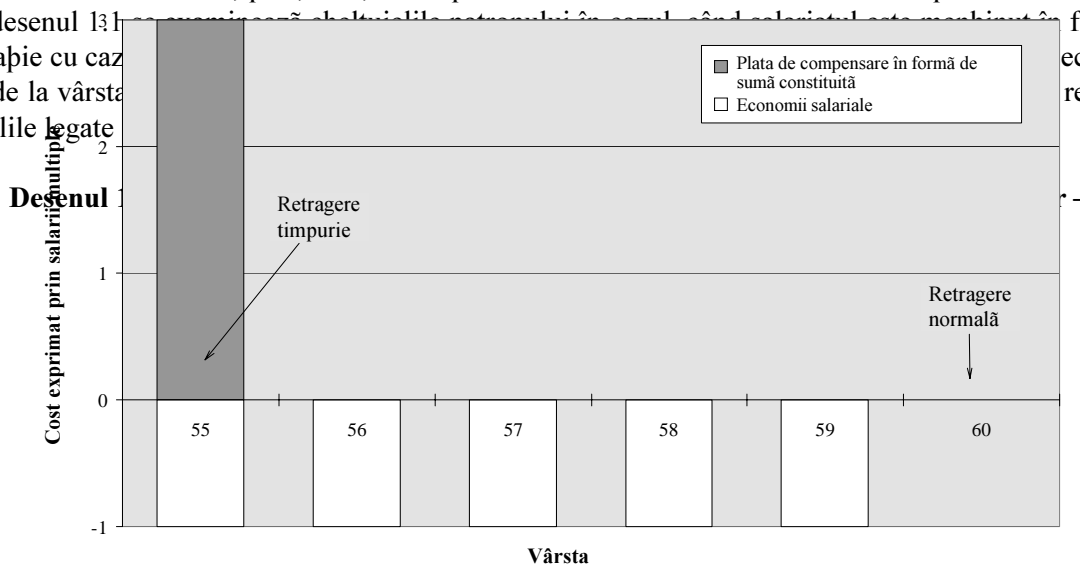
⁴ Autorul este Notar în cadrul Departamentului Guvernamental pentru Notari, Londra, Regatul Unit.

este ieftină pe termen scurt. Dacă salariatului care urmează a fi redus i se oferă o sumă constituită, acest fapt implică achitarea imediată a tuturor costurilor de compensație - ceea ce, deseori, înseamnă că aceasta se produce ceva mai înainte ca economiile salariale să acopere costul inițial al sumei constituite. Cu toate acestea, dacă lucrătorii în etate sunt eliberați din funcție din cadrul unei organizații, propunându-li-se condiții îmbunătățite de retragere timpurie, economiile bănești încep să fie achitate imediat.

Pentru a ilustra aceasta, dați să examinăm un exemplu simplu. Un patron din cadrul serviciului public examinează cazul de reducere a unui lucrător cu o vechime mare în muncă, în vârstă de 55 de ani. Patronul îi poate acorda o plată de compensație în formă de sumă constituită pe un termen de, să zicem, trei ani. În mod alternativ, patronul iar putea permite funcționarului public să se retragă timpuriu. Patronul operează un aranjament pensionar cu o vârstă normală de retragere de 60 de ani, dar, totodată, îi poate oferi funcționarului public posibilitatea de a se retrage imediat cu aceeași pensie, pe care ar fi câștigat-o în cazul când ar fi rămas în funcții până la atingerea vârstei de 60 de ani. Care sunt implicările de cost ale patronului în cazul celor două aranjamente?

2.3 Opțiunea 1. Plata de compensare în formă de sumă constituită

Dacă funcționarul public ar fi rămas în funcții până la atingerea vârstei normale de retragere, patronul ar fi trebuit să-i achite salariul, plus, încă, să acopere orice altă cheltuie de serviciu pentru următorii cinci ani. În desenul 1.2 comparăm cu cazul în care funcționarul public se retrage timpuriu, în economiile recuperate cheltuielile patronului în cazul în care salariatul este achitat în funcții, în economiile recuperate



Desenul 1.2 Alcătuirea costurilor/(economiiilor)*

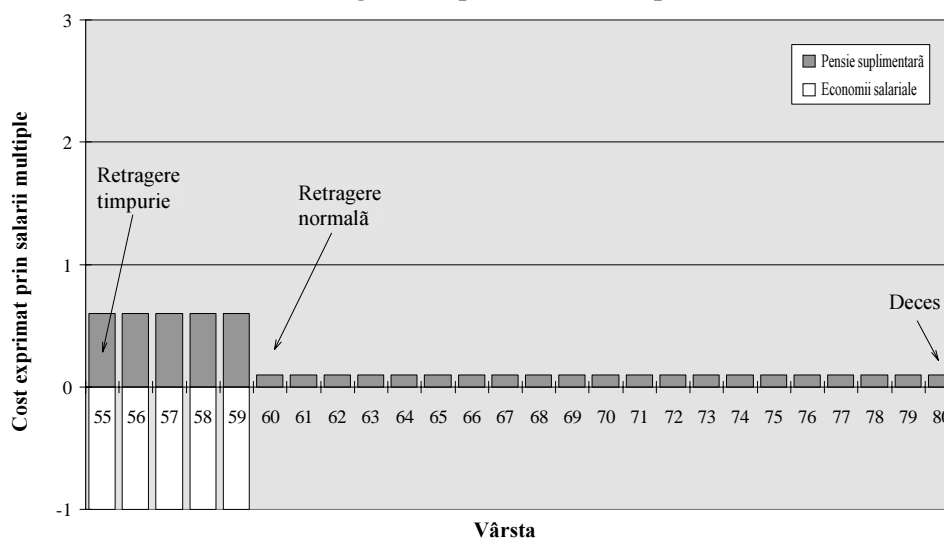
Costuri/(economii) net	Vârsta				
	55	56	57	58	59
În fiecare an	2.0	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
Cumulativ	2.0	1.0	zero	(1.0)	(2.0)

* Exprimate în termeni de multiple ale salariului anual. Nu se iau în considerare ridicările de plată, creșterea pensiei și rata dobânzii.

2.4 Opțiunea 2. Retragere timpurie sporită

Dacă lucrătorului i se permite de a se retrage cu aceeași pensie pe care ar fi avut-o către vârsta de 60 de ani, aici mai apar încă două costuri suplimentare. Primul, este costul de plată al pensiei pe care a câștigat-o funcționarul public până la data respectivă — de «acumulare» a pensiei — cu cinci ani mai devreme decât ar fi în mod normal. În al doilea rând, mai este și costul suplimentar de asigurare a funcționarului public cu pensia suplimentară pe care ar fi câștigat-o dacă ar fi rămas în funcții pentru restul de perioadă a vieții sale. Să presupunem că, funcționarul public a câștigat dreptul la o pensie de 52.5% din plată în rezultatul unei vechimi în muncă de 35 de ani, iar aceasta este sporită până la 60% din salariul final. Aceste costuri pensionare sunt ilustrate în Desenul 2.1 și 2.2.

Desenul 2.1 Circuitul reprezentativ al banilor lichizi provocat de reducerea timpuriei – Retragere timpurie îmbunătățită



Desenul 2.2 Alcătuirea costurilor/(economiiilor)*

Costuri/(economii) net	Vârsta							
	55	56	57	58	59	60	61	...
În fiecare an	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	0.1	0.1	...
Cumulativ	(0.4)	(0.8)	(1.2)	(1.6)	(2.0)	(1.9)	(1.8)	...

* Exprimat în termeni de multiple ale salariului anual. Nu se iau în considerare creșterile de plată, mărirea pensiei și rata dobânzii.

Conform aranjamentului de retragere timpurie (Opțiunea 2), patronul își reduce cheltuielile imediat, făcând ca această abordare să pară mult mai atractivă, pentru patronatul cu resurse limitate, decât Opțiunea 1. Dar care opțiune oferă cea mai bună valoare bănească în contextul unui termen de lungă durată? Documentul de față examinează această întrebare fundamentală.

3. Costul capitalizat al Retragerilor timpurii: Metodologie și asumări

3.1 Costuri capitalizate

În loc să menționăm, pur și simplu, că oferirea unor condiții atractive pentru retragerea timpurie furnizează cea mai bună ocazie de a economisi din cheltuieli pe o perioadă de scurtă durată, trebuie de examinat și perioada de lungă durată. *Costul capitalizat*, sau valoarea net prezentă, a beneficiilor suplimentare, care se plătesc în cazul retragerii timpurii, pot fi calculate cu ajutorul tehnicilor actuariale. Această cantitate poate fi considerată a fi drept suma bănească, sau capitalul, care trebuie să fie investit, la început, pentru a putea face față costurilor suplimentare ale beneficiilor de retragere timpurie. Costul capitalizat permite efectuarea unei comparații directe cu mărimea sumei constituite de compensare care trebuie oferită altor cadre în caz de reducere. Prin urmare, *valoarea bănească* a patronatului poate fi examinată pe o durată îndelungată de timp tot așa cum și pe o durată scurtă de timp.

3.2 Modelul Schemei Pensionare

Dați să examinăm un aranjament pensionar ipotetic – tipic pentru tipurile aranjamentelor pensionare ocupaționale care operează în Regatul Unit și alte țări ale Europei Occidentale. Aranjamentul oferă o pensie bazată pe salariul final al lucrătorului în momentul retragerii. Pensia este calculată conform unei plăți de 1.5% pentru fiecare an de muncă. Pensia urmează a fi plătită, în mod normal, după retragerea de la vârsta de 60 de ani și este mărită în fiecare an în timpul aflării la pensie în conformitate cu rata inflației. În caz de deces a participantului la schemă, soțului/soției întreținut/ă urmează să i se plătească o jumătate (50%) din pensia acestuia.

Conform acestui aranjament, persoana care se retrage la vârsta de 60 de ani, aderând la vârsta de 20 de ani, va avea un stagiul de muncă de 40 de ani la momentul retragerii, ceea ce formează o pensie în mărime de

$$1.5\% \times 40 \text{ ani de muncă} \times \text{plată}$$

sau 60% din salariul final, care se plătește imediat.

Dacă aceeași persoană a abandonat benevol serviciul la vârsta de 50 de ani, ea și-ar fi alcătuit, *sau acumulat*, o pensie de 45% din salariul său final, însă această pensie nu se plătește decât peste zece ani. Unele scheme pensionare permit persoanelor care doresc să se retragă timpuriu opțiunea de a și primi pensia imediat, în schimbul reducerii mărimii acesteia. Dacă costul capitalizat al pensiei reduce achitate mai devreme este același ca și costul capitalizat al pensiei acumulate care se plătește în cazul retragerii normale, aranjamentul se numește *neutru din punct de vedere al costului*.

Astfel de scheme se mai numesc deseori și *retragere actuarial redusă*. Reducerea tipică a pensiei acumulate ar fi cam în jur de 5% pentru fiecare an timpuriu, astfel că 95% din pensia acumulată la vârsta de 59 de ani ar urma să fie achitată de la vârsta de 59 de ani. Vorbind în termeni generali, reducerea mărimii de plată a pensiei pentru anul adăugător al pensiei, care se plătește la vârsta cuprinsă între 59 și 60 de ani. Consimțământul salariatului nu se cere, de obicei, dacă condițiile sunt neutre din punct de vedere al costului. Cu toate acestea, în exemplul dat, în rezultatul reducerii cu 5% a pensiei pentru zece ani, va rămâne o pensie în valoare de 22.5% din salariul final. Pușini funcționari publici și-ar putea permite de a se retrage cu zece ani mai devreme, fără a și fi rezervat economii substanțiale.

3.3 Aranjamente de retragere timpurie îmbunătățită

Deci, ce fel de opțiuni mai sunt accesibile pentru patronat, îndreptate spre încurajarea salariabililor de a se retrage timpuriu? De obicei, se propune o sporire, sau mărire, ce depășește nivelul pensiei actuarial redusă. Sporirea rareori poate crește pensia în așa mod, încât să fie mai mare decât nivelul care ar fi fost în cazul vârstei normale de retragere. Teoretic, patronul ar putea negocia aranjamente separate cu fiecare funcționar public care urmează a se retrage timpuriu. În organizațiile mari care intenționează să pensioneze un șir de cadre, se obișnuiește de a oferi un set standard de condiții. Pentru a reprezenta costurile, sunt examinate trei opțiuni de retragere timpurie:

- *Pensia acumulată*: Plata imediată a pensiei acumulate, fără nici un fel de reduceri pentru retragerea timpurie;
- *Jumătate de perspectivă*: Pensia este sporită, ținându-se cont de jumătate din suma, care ar fi fost câștigată către atingerea vârstei normale de retragere, în rezultatul serviciului adăugător;
- *Perspectivă deplină*: Plata imediată a pensiei, sporită, ținându-se cont de perspectiva serviciului deplin către vârsta normală de retragere.

Cele trei opțiuni de retragere timpurie sunt examinate în raport cu cea de-a patra opțiune de a plăti, pur și simplu, o sumă constituită.

- *Suma constituită*: Suma constituită, formată din plata, în proporții de o lună pentru fiecare an acumulat de serviciu, către data reducerii. Pensia de retragere, acumulată către momentul plecării este păstrată și plătită de la vârsta de 60 de ani, ca de obicei. (În practică, suma constituită, de obicei, nu se reduce pentru persoanele foarte aproape de vârsta normală de retragere.). Serviciul total, inclusiv orice sporire, este supus unui stagiu maximal de muncă de 40 de ani în cadrul modelului schemei pensionare. O sumă constituită, în valoare mică, ar putea, de asemenea, fi plătită după retragere, dar acest lucru nu va fi discutat în documentul prezent.

3.4 Factorii fundamentali ai costului de retragere timpurie

Costul exact al retragerii timpurii nu se cunoaște la sigur până la moartea lucrătorului care se retrage și a persoanelor întreținute – probabil că peste 30 de ani sau mai mult. Costul este determinat de un set de factori, cei mai importanți din care fiind reprezentativi de durata de timp, pe parcursul căreia se achită pensia și rata de creștere a pensiei pe parcursul achitării. Alți factori, mai puțin importanți, includ proporția funcționarilor publici, care sunt căsătoriți la momentul decedării, și diferența de vârstă dintre soți și soții. Pentru a estima costul retragerii timpurii, este posibil de făcut asumări pentru aceste cantități, bazate pe decesele din trecut și experiența economică.

O altă asumare principală o reprezintă rata de întoarcere a mijloacelor pe care se bazează pensia. Această asumare se poate dovedi a fi lipsită de necesitate, dacă schema pensionară este operată în baza sistemului de *plată-la-retragere*, dar este important de estimat costul capitalizat al beneficiilor adăugătoare. Este normal acum de examinat și rata de decontare, deoarece aceasta reprezintă o asumare importantă. Dat fiind faptul, că pensia adăugătoare va fi plătită pentru mulți ani, este normal de folosit o rată a dobânzii pe termen foarte îndelungat. Rata de lungă durată de restituire, care ar putea fi realizată în privința mijloacelor schemelor pensionare finanțate, ar putea fi utilizată în calitate de referință. Și dimpotrivă, rata dobânzii pe care trebuie să o achite guvernul pentru împrumuturile de lungă durată poate fi folosită în calitate de model.

3.5 Asumări actuale

Pentru numerele reprezentative produse în documentul prezent, au fost folosite asumările care sunt tipice celor care vor fi adoptate în Regatul Unit.

3.6 Rata reală de rambursare

Dat fiind faptul, că schemele guvernamentale de retragere măresc anual pensiile în conformitate cu rata inflației, deseori este mai ușor de examinat rata reală de rambursare, mărimea netă a creșterii prețurilor, decât de făcut asumări separate pentru rata brută de rambursare și rata de creștere a pensiei. Legătura puternică dintre inflație și rambursarea investițiilor pe termen lung, în majoritatea economiilor face ca ratele reale de rambursare să reprezinte niște criterii mai stabile decât rata inflației sau rata de rambursare a investițiilor. A fost asumată o rată de rambursare de 4% pe an. Aceasta trebuie să fie consistentă cu rata inflației de 4% pe an și rambursarea investițiilor brute de 8% pe an pe termen de lungă durată.

3.7 Speranța de viață medie

În Regatul Unit, se efectuează investigații de către profesioniști din domeniul actuarial, vizând mortalitatea înregistrată în rândurile diverselor grupuri demografice. S-a constatat, că membrii schemelor pensionare

ocupationale au o durată medie de viață puțin mai mare decât în medie pe întreaga populație. Totodată, femeile trăiesc puțin mai mult după retragere, decât bărbații. Pentru a oferi un model vizând modul de alternanță a costurilor în țările care înregistrează o durată de viață mai îndelungată sau mai scurtă, în desenul 3 se prezintă numărul de ani estimați că vor trăi în medie membrii schemei ocupationale pensionare care au atins vârsta de 50, 55, 60 și 65 de ani.

Desenul 3. Durata de viață (ani)

Vârsta atinsă	Bărbați	Femei
50	31.5	35.9
55	26.8	31.2
60	22.4	26.6
65	18.2	22.1

4. Costul capitalizat al retragerilor timpurii: Rezultate

Folosind asumările și metodologia descrisă în Secțiunea 3 de mai sus, costul capitalizat al beneficiilor adăugătoare, care se plătesc conform diferitor scheme de retragere timpurie, au fost calculate, utilizându-se tehnici actuariale standard. Rezultatele sunt reprezentate în diagramele de mai jos. Pentru a reda un sentiment de variație a rezultatelor conform vârstei și stagiului de muncă, calculele au fost efectuate pentru o mulțime de valori diferite pentru acești parametri. Diagramele arată retragerea timpurie de la vârsta de 45 de ani, cu condiția că funcționarul public a aderat la vârsta de 20, 30 și 40 și că s-a aflat permanent în funcții de la vârsta respectivă, de când a intrat în funcții, și până la vârsta de retragere timpurie.

Dat fiind faptul, că modelul schemei de retragere furnizează pensii care sunt legate de salariul final al funcționarului public, costurile capitalizate pot fi exprimate în calitate de multiple ale salariului anual ale lucrătorului în momentul retragerii. Aceste cifre pot, pur și simplu, fi ajustate conform mărimii salariului și valutei fiecărei țări din cadrul SIGMA. În desenul 4.1 și 4.3 se arată rezultatele pentru schemele pensionare cu vârsta normală de retragere de 60 de ani. Pentru a indica cum se schimbă costurile în privința vârstei avansate de retragere, în desenele 4.4, 4.5 și 4.6 se arată costurile adăugătoare pentru schemele cu vârsta avansată de 65 de ani.

4.1 Comentariu asupra rezultatelor

Diagramele conținute în desenele 4.1 - 4.6 arată un șir de cifre interesante, care merită să le menționăm.

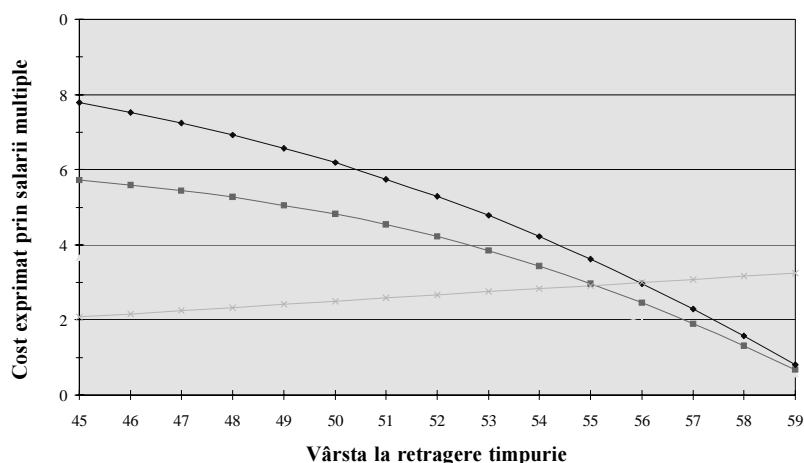
- În mod tipic costurile de acordare a retragerii timpurii îmbunătățite se încadrează în perioada de la doi la patru ani, în dependență de vârsta membrului, stagiul de muncă și de generozitatea condițiilor propuse. În anumite cazuri excepționale, costurile pot depăși chiar salariul pentru opt ani. Aceste costuri sunt mari, în comparație cu suma constituită în cazul reducerii de cadre din sectorul privat.
- Nu este de mirare, că condițiile de perspectivă deplină sunt mai costisitoare decât condițiile de jumătate de perspectivă, care în schimb, sunt mai costisitoare decât condițiile de serviciu acumulate.
- Costurile capitalizate de obicei se reduc în cazul persoanelor ce sunt aproape de vârsta de retragere normală. Costurile capitalizate pentru persoanele care se retrag cu câteva luni mai devreme sunt neglijabile, în comparație cu costul persoanelor, care se retrag mai devreme cu zece ani sau mai

mult.

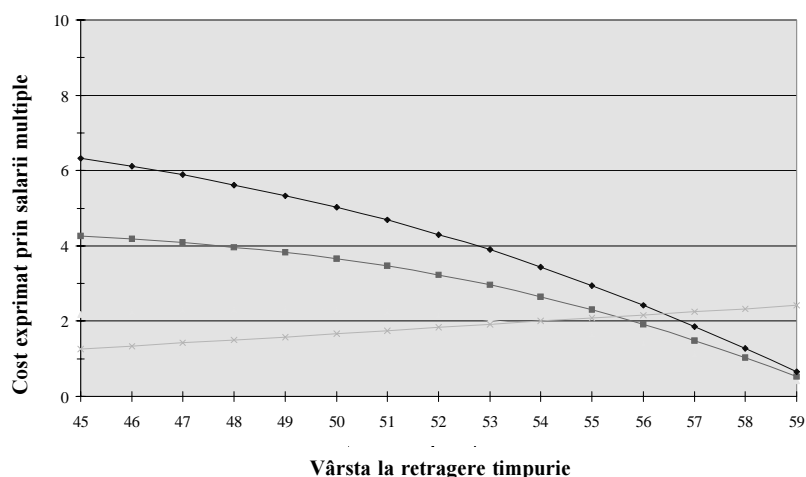
- Cu cât este mai mare stagiul de muncă, cu atât este mai mare costul de despărțire. Este mai scump de acordat retragere timpurie persoanelor de aceeași vârstă în cazul schemei de 65 de ani, decât în al celei de 60 de ani.
- De a plăti o sumă constituită în mărime de plată în proporții de o lună pentru fiecare an de muncă, este mult mai ieftin în limitele unei perioade de lungă durată. Numai la vârsta apropiată de cea de retragere, opțiunea sumei constituite este mai scumpă. (Suma constituită poate fi redusă pentru persoanele care sunt aproape de vârsta de retragere.)

Revenind la exemplul din Secțiunea 2, se poate vedea din Desenele 4.1 și 4.3 că în ambele opțiuni sporite, costurile capitalizate ale beneficiilor de retragere pentru o persoană de 55 de ani sunt mai mari decât plata pe trei ani. Pentru persoanele care au aderat la 20 de ani și se retrag la 55, costul capitalizat de sporire a pensiei până la vârsta de 60 de ani este în mărimea unei sume echivalente cu plata pentru 3.6 ani. Deci, în timp ce compensația sumei constituite în mărimea unei plăți pentru trei ani s-a părut generoasă la început, (și costisitoare pentru patron), ea reprezintă drept cea mai ieftină opțiune pe termen un lung.

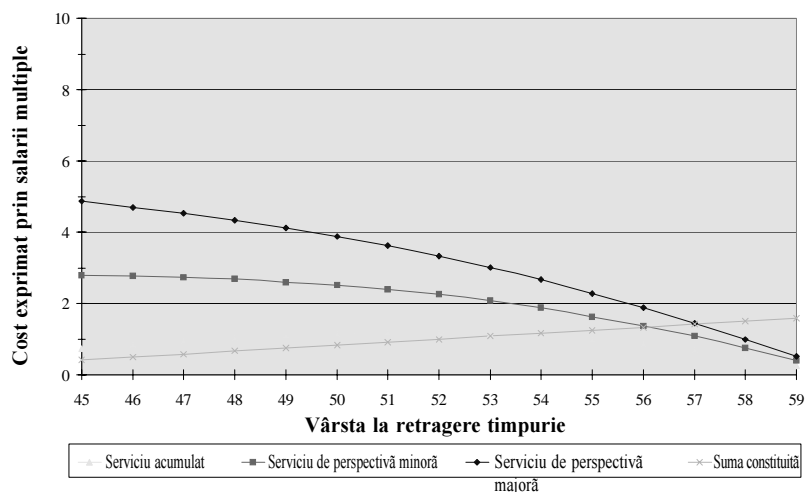
4.2 Costul capitalizat al condițiilor de retragere timpurie – vârsta normală de retragere de 60 de ani



Desenul 4.2 Vârsta de aderare de 30 de ani

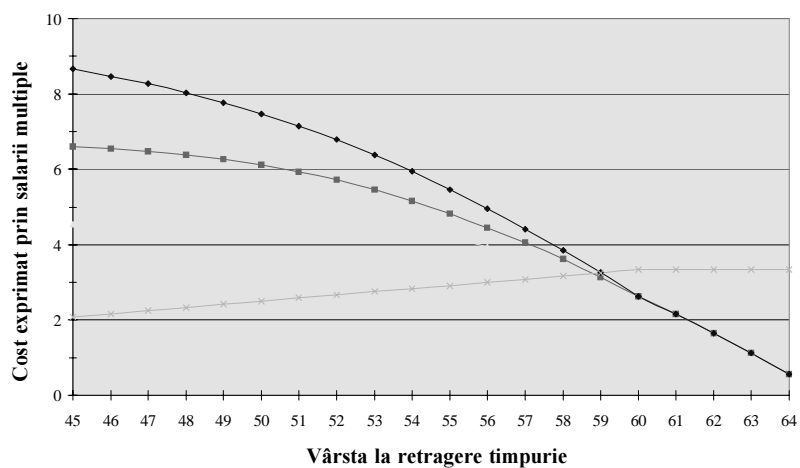


Desenul 4.3 Vârsta de aderare de 40 de ani

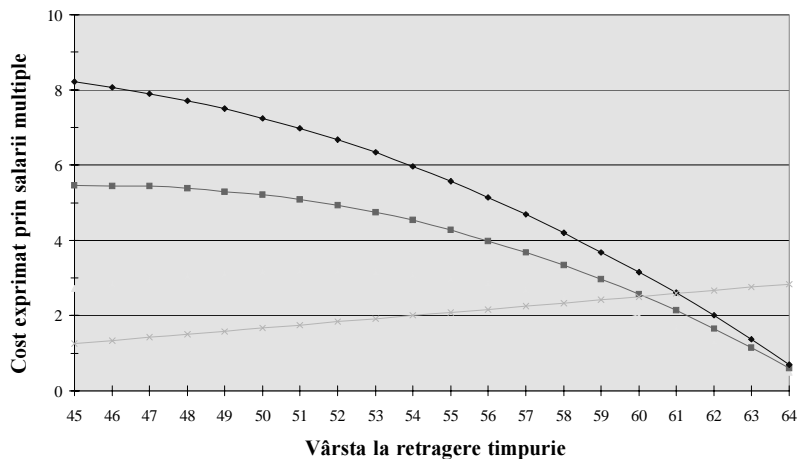


4.3 Costul capitalizat al condițiilor de retragere timpurie – vârsta normală de retragere de 65 de ani

Desenul 4.4 Vârsta de aderare de 20 de ani



Desenul 4.5 Vârsta de aderare de 30 de ani



5. MECANISME DE CONTROL RECOMANDATE

Rezultatele din Secțiunea 4 arată, că costurile capitalizate de mărire a beneficiilor de retragere pot fi foarte semnificative - îndeosebi pentru cadrele cu un stagiul mare de muncă. Dacă schemele de retragere timpurie sunt utilizate prudent, aceste cifre arată, că o atenție sporită trebuie de atras pentru a asigura de a nu se face abuz de scheme - din țință sau nețință - de către manageri. Experiența altor organizații ale serviciului public demonstrează, că, de obicei, se fac mai multe abuzuri în cazurile, când pensiile sunt plătite în mod centralizat, decât de către departamentele care operează în cadrul serviciului public care au inițiativa de administrare pentru a declara reducerea cadrelor.

Secțiunea sugerează unele căi de asistență în privința efectuării controlului în cadrul cheltuielilor publice pe termen de lungă durată. Același principiu poate fi aplicat pentru o retragere individuală sau pentru un exercițiu de reducere masivă care implică mii de cadre. Unul din principiile importante constă în asigurarea ca persoanele care sunt responsabile de a face față costurilor să aibă o implicare efectivă în procesul de luare a deciziilor vizând retragerile premature.

5.1 Retragerile timpurii «sporite» reprezintă unica soluție?

Pentru a limita costurile, managerii de personal trebuie să fie încurajați să facă uz de toate celelalte pârghii pentru a reduce cadrele prin intermediul «pierderii naturale» înainte de a oferi condiții de retragere timpurie îmbunătățite. Pentru stat este evident, ca organizațiile care au planificat reducerea cadrelor să nu recruteze cadre noi. Departamentele serviciului public trebuie să considere repartizarea din nou a cadrelor oriunde este posibil, într-o postură nouă în același departament, sau în alt departament în cadrul serviciului public. Cadrele care rămân în funcții mai mult de vârsta normală de retragere pot fi rugate de a se retrage fără costuri (costul zero).

5.2 Introducerea unei vârste minime

În desenele de la 4.1 până la 4.6 se reprezintă că costurile sunt cu mult mai mari pentru cadrele care se retrag mai târziu, decât vârsta normală de retragere. Introducerea unei vârste minime corespunzătoare de examinare a retragerii timpurii ajută la limitarea costurilor. Trebuie să se ia în considerare o vârstă minimă de la cinci la zece ani sub vârsta normală de retragere a schemei pensionare.

5.3 Costuri de retragere timpurie suportate de către bugetul propriu al organizației

Managerii care au dreptul să permită retrageri timpurii trebuie să fie conștienți de implicările costurilor de lungă durată. Managerii locali de personal sunt cei mai interesați să aibă grijă ca costurile adăugătoare aferente retragerilor timpurii îmbunătățite să fie sub control, dacă acestea vor fi suportate din contul bugetului său propriu.

5.4 Considerarea costului contribuabilului

Chiar dacă managerii locali nu suportă costul deplin al retragerii timpurii din contul bugetului său propriu, costul adevărat al contribuabilului poate, totuși, fi folosit în calitate de unul din criteriile principale în selectarea candidaților. Costul capitalizat al fiecărei reduceri poate fi folosit în calitate de măsură de a permite efectuarea unei comparații directe dintre costurile sumei constituite și pensiile mărite. Valoarea bănească trebuie considerată nu numai în privința bugetului propriu al patronului, dar și în privința cheltuielilor viitoare ale viștierii părții în întregime. Sistemele mai sofisticate pot face alocări pentru impactul impozitului și protecția socială.

5.5 Considerarea metodei de reducere ultimul-în-primul-rând-afară

Unii patroni operează scheme de reducere în bază de *ultimul-în-primul-rând-afară* (LIFO). Administratorii de personal critică astfel de aranjamente ca fiind prea restrictive. În mod indirect, schemele LIFO au beneficiul de a ajuta la minimalizarea costurilor de reducere. Cu toate acestea, însă, ele au drept pîntă cadrele tinere. Ar putea fi

cadre mai în vârstă cu un stagiu de muncă mare cu costuri de reducere similare care ar dori să se retragă și care nu sunt luate în considerare de către LIFO.

5.6 Scheme obligatorii

Prin impunerea unei astfel de scheme patronatul obține posibilitatea de a alege cadrele care urmează a fi reduse - de obicei pe cele care sunt mai puțin costisitoare. Oferirea posibilității de retragere timpurie pentru doritori va încuraja cadrele cu cel mai mare stagiu de muncă - și cele mai costisitoare beneficii - pentru doritori. În afară de faptul de a avea cele mai mari beneficii de retragere, pot exista cadre ce sunt extrem de costisitoare pentru a le permite să se retragă, doar dacă ele sunt foarte aproape de vârsta de retragere.

5.7 Scheme benevole

În timp ce condiții îmbunătățite de retragere timpurie trebuie oferite cu consimțământul patronatului, invitarea doritorilor de retragere timpurie ar putea fi drept o cale utilă de minimalizare a costurilor. Începeți cu invitarea doritorilor pentru condiții «ieftine». Selectați candidații cei mai necostisitori, care fac față cerințelor managerilor locali. Dacă este necesar, treptați îmbunătățiri condițiile oferite, până când veți obține un număr suficient de doritori.

5.8 Evitarea creării de așteptări

Una din problemele principale în operarea schemelor benevole o constituie evitarea dezvoltării de așteptări în privința cadrelor tinere, că condiții îmbunătățite de retragere vor fi oferite nedefinit. Astfel de așteptări trebuie evitate, deoarece costul reducerii efective a vârstei de retragere a tuturor funcționarilor publici ar fi foarte considerabil.

Trebuie examinate diverse căi de reducere a așteptărilor. De exemplu, dacă aranjamentele serviciului public nu dispun de un mecanism de permitere a cadrelor bătrâne de a demisiona și a se retrage timpuriu în baza unor costuri neutre, atunci un astfel de mecanism trebuie introdus. Acesta trebuie să fie considerat a fi drept model atât pentru patroni, cât și pentru angajați, în raport cu care se pot examina condițiile îmbunătățite de retragere timpurie. Mai mult decât atât, cadrele tinere pot fi încurajate de a face prevederi proprii vizând retragerea sa, posibil prin intermediul stimulentei de impozitare. O astfel de schemă de economii, bazată pe impozitarea eficientă, permite funcționarilor publici să-și planifice compensarea unei părți din costul de retragere timpurie benevolă.

5.9 Evitarea creării deficitului forței de muncă

Dat fiind faptul, că schemele de retragere timpurie țin cadrelor mai în vârstă, este posibil de a termina cu deficitul și lipsa de experiență a cadrelor. În loc de angajat un număr mare de cadre de aceeași vârstă, serviciul public ar putea fi lăsat să angajeze un număr neproporțional de mare de cadre mai tinere. Cu timpul aceasta poate avea un efect negativ, ce ar putea conduce, de exemplu, la decăderea stării morale a personalului, dacă nu va fi în stare să garanteze promovarea. (Destul de ironic, schemele de retragere timpurie deseori sunt considerate de către managerii de personal drept un mecanism de înlocuire a *blocajului de promovare*. În timp ce acest lucru ajută la motivarea cadrelor tinere pe termen scurt, costul de ridicare a plății asociate este plasat în rândul celor mai importante costuri provocate de retragerea timpurie. Mai mult decât atât, dacă e să fie adoptat pe larg, acest fapt ar perpetua, pur și simplu, distribuția neechivalentă de vârstă.)

6. CONCLUZIE

Acest document demonstrează costul înalt de lungă durată al schemei de retragere timpurie. Retragerile timpurii sunt folosite probabil mult mai extensiv decât este justificabil, ținându-se cont doar de criteriul financiar. Organizațiile din cadrul serviciului public, care operează scheme pensionare de plată-după-retragere, trebuie să

aibă o grijă deosebită atunci, când se examinează oferirea aranjamentelor de retragere timpurie pentru a asigura ca implicările de lungă durată pentru patroni - guvernul și contribuabilii săi - să fie înțelese bine. Conducătorii responsabili de selectarea candidaților la reducere, sau la retragerea timpurie, trebuie să fie conștienți de aceste costuri. Probabil că preocuparea de viitor a managerului financiar constă în asigurarea ca orice retrageri timpurii să poată fi justificate în vederea valorii stricte din motive bănești.

CAPITOLUL 4 REFORMAREA SCHEMELOR PENSIONARE, IMPLEMENTAREA ARANJAMENTELOR DE TRANZIȚIE DE DAGMAR KNIEP-ZAHA⁵

Pe fondul creșterii tot mai mari a duratei medii de viață, al natalității scăzute și al scăderii ratei populației economice active, încep să se producă schimbări de lungă durată în structura populației, ceea ce va aduce la creșterea vizând povara financiară pentru toate sistemele pensionare pentru limită de vârstă. Dificultatea tot mai mare de a finanța aceste sisteme nu reprezintă o problemă specifică pentru domeniul legat de legea pentru serviciul public. Toate sistemele care furnizează pensii pentru limită de vârstă - cum ar fi asigurarea pensionară generală statutară din Germania - se vor confrunta cu probleme considerabile dacă procentul persoanelor, ce depășesc vârsta de 60 de ani din numărul total al populației va continua să crească în viitor.

Studiile globale vizând asigurarea bătrânilor demonstrează că problema nu se referă doar la Germania, însă eu mă voi limita în documentul de față doar la experiența țării noastre.

«Raportul pensiilor» pe care-l pregătește guvernul federal al Germaniei, nu va constitui doar o invenție curentă, dar va reprezenta și un studiu al cheltuielilor de personal, al beneficiilor și pensiilor din trecut și din viitor. Pe viitor, raportul va fi prezentat periodic la fiecare patru ani.

Raportul va arăta pentru prima oară dezvoltarea personalului de după anul 1970 și va include un pronostic de până la anul 2008. El va conține o multitudine de informații detaliate vizând dezvoltarea personalului activ, numărul de recipienți și suma cheltuită pentru acordarea beneficiilor.

Dat fiind faptul, că creșterea numărului de cadre rezultă cu o creștere corespunzătoare a numărului de recipienți de beneficii și, prin urmare, a cheltuielilor pentru achitarea pensiilor cu 30-40 de ani mai mult, perioada pentru care este făcut pronosticul, reflectă creșterea personalului din anii '60 și, în primul rând, ai anilor '70. Aceste creșteri au fost cauzate, în principal, de noile cerințe, pe care societatea le-a impus statului și de sarcinile adăugătoare apărute, care trebuiau îndeplinite de către serviciul public. Prin urmare, creșteri deosebit de mari au fost înregistrate în domeniul educației (școli, universități) și securității interne (serviciile de aplicare a legii). Mai trebuie de menționat și faptul, că în perioada de după anul 1970 și până acum a crescut considerabil nu numai numărul funcționarilor publici, dar și al salariaților și angajaților din cadrul serviciului public.

Această creștere a cadrelor împuternicite cu dreptul la pensii va conduce în viitor la o creștere considerabilă a fondurilor care trebuie făcute accesibile pentru pensii.

Alt factor al costului, care nu trebuie subestimat, este durata totală de plată a beneficiilor către fiecare recipient. Cu cât retragerea începe mai devreme, cu atât mai mare este perioada pe parcursul căreia beneficiile trebuie plătite și cu atât mai mare este suma totală a beneficiilor care trebuie plătite pe parcursul perioadei de retragere.

Conform studiilor Serviciului Federal pentru Statistică al Germaniei, în medie pensionarii primesc beneficii în decurs de 16 ani și, ulterior, pensii de întreținere timp de încă șapte ani pentru văduv/-ă și copii.

În acest context, vârsta medie de retragere este de o importanță decisivă. Factorii care influențează această vârstă medie nu includ doar limite speciale de vârstă pentru anumite categorii de funcționari publici și militari, dar și multiplele cazuri de retragere timpurie. Aceștia se atribuie schemelor de retragere timpurie prevăzute de lege, retragerii timpurii pe motiv de invaliditate și multor funcționari publici care fac uz de posibilitatea de retragere în baza cererii depuse. Către timpul de față, aceasta este vârsta de 62 de ani.

Cu excepția soldaților, vârsta de retragere a funcționarilor publici și judecătorilor germani, precum și lucrătorii angajați în bază de contract în domeniul serviciului public, este în jur de 59 de ani. Aceasta nu se deosebește foarte mult de situația din cadrul sectorului privat: vârsta medie de retragere a lucrătorilor din cadrul

⁵ Autorul este Consilier Legal în cadrul Ministerului Federal de Interne al Germaniei, Bonn, Germania.

asigurării statutare a pensiei era de 59.4 ani.

Ceea ce surprinde, este faptul, că atât în cadrul serviciului public, cât și al sectorului privat, vârsta de retragere a femeilor, în totalitate, este mai mică decât cea a bărbaților: femeile-funcționari publici în medie s-au retras cu câțiva ani mai devreme decât colegii lor bărbați. Un procent neproporțional de mare s-a retras din serviciul activ din cauza incapacității de muncă - adică a invalidității - autorizate de medic. A efectua o comparație despre numărul salariaților de gen feminin care s-a retras din cauză de incapacitate din cadrul serviciului public și numărul celor din cadrul sectorului privat nu este un lucru util, dat fiind faptul că cazurile din sectorul privat, în care incapacitatea de muncă (sau invaliditatea) a rezultat cu retragerea, deseori are loc înainte de atingerea vârstei legale de pensionare pentru femei (60 de ani). Dimpotrivă, în legea pentru serviciul public nu este stabilită o limită minimă de vârstă pentru femei.

Cauza pentru vârsta relativ mică, nu poate fi atribuită doar femeilor, deoarece procentul lucrătorilor de gen feminin din cadrul serviciului public încă este relativ mic. În cadrul administrației federale, de exemplu, procentul cadrelor feminine - adică al funcționarilor publici și colaboratorilor de gen feminin - nu constituie nici măcar 20%.

Rămâne de văzut dacă durata medie mai mare a femeilor din trecut, de asemenea, se referă și la femeile care s-au aflat în funcții bine plătite toată viața lor - sau cel puțin cea mai mare parte din viață. Rezultatele studiilor demografice s-au bazat până în prezent pe cercetări ale femeilor care, pentru cea mai mare parte, n-au fost angajate în servicii lucrative.

În lumina criteriilor generale a duratei medii a vieții și al perioadei mai îndelungate ce rezultă din acest fapt, pe parcursul căreia pensiile trebuie plătite, este posibil de concluzionat, că retragerea tot mai timpurie din cadrul serviciului public va fi dificil de acceptat.

Estimările pesimiste făcute în unele publicații susțin, că suma totală a plății pensiilor pentru funcționarii publici din Germania se poate dubla către anul 2010, dacă toți acești factori vor fi luați în considerare, iar unul afirmă, că pensiile vor fi ajustate anual în mod adecvat. Dacă această estimare este corectă, vom vedea ce constatări vor fi expuse în «raportul pensiilor».

Cu toate acestea, cheltuielile bugetului public, legate de achitarea pensiilor, nu trebuie examinate fără a se lua în considerare contextul corespunzător. În cadrul relației unui serviciu pe viață și loialității funcționarilor publici în raport cu patronatul public, pensiile lor sunt, de fapt, o formă de susținere continuă în formă de beneficii pentru limită de vârstă. Bugetele publice din Germania, prin urmare, arată pensiile în calitate de doar o parte din cheltuielile de personal în întregime.

În ce privește povara asupra contribuabililor, rolul decisiv îl joacă mai degrabă dezvoltarea generală, decât greutatea relativă a factorilor individuali din cadrul cheltuielilor totale de personal. Această abordare diferă de cea a instituțiilor de asigurare creată special în scopuri pensionare și finanțată în bază de solidaritate. Dat fiind faptul, că raportul dintre numărul de contribuabili și numărul de recipienți de beneficii determină mărimea contribuției, aceste instituții de asigurare aspiră pentru un număr cât mai mare de contribuitori.

Dacă de examinat bugetele de stat ale Germaniei, se poate observa că din 1970 și până în prezent, cota costurilor de personal și a pensiilor din cheltuielile bugetare totale nu s-a schimbat mult, în ciuda faptului, că a avut loc o creștere puternică a cifrelor absolute. În analiza finală, aceasta înseamnă, că bugetele publice au crescut în aceeași măsură după cum a crescut personalul și cheltuielile pensionare.

Chiar mai importantă decât suma totală a cheltuielilor pensionare din bugetele publice este relația lor cu valorile macroeconomice pentru comparație. Măsurat în raport cu dezvoltarea pe termen lung a produsului național brut, sau produsului intern brut, sau a volumului total al bugetului social, respectiv, se pot face următoarele afirmații în privința pensiilor:

- Din 1970 (179.2 mln DM) până în 1993 (859.4 mln DM) bugetul social total - ce conține toate cheltuielile sociale, de la schemele pensionare pentru limită de vârstă, beneficiile pentru omaj și protecția socială, până la beneficiile de boală - au crescut cu 380%. În comparație cu această creștere, creșterea cu 266% a cheltuielilor legate de achitarea pensiilor din domeniul serviciului public - pe parcursul aceleiași perioade - se înregistrează o rămânere clară în urmă. Cheltuielile aferente pensiilor statutare au crescut, cu toate acestea, cu 391%;

- Partea din produsul național brut, care trebuie făcută accesibilă pentru pensii, puțin a scăzut din 1970 până în prezent. Aceasta este, în primul rând, din cauza descrescării continue a numărului de pensii pentru invalizii de război;

- Pe viitor, dezvoltarea bugetelor publice va fi paralelă cu valorile macroeconomice comparative.

Deși tendințele economice viitoare nu pot fi prezise în mod exact, în martie 1996 institutul german de cercetări PROGROS a prezentat un studiu desfășurat de Ministerul Federal al Muncii, care ia în considerare experiența precedentă și multe date naționale și internaționale de referință - de exemplu, dezvoltarea structurii de vârstă a populației, procentul populației economic active, efectele numărului în creștere a femeilor angajate activ în câmpul muncii și migranților, progresul tehnologic, dezvoltarea pieței muncii și pieței de vânzări - și elaborează scenarii alternative (cele mai bune și cele mai rele) pentru viitoarele dezvoltări potențiale. *Inter alia*, el include o precizie pe termen lung a produsului național brut (PNB) și cheltuielilor legate atât de pensiile din domeniul serviciului public, cât și de sistemul pensionar statutar.

Conform acestor estimări, cheltuielile vizând achitarea pensiilor pentru funcționarii publici și pentru soldați, dacă de exprimat în procent din PNB, nu va crește atât de dramatic - de aproximativ o cincime - din costurile sistemului pensionar statutar, care vor crește cu aproximativ o treime. Dacă afirmațiile făcute de către PROGROS sunt corecte și în ce măsură, se va afla din «raportul pensiilor».

În genere, experiența Germaniei a condus spre următoarea concluzie: împiedicarea creșterii vândite a cheltuielilor de personal - inclusiv pensiile din domeniul serviciului public - necesită o politică înțeleaptă și corectă de recrutare din partea bugetelor publice și mai multe reduceri în rândurile cadrelor active. Primii pași în această direcție au fost, deja, făcuți sub lozinca de «guvern sărac».

Conform reformei sistemului pensionar statutar, au fost luate măsuri importante în domeniul pensiilor serviciului public, în special prin amendamentul din 1992. Principala întrebare a reformei a constituit extinderea și gradarea liniară a mărimii pensiei. Scara pensionară existentă care era în descendență, a fost înlocuită de o creștere liniară la o rată fixă de 1.875% din plata pensionară pentru fiecare an de muncă pensionar.

Aceasta înseamnă, că rata pensionară maximă (75% din remunerarea finală) poate fi atinsă după 40 - și nu mai mult de 35 - de ani de muncă. În plus, noua lege acum prevede măsuri de înghețare a retragerii timpurii, dându-se prioritate reabilitării și desemnării în alte funcții și nu retragerii. Totodată, pensiile urmează să fie reduse cu 3.6% pentru fiecare an de retragere timpurie începând cu anul 2002.

Aceste amendamente vor fi introduse treptat și vor intra în vigoare în totalitate pe parcursul perioadei când creșterea demografică va fi în așa măsură, încât se va aștepta cea mai mare creștere a cheltuielilor pensionare.

Funcționarii publici care sunt deja în funcții la momentul când noua lege intră în vigoare, vor fi supuși unor regulamente de tranziție în privința drepturilor obținute la viitoarea pensie. Aceste regulamente au drept scop menținerea drepturilor deja obținute conform scării pensionare vechi. Până în mileniul următor, vor fi efectuate calcule comparative dintre condițiile impuse de noua și vechea lege în cazul retragerii funcționarilor publici pentru a stabili cine va câștiga în urma unei soluții mai favorabile.

Conform modelului de pensii pentru funcționarii publici, scara extinsă și linearizată, precum și reducerea pensiei, au fost incorporate în schema generală a pensiei ocupaționale suplimentare pentru angajații prin contract în cadrul serviciului public.

După efectuarea unei analize minuțioase a raportului pensiilor, va fi necesar de constatat cum legea existentă vizând pensiile pentru funcționarii publici ar putea fi amendată cel mai bine. De asemenea, va depinde de reprezentanții sindicatelor și patronatului la negocierile colective de a implementa aceste amendamente în cadrul acordurilor colective pentru colaboratorii prin contract.

Dat fiind faptul, că suma care trebuie făcută accesibilă pentru pensiile funcționarilor publici este determinată de perioada, pe parcursul căreia trebuie plătite beneficii, nu este clar dacă legislația viitoare din acest domeniu va trebui să se concentreze, în primul rând, la stoparea tendinței curente spre retragerea timpurie și, în schimb, să aibă drept scop de a face ca viața medie de serviciu din cadrul sectorului public să fie mai lungă. Din această cauză, măsurile suplimentare proiectate pentru a extinde perioada activă de muncă au fost incluse în Proiectul Decretului de Reformare a Legii vizând Condițiile de Muncă. *Inter alia*, el prevede:

- ridicarea limitei de vârstă pentru retragere (în bază de cerere) de la 62 la 63 de ani;
- introducerea treptată a reducerii de 3.6% a pensiei pentru fiecare an de retragere (în bază de cerere) a funcționarilor publici înainte de atingerea vârstei de 65 de ani, începând cu anul 1998 și nu mai târziu de 2002; și
- stabilirea unor standarde mai rigide pentru determinarea invalidității de muncă și promovarea principiului, că «reabilitarea și desemnarea de noi funcții are prioritate asupra retragerii».

Dacă am reuși să ridicăm vârsta medie de retragere a funcționarilor publici cu un an, câteva miliarde de

mărci germane ar fi economisite în fiecare an.

Raportul pensiilor va ajuta, de asemenea, să determinăm, dacă va trebui de modificat și prevederile legale pentru stabilirea unor limite de vârstă mai joase în privința sectorului responsabil pentru supravegherea respectării legii (60 de ani) și al sectorului forțelor armate (de la 53 de ani în sus).

Cel puțin un lucru este evident: legislatorii își pot crea o viziune clară, vizând consecințele financiare ale unei măsuri, dacă vor lua în considerare nu numai remunerarea cadrelor active de muncă, dar și pensiile care urmează a fi plătite cu mulți ani mai târziu și - ceea ce este mai important - să calculeze respectiv și toate măsurile din cadrul sectorului de personal.

Din alt punct de vedere, este contraproductiv de încercat de a reduce costurile pensionare prin promovarea retragerii timpurii pentru surplusul de cadre prin intermediul unor regulamente legale speciale. Inițial pare a fi mai favorabil de plătit 75% din plățile beneficiare în loc de 100% din remunerare. Cu toate acestea, nu trebuie de uitat că aceasta se asociază cu un val de plăți pensionare care nu este acoperit de considerentele funcțiilor deținute.

Situația actuală în Berlin este instructivă în această privință. Există aparate administrative enorme în ambele părți ale Berlinului reunificat și în orașul vecin Potsdam, care este capitala Landului Brandenburg, totodată angajând și un număr mare de oficialități guvernamentale. Dacă unirea planificată a Berlinului cu Landul Brandenburg va fi introdusă în practică, cadrele vor trebui reduse într-o măsură mult mai mare decât cea de scădere pe motiv pentru limită de vârstă.

Altă idee constă în înlocuirea, în perspectivă, a unui număr mare de funcționari publici cu angajați prin contract, dar din punctul de vedere al perspectivelor de cost, aceasta nu pare a fi potrivită. După cum arată numeroase studii - ultimul fiind cercetarea (august 1995) efectuată de către Ministerul Finanțelor al Landului Saxonia de Jos - în totalitate nu numai că este mai scump (cu aproximativ 5-15%) de angajat lucrători prin contract în locul funcționarilor publici, însă transferarea contribuțiilor patronatului către serviciul de asigurare a pensiei statutare va agrava și mai tare situația financiară și a o complicată a bugetelor publice. Cheltuielile de personal mai mari pentru lucrătorii prin contract pe parcursul perioadei active de lucru a acestora se vor adăuga peste câteva decenii la costurile tot mai mari de achitare a pensiilor pentru pensionarii existenți.

În afară de această comparație a costurilor, mai sunt încă alți doi factori care trebuie luați în considerare la examinarea finanțelor publice: impozitul pe venit din pensiile funcționarilor publici și granturile federale pentru a cofinanța pensiile statutare care, în 1994, erau de 64 de miliarde DM, sau în jur de o cincime din cheltuielile totale vizând pensiile statutare.

Dat fiind faptul, că bugetele continuă să fie restrânse, nu se așteaptă o îmbunătățire în urma creării actuale a unor fonduri pensionare stabilite. Nu este posibil de a economisi bani prin intermediul achitării beneficiilor pensionare pe viitor din contul unui fond pensionar separat în afară de bugetul curent. Constituirea de rezerve pentru astfel de fonduri nu va fi deloc economică, deoarece situația bugetară rămâne tot atât de tensionată din cauză că nu are rost de alocat bani într-un fond cu rate mici de depunere, în timp ce părți considerabile din bugetul curent trebuie finanțate cu ajutorul unor credite costisitoare.

Pentru a sumariza, în analiza finală, toate sistemele pensionare pentru limită de vârstă, actualmente, reprezintă niște forme diferite ale sistemelor de plată-după-retragere. Pentru a le putea baza pe un sistem de asigurare acoperit de capital, ar însemna crearea unor rezerve enorme, care nu s-ar încadra nici pe departe în nici un buget public. Cu toate acestea, Statul, de obicei, nu este liber să aleagă o formă de investiție pentru această sumă extrem de mare, care este, actualmente, dependentă de cetățenii săi - noi toți știm minte că fondul pensiei private din SUA a fost cândva victima falimentării bursei de valori.

Tot ce rămâne pare a fi sistemul tradițional și verificat al contractului dintre generații, adică beneficiile sunt finanțate din veniturile curente. Conform sistemelor din Germania, acestea sunt alcătuite din veniturile făcute accesibile pentru pensiile serviciului public pe de o parte, și contribuțiile curente, plus granturile federale pentru sistemul pensionar statutar, pe de altă parte.

Ca și toate celelalte beneficii schimbate dintre generații, acest sistem este, în general, susceptibil față de deficitul demografic. Deși noi toți ne confruntăm de o descoperire a populației - de exemplu, mai puțin brutari vor trebui pe viitor să coacă mai multă pâine, pentru a exemplifica - noi putem recurge la experiența din trecut:

Într-o economie dinamică, nu atât numărul persoanelor este important pentru capacitatea sistemului pensionar pentru limită de vârstă, ci câți din ei au serviciu și cât de productiv lucrul lor este. Permiteți-mi să confirm aceasta prin două cifre: în perioada din 1950 până în 1990, produsul național brut al Germaniei a crescut cu 47.3%, în timp ce numărul persoanelor economic active a crescut doar cu 42% pe parcursul aceleiași perioade. Aceasta

înseamnă că o creștere înregistrată în prosperitatea națională și, în acest context, capacitatea de finanțare a pensiilor pentru limită de vârstă este mai dependentă de productivitatea economiei țării în general, decât de numărul total al persoanelor angajate.

CAPITOLUL 5. SCHEME PENSIONARE NAȚIONALE ÎN ZECE ȚĂRIILE EUROPEI CENTRALE ȘI DE EST

1. Albania

Drepturile la protecția socială în Albania sunt garantate de către următoarele legi principale: Legea cu privire la «Prevederile constituționale principale» și Actul vizând protecția socială nr. 7703 din 11 mai, 1993.

Conform legislației de mai sus, toți cetățenii economici activi din Albania și familiile lor sunt asigurați în caz de boală, maternitate (inclusiv granturi de naștere a copiilor), traume la locul de muncă și omaj, existând, totodată, și pensii pentru limită de vârstă, de invaliditate și pentru întreținută (inclusiv granturi de moarte).

Înainte de a trece la aranjamentele de asigurare, vă vom prezenta o mică introducere a Albaniei și problemelor ei sociale.

Albania este o țară europeană cu o suprafață de aproximativ 29 000 km pătrați. În jur de 3.3 mln de albanezi trăiesc în țară și aproximativ același număr, sau ceva mai mult, în străinătate. În jur de 60% din populație trăiesc la țară, iar peste 70% din Albania este înalt rurală.

Populația este relativ tânără, cu o vârstă medie de 28 de ani, structurată în felul următor:

- până la vârsta de 4 ani: 11%;
- de la 5 la 15 ani: 21.6%;
- de la 16 la 24 ani: 19.2%;
- de la 25 la 60 ani: 40%; și
- peste 60 de ani: 8.2%.

Durata medie a vieții albanezilor este de 71.4 ani; 68.5 pentru bărbați și 74.3 pentru femei.

După cel de-al doilea război mondial, Albania a rămas cu partea roșie a hărții Europei și a urmat modelul rus de socialism. Timp de 50 de ani, Albania a practicat eșecul principiilor socialiste, în special colapsul total al propriului «principiu de dezvoltare a cadrelor» care a adus țara la o izolare colosală de sine stătător.

Pe parcursul acelei perioade, foarte puțin a fost făcut, dacă nu chiar nimic, pentru a reconstrui economia, care a fost centralizată extrem de mult, ceea ce a condus la deosebiri economice și sociale mari. Deosebirile erau atât de evidente, încât regimul comunist cu greu putea să le ascundă.

În decembrie 1990, s-a început o mișcare democratică în Albania, iar în martie 1992 la putere a venit un guvern democratic în rezultatul alegerilor democratice libere. În Albania s-au început reforme pentru a transforma viața economică și socială a țării. Programul general al reformei include reformarea domeniului social, care au drept scop crearea unei baze solide a unui sistem modern de protecție socială net și de asigurare a bunăstării.

Anterior exista un sistem de protecție socială, creat în 1947. Trebuie de menționat, că politicile care au fost create anterior, erau condiționate de dezvoltarea centralizată a economiei, o rată înaltă a angajării fictive și al salariilor garantate de stat. În jur de 90% din lucrători primeau salarii comparabile, la nivel minim, care cu greu puteau asigura un nivel minim de trai. Iată de ce sistemul socialist vechi a fost considerat foarte neadecvat, iar pentru a face față noilor cerințe, era extrem de necesar de adoptat un set de reforme. În plus, în cadrul sistemului vechi au fost create doar trei programe de asigurare: incapacitate temporară, maternitate și asigurarea pensionară.

În trecut a fost aplicată o politică foarte nerățională în sectorul social, o politică care avea drept scop soluționarea problemelor imediate fără a considera impactele viitoare și viitoarele dezvoltări.

Fiind favorizată de creșterea demografică, a fost introdusă o lege liberală care a condus la abuzarea asigurării pensionare. Acest cadru legal a făcut ca cetățenii să se poată retrage ușor, chiar și cei cu un stagiul de muncă foarte mic. Condițiile de retragere, cum ar fi vârsta de retragere și mărimea stagiului, erau strâns legate de categoriile de serviciu, sau de gradul de dificultate a serviciului.

Schema pensiei pentru limită de vârstă anticipa trei categorii de serviciu:

• **Prima categorie** conținea ocupațiile cele mai dificile (minele, industriile metalurgică, chimică și textilă, etc.). Bărbații încadrați în această ocupație se puteau retrage la vârsta de 50 de ani, cu doar, un stagiul de muncă de 20 de ani, iar femeile - la vârsta de 45 de ani, cu un stagiul de muncă de 15 ani;

• **Cea de-a doua categorie** cuprindea locurile de muncă mai puțin dificile, vârsta de retragere fiind de 55 de ani pentru bărbați, cu un stagiul de muncă de 25 de ani și 50 pentru femei, cu un stagiul de muncă de 20 de ani;

• **Cea de-a treia categorie** cuprindea ocupațiile obișnuite, vârsta de retragere fiind cea de 60 de ani pentru bărbați, cu un stagiul de muncă de 25 de ani și cea de 55 de ani pentru femei, cu un stagiul de muncă de 20 de ani.

În afară de aceste «facilități», au fost introduse alte prevederi speciale la începutul anilor 1990, pentru a încuraja retragerea timpurie și a crea noi vacanșii pentru cadrele tinere. Drept rezultat, din 1990 și până la sfârșitul anului 1993, fiecare salariat, care avea acumulat stagiul necesar de muncă, putea deveni candidat la retragerea cu cinci ani înainte de vârsta prevăzută de aceste categorii menționate mai sus.

Este ușor de observat, că aceste prevederi încurajau o creștere foarte rapidă a populației neactive și al numărului de beneficiari din domeniul asigurării sociale. În comparație cu anul 1960, creșterea beneficiilor a fost:

- de 8.5 ori mai mult în 1970;
- de 8.5 ori mai mult în 1980;
- de 2.0 ori mai mult în 1985; și
- de 26.1 ori mai mult în 1993.

În perioada 1979-1990, creșterea medie anuală a pensionarilor a fost de 7-8%, în pofida faptului, că creșterea naturală anuală a populației a fost doar de 2%. Aceasta se datorează, în principal, impactului de creștere rapidă a retragerii în cadrul ocupațiilor favorabile și al retragerilor timpurii (înainte de a atinge vârsta de 60 de ani pentru bărbați și de 55 de ani pentru femei). Retragerea timpurie din 1993 a atins cifra de 42% din totalul pensiilor pentru limită de vârstă, în comparație cu 18.7% a numărului total din 1975. Această creștere a fost, de asemenea, urmată de o reducere a vârstei medii de retragere care, către sfârșitul anului 1993, era de 53.1 ani în comparație cu 57.6 ani în 1975. Astfel, perioada beneficiilor a crescut, în medie, cu 19.5 ani pe beneficiar.

Datele statistice vizând demografia, compilate de către Institutul Național pentru Statistică, au demonstrat o tendință nouă și diferită, indicând că:

- rata natalității scădea repede - de la 79 000 în 1990 până la aproximativ 65 000 pe an, calculată pentru 1995-2000;
- procentul populației active de vârstă aptă de muncă (15-59 de ani), care era relativ înalt în perioada 1969-1989, va scădea considerabil în 1989-1994 din cauza descreșterii natalității și al emigrației;
- grupul mai în vârstă (persoanele de peste 60 de ani) va crește. S-a estimat că în 2000 acest grup se va mări cu 42% în comparație cu anul 1989.

Ajustarea schemelor de protecție socială la aceste condiții noi a fost un lucru foarte dificil, care a necesitat îmbunătățiri mari și schimbări esențiale în cadrul legal existent. Încercând să găsească niște soluții și să facă față cerințelor impuse de schimbările recente, a fost adoptată o legislație nouă vizând protecția socială.

Noua schemă a protecției sociale din Albania furnizează beneficii atât relevante-de-plată, cât și nerelevante-de-plată. Beneficiile relevante-de-plată sunt garantate conform Decretului de Asigurare Socială din 11 mai 1993. Acest Decret prevede furnizarea beneficiilor de asigurare în cinci ramuri de asigurare, în caz de:

- boală;
- naștere a copilului;
- accidente de muncă/azart ocupațional;
- pensii (pentru limită de vârstă, de invaliditate și de urmaș); și
- omaj.

Finanțarea acestor beneficii se efectuează prin intermediul contribuțiilor, care se plătesc în fondul de

asigurare socială de către salariați și patronatul lor.

Altă lege garantează distribuirea beneficiilor nerelevante-de-plată. Decretul «Despre ajutoarele economice și protecția socială din Republica Albania», prevede asigurarea cu asistență socială a persoanelor cu venituri scăzute în întregime pe familie. Acestea sunt niște beneficii minime și testate de câțiguri, care să asigure cel puțin un nivel minim de trai. Schema este finanțată de la bugetul de stat prin intermediul impozitelor generale.

Legea de asigurare socială a constituit drept baza de reorganizare a întregului sistem de asigurare socială; noul sistem a fost creat în baza unui model nou și proiectat pentru a face față cerințelor impuse de economia liberă de piață.

Noul sistem conține următoarele scheme:

- Schema de asigurare generală (fundamentală)

Aceasta este o schemă mandatară de plată-după-retragere, unde toate persoanele economic active (salariații și antreprenorii) trebuie, în mod obligatoriu, să fie asigurați. Schema acoperă întreaga populație, urbană și rurală, asigurând beneficii de protecție în cele cinci ramuri enumerate mai sus.

Schema este finanțată în baza contribuțiilor plătite de către persoanele asigurate și patronii lor. Totodată, schema este asigurată de către bugetul de stat în caz de insolvență (faliment).

- Schema voluntară de asigurare

Aceasta constă dintr-o extensiune a schemei generale de a proteja unele categorii de oameni care:

- nu sunt asigurați în mod obligatoriu;
- din cazuri acceptabile au abandonat asigurarea obligatorie și poate continua în vederea asigurării conform aranjamentelor benevole; sau
- persoane angajate de sine stătător, care doresc să aibă beneficii mai mari.

- Scheme suplimentare de asigurare

- *beneficii suplimentare de stat*

Decretul de asigurare socială permite de a face aranjamente în plus la asigurarea obligatorie. Parlamentul sau guvernul are dreptul de a introduce schemele suplimentare pentru funcționarii publici și militari.

Aceste beneficii suplimentare trebuiesc finanțate de la bugetul de stat.

- *schema suplimentară privată*

Această schemă, care este privată, se aplică atât pentru lucrătorii din sectorul privat, cât și pentru cei din sectorul public. Ea dă posibilitate persoanelor care sunt asigurate, să beneficieze în urma retragerii timpurii (la vârsta de 40 de ani) sau să primească beneficii mai mari, dacă ei au achitat contribuții timp de cel puțin cinci ani. Schema este finanțată din contribuțiile individuale făcute de către lucrătorii asigurați și patronii lor. Beneficiile sunt strâns legate de mărimea contribuțiilor făcute de persoanele asigurate.

Pentru a administra asigurările suplimentare private pot fi însărcinate organele legale sau alte organizații specializate. Aceste fonduri întotdeauna sunt fondate și administrate de către acționari. Pentru beneficiile asigurate de către asigurarea privată nu este stabilit un nivel maxim sau minim; acestea sunt în dependență de contractele individuale și/sau colective. Aceasta este o schemă finanțată anticipat.

- Pensii speciale de stat

Conform acestei scheme, Consiliul de Miniștri are dreptul să acorde pensii speciale de stat, sau suplimente, persoanelor care s-au evidențiat în mișcările de eliberare națională, pentru democrație și politică, cercetări

°tiinþifice, culturã, economie, etc. Mai existã °i pensii speciale pentru persoanele care au fost persecutate politic în timpul regimului comunist. Toate schemele speciale sunt finanþate de la bugetul de stat.

Aranjamente legale

Conform noii legislaþii, sistemul general de asigurare protejeazã întreaga populaþie economic activã în mod obligatoriu. Persoanele angajate °i cele angajate de sine stãtãtor, cu re°edinþa în Albania, precum °i albanezii angajaþi în strãinãtate, sunt asiguraþi în caz de pierdere a sursei de venit, cauzatã de incapacitate temporarã, de na°tere a copilului, de traume la serviciu, °omaj, bãtrãneþe, invaliditate °i de moarte a întreprinzãtorului familiei. Întregul cadru legal precedent a fost revizuit, cele mai mari îmbunãtãþiri fiind fãcute în privinþa asigurãrii pensionare. Una din schimbãrile cele mai mari constã în eliminarea categoriilor de serviciu, precum °i al vârstelor extrem de favorabile. Vârsta de retragere a devenit standardã, iar perioada de asigurare - mult mai îndelungatã.

Condiþiile de eligibilitate acum sunt:

- retragerea de la activitatea economicã;
- dupã 35 de ani de contribuþii (atãt pentru bãrbaþi, cât °i pentru femei); °i
- la vârsta de 60 de ani pentru bãrbaþi °i 50 pentru femei.

Este prevãzută o perioadã de tranziþie pentru aplicarea noilor mãsuri. Cãtre anul 2004, noua legislaþie va deveni efectivã pe deplin; vârstele de retragere legate de categoriile diferite de serviciu °i perioada de contribuþii vor fi mãrite treptat.

Asigurarea pensiei mai conþine prevederi pentru echitatea socialã; noile mãsuri au fost introduse pentru a calcula beneficiile, luãndu-se în considerare perioadele de asigurare °i ratele contribuþiilor.

Cele trei tipuri de beneficii pensionare (pentru limitã de vârstã, de urma° °i de invaliditate) sunt calculate în acela°i mod. Formula utilizatã la calcularea mãrimii pensiei are douã componente. Primul introduce principiul beneficiului minim. Toþi cetãþenii au dreptul la suma minimã garantatã, care trebuie sã asigure cel puþin nivelul minim de trai care va fi stabilit de cãtre guvern. Cel de-al doilea, reprezintã o sporire, bazatã pe participarea persoanelor la schema de asigurare; ea este proporþionalã cu anii °i sumele contribuþiilor fãcute de persoana asiguratã.

Costul schemei °i aranjamentele financiare

Noua schemã a mai modificat °i aranjamentele financiare. Schemele de asigurare socialã sunt prevãzute de a fi ni°te activitãþi non-profit. Venitul în urma contribuþiilor va acoperi cheltuielile totale ale schemei (costurile de asigurare, plus costurile administrative). Statul va finanþa doar programe speciale, cum ar fi pensiile de merit, alocaþiile °i categoriile de personal, pe care guvernul a decis sã le susþinã, de exemplu, soldaþii supu°i serviciului obligator, beneficiarii indemnizaþiilor de °omaj, etc.). Salariaþii vor mai plãti o contribuþie °i din salariul lor calculat.

Contribuþia obligatorie este împãrþitã de cãtre salariat °i patronul sãu, cota salariatului reprezentãnd 10%, iar cea a patronului - 26% din salariu. În plus, patronul va plãti, de asemenea, 6.5% din salariu pentru asigurarea ocupaþionalã în caz de traume (0.5%) °i asigurarea în caz de °omaj (0.6%). Patronul este obligat sã deducã °i sã transfere contribuþia totalã în fondul de asigurãri sociale.

Mai au loc °i schimbãri fundamentale în administrarea asigurãrii sociale. Managementul asigurãrii sociale a fost încredinþat Institutului pentru Asigurarea Socialã, un institut public independent. Institutul este condus de Consiliul Administrativ, la care participã reprezentanþi din partea celor trei sfere sociale - guvern, patronat °i sindicate.

Noul sistem este acum complet. În afarã de asigurarea socialã obligatorie, care asigurã susþinere populaþiei economic active în întregime (indiferent de tipul de angajare), sistemul mai permite °i asigurarea benevolã. A fost adoptatã o altã lege - Legea vizãnd Protecþia Suplimentarã °i Instituþiile Pensionare Private - °i au devenit efective pentru a implementa Articolul 4 din Decretul pentru Asigurarea Socialã. Se mai desfã°oarã activitãþi satisfãcãtoare °i în vederea preparãrii beneficiilor suplimentare pentru funcþionarii publici °i militari.

Noua schemã a fost în vigoare timp de acum doi ani. Sistemul de asigurare socialã a dovedit cã ea este durabilã din punct de vedere economic deoarece, pentru prima datã, bugetul °i-a realizat stipulãrile. Sistemul poate fi considerat efectiv în garantarea beneficiilor existente °i furnizãrii beneficiilor promise. Totodatã, °i

experiența dovedește că organizațiile independente de stat pot îndeplini cu succes acest business de asigurare.

Problemele majore încă vor urma

Noi încă nu putem pretinde că am construit un sistem complet de securitate socială; încă multe mai sunt de făcut în această privință. Acum are loc doar instaurarea cadrului legal, iar implementarea sa va necesita eforturi mari. Este important ca legislația, pe care am adoptat-o să fie bazată pe abordările cele mai moderne. Acest lucru eu aș dori să-l accentuez. Paralel cu transformările legale, noi mai lucrăm și în vederea reorganizării administrației schemei. Trebuie create noi unități administrative, atât în centru, cât și în localități.

Pentru a fi realiști, noi trebuie să acceptăm, că perioada de tranziție, prin care trece țara noastră, a generat multe probleme legate de experiența limitată pe care o avem în vederea soluționării noilor probleme sociale și dificultăților financiare ale economiei de tranziție.

Situația economică dificilă prin care trece, actualmente, Albania, nu influențează mult sfera socială în sensul supra-împovărării schemelor de asigurare socială și de a face ca finanțarea lor să fie foarte dificilă.

Rata omajului curent de 13% a redus esențial numărul de contribuitori și a scăzut raportul interdependenței (contribuitori/beneficiari), creând condiții foarte dificile pentru schemă pentru a putea supraviețui. Indiferent de multiplele dificultăți pe care le întâmpinăm, eu cred că schema este bine concepută și problemele majore vor fi soluționate în perioada de tranziție, și că pe viitor va fi realizat, neapărat, un progres.

2. Bulgaria

Sistemul de securitate socială are o tradiție îndelungată în Bulgaria. Prima lege vizând asistența socială a persoanelor invalide a fost trecută în parlament în 1881. În 1885 a fost Legea cu privire la retragerea funcționarilor publici. În perioada 1900-1920, au fost adoptate prevederi cu privire la securitatea socială pentru lucrătorii angajați în caz de boală, accidente, pentru limită de vârstă și de naștere a copilului. În 1924, Legea cu privire la securitatea socială a creat un sistem de protecție socială universal și mandatar. În 1949, noua Lege vizând securitatea socială, a adunat diverse tipuri de securitate socială într-un singur fond administrat de către Institutul de Stat de Protecție Socială. Bugetul Institutului de Protecție Socială a devenit o parte și a bugetului integrat de stat.

În 1957, Legea cu privire la Beneficiile Pensionare a fost trecută prin Parlament care stabilea un sistem pensionar general pentru toate categoriile persoanelor asigurate, cu excepția cooperativelor și fermierilor privați, beneficiile de securitate socială ale cărora erau reglementate de către o lege specială. Ultima lege a fost în vigoare din 1961 până în 1975. După aceea, fermierii au fost incluși și ei în cadrul Legii pentru Beneficiile Pensionare.

În ce privește securitatea socială, lucrătorii angajați în cadrul guvernului se supun prevederilor Legii vizând beneficiile pensionare. Nu există nici un fel de privilegii, pentru angajații din cadrul guvernului, existând niște condiții egale pentru salariații din sectorul public și cel cooperatist.

Sistemul securității sociale este finanțat prin intermediul contribuțiilor de securitate socială, achitate doar de către patronat. Sistemul operează în bază de plată-după-retragere. Nivelul beneficiilor este diferit pentru fiecare din cele trei categorii ocupaționale bazate pe gradul de nocivitate. Contribuțiile de securitate socială plătite sunt egale cu 50% din compensația calculată pentru Categoria I, 45% pentru Categoria II, și 35% pentru Categoria III. Doar persoanele angajate din cont propriu, singuri proprietari și profesioniști free-lance plătesc contribuții de securitate socială din cont propriu.

Sistemul de securitate socială (înafară de ocrotirea sănătății) este administrat de către Secția Principală Securitate Socială din cadrul Ministerului Muncii și Relațiilor Sociale și subdiviziunile sale regionale de securitate socială.

Legea cu privire la beneficiile pensionare prevede următoarele tipuri de beneficii personale și moțenite:

- beneficii pensionare pentru limită de vârstă;
- beneficii legate de incapacitate și boală;

-
- beneficii din motiv de traume la serviciu și boală profesională;
 - beneficii pensionare pentru limită de vârstă pentru meșteugari și fermieri privați; și
 - beneficii pensionare legate de deces în privința tipurilor de mai sus.

Cerințele de calificare la pensiile pentru limită de vârstă sunt de 60 de ani pentru bărbați și de 55 de ani pentru femei, și un stagiul de muncă de 25 de ani pentru bărbați, și de 20 de ani pentru femei. Dacă stagiul de muncă este mai mic decât se cere, de cel puțin o jumătate, pensia este redusă în bază de pro rata.

Opțiunea de retragere timpurie a fost introdusă în aprilie 1990 pentru bărbații în vârstă de 57 de ani și pentru femeile de 52 de ani, dacă aceștia sunt eligibili în baza a câtorva condiții suplimentare. Amendamentul acesta la Legea pentru Beneficiile Pensionare a fost înlocuit în iunie 1992. Pensiile, conform opțiunii de retragere timpurie, au fost reduse (cu 20%) în comparație cu pensiile normale pentru limită de vârstă.

În plus, opțiunea de retragere timpurie se aplică în raport cu persoanele care au lucrat în condiții care oferă calificare pentru Categoriile I și II.

Militarii și persoanele care îndeplinesc funcții similare, precum și învățătorii, se pot califica pentru retragerea timpurie dacă au îndeplinit stagiul de muncă respectiv.

Stagiul de muncă include perioade acoperite de contribuții sociale și alte câteva cazuri echivalente (nașterea copilului, serviciul militar obligatoriu). Durata stagiului de muncă este calculată în bază consolidată, indiferent de sectorul de angajare. Perioadele în care persoana n-a avut contract de muncă sau n-au fost plătite nici un fel de contribuții la sistemul protecției sociale, nu se includ în stagiul de muncă.

Rata de înlocuire este de 55% din leafa sau salariul mediu lunar calculat pe parcursul a trei ani consecutivi de muncă, pe parcursul ultimilor 15 ani de muncă, la dorința persoanei în cauză. La pensie se adaugă 2% pentru fiecare an de muncă de-asupra nivelului minimal prevăzut, dar alocările ulterioare nu pot depăși 12% sau oase ani în total.

Ca și toate celelalte persoane asigurate, lucrătorii guvernamentali au dreptul la beneficii pensionare de invaliditate în caz de îmbolnăvire totală, accidente de muncă sau de boală profesională, precum și dreptul la pensii în caz de deces referitor la tipurile enumerate mai sus.

Cerințele pentru calificarea la beneficiile pensionare de invaliditate în caz de boală sunt următoarele: invaliditate permanentă sau de lungă durată și un stagiul de muncă de cel puțin cinci ani pentru persoanele în vârstă de peste 25 de ani și de trei ani pentru persoanele în vârstă de 20-25 de ani. Pentru persoanele de până la vârsta de 20 de ani, nu se cere nici un stagiul de muncă.

Gradul de invaliditate este constatat de un consiliu medical. Există trei grupe de invaliditate: de grupa I pentru persoanele care nu pot îndeplini nici un fel de lucru; de grupa II pentru persoanele care nu pot îndeplini lucrul profesional; și de grupa III pentru persoanele care trebuie să-și schimbe ocupația sau condițiile de muncă.

Ratele de înlocuire sunt de 55% din leafa sau salariul calculat pe parcursul a 12 luni de serviciu înainte de data de constatare a invalidității pentru invaliditatea de grupa I, 40% pentru grupa II și 25% pentru grupa III.

Pensia de invaliditate de boală de grupa I poate fi mărită cu 75% din beneficiu în caz dacă mai există și o persoană întreținută. Pensiile de invaliditate legate de accident sunt plătite în condiții similare, cu excepția faptului că pentru ele nu este impusă nici o cerință vizând stagiul minimal de muncă.

Legea cu privire la beneficiile pensionare prevede posibilitatea de a primi două pensii concomitent. Primul beneficiu se plătește deplin, în timp ce cel de-al doilea este limitat doar la o jumătate din mărimea stabilită.

Beneficiile în caz de deces sunt stabilite în mărime de 50% din beneficiile pensionare personale ale persoanei decedate în cazul când este numai un singur moștenitor, 75% pentru doi moștenitori și 100% pentru trei sau mai mulți moștenitori.

În cazurile când lucrătorul este demisionat din cadrul instituției, companiei sau organizației, sau dacă contractul de muncă este suspendat în urma expirării termenului, indemnizațiile de omaj se plătesc în dependență de vârstă și de durata stagiului de muncă, dar acestea nu pot depăși termenul de 12 luni.

Beneficiile de securitate socială nu sunt ajustate automat. Ele sunt ajustate sau actualizate printr-o decizie guvernamentală în baza indicelui de inflație stabilit.

Înainte de atingerea vârstei de retragere, conform Legii vizând beneficiile pensionare, persoanele se pot califica pentru obținerea beneficiilor de invaliditate sau să primească beneficii în caz de deces.

Pensiile pentru limită de vârstă sunt beneficii pe viață, în timp ce pensiile de invaliditate sunt garantate pentru o perioadă anumită stabilită de consiliul medical.

Toate beneficiile pensionare sunt scutite de impozit. Pensionarii își primesc beneficiile prin intermediul oficiilor poștale sau al Băncii de economii de stat.

Condițiile economice s-au schimbat considerabil în Republica Bulgară începând cu anul 1990. Schimbarea a avut efecte dezastruoase asupra sistemului de securitate socială. Către sfârșitul anului 1991, erau 2 374 418 de pensionari și 4 108 598 de persoane asigurate, întreaga populație fiind în număr de 8 993 310. Rata inflației era foarte înaltă dar creșterea beneficiilor de asigurare socială a rămas în urmă considerabil. Mai mult decât atât, pensiile erau unica sursă de venit pentru acest grup mare de populație. În 1991, cheltuielile de plată a pensiilor au fost în mărime de 14% din produsul intern brut al țării.

În plus, indicii demografici sunt extrem de nefavorabili pentru sistemul de securitate socială, cu o tendință continuă de înrăutățire.

Pe parcursul ultimilor ani, câteva dezbateri publice au fost desfășurate în legătură procesul reformei. A fost atins un consens în privința aspectelor majore ale reformei.

Reforma a început deja cu Legea vizând crearea fondului securității sociale. După reforma instituțională din 1996, Asambléa Națională a Republicii Bulgaria va examina un set de legi legate de toate aspectele protecției sociale.

Credem că noua Lege vizând lucrătorii guvernamentali va face posibil de a cuprinde acest grup de lucrători în cadrul unei scheme pensionare separate.

3. Republica Cehă

În Republica Cehă, nu există o schemă pensionară separată a serviciului public. Nu există un sistem pensionar special pentru nici o categorie de lucrători. Cu toate acestea, pentru toți cetățenii sau rezidenții Republicii există un tip suplimentar de asigurare pensionară.

În 1994, a intrat în vigoare Legea cu privire la asigurarea pensionară suplimentară cu contribuții de stat. Prin intermediul acestei Legi, asigurarea pensionară suplimentară a fost introdusă în calitate de superstructură de-asupra sistemului fundamental de securitate pensionară, ceea ce va extinde posibilitatea cetățenilor de a juca un rol activ în salvagardarea viitorului lor conform situației sale particulare. Legea stipulează numai regulile fundamentale la care trebuie să adere toate fondurile pensionare, totodată, mai permițând și oferirea unor condiții mai avantajoase. Aceasta trebuie să creeze condiții favorabile pentru ca fondurile pensionare să concureze între ele și să conducă la o situație avantajoasă pentru participanții la asigurarea pensionară suplimentară.

Asigurarea pensionară suplimentară cu contribuții de stat (numită în continuare asigurare pensionară suplimentară) se bazează în mare măsură pe un principiu civic și individual, nu în baza principiului corporatist al patronatului (de ramură, profesional). Această decizie a fost luată în privința circumstanțelor actuale și dezvoltării prognozate a economiei cehe, situația pieței de muncă (mobilitatea sporită a forței de muncă pe parcursul perioadei de tranziție) și structura organizațiilor de patronat (tranziția spre întreprinderile medii și mijlocii). Asigurarea pensionară suplimentară se bazează în principal pe relațiile dintre fondul pensionar și cetățeni, nu pe raportul fond pensionar/patronat/salariați. Asigurarea intră în vigoare exclusiv în baza alegerii făcute de participant, în baza ofertelor competitive ale fondurilor pensionare și cu sprijinul direct al Statului. Concepția de asigurare aici accentuează că asigurarea reprezintă, în primul rând și cel mai important, preocuparea personală a participantului și abilitatea sa de a-și planifica viitorul.

Asigurarea pensionară suplimentară este administrată de către fondurile pensionare, care sunt niște societăți pe acțiuni cu un capital statutar minimal de 20 de milioane de cecuri cehe. Fondul administrează contribuțiile participanților și Statului, încercând să valorifice în continuare aceste contribuții prin intermediul unor investiții potrivite. Spre deosebire de companiile comerciale de asigurare tradiționale, fondurile pensionare sunt instituții, unde partea majoră a profitului generată în rezultatul activității economice trebuie să fie folosită doar în interesul beneficiilor participanților la asigurarea pensionară suplimentară (acționarii au dreptul la maximum 10% din profit). Tipul de investiții este limitat de Lege astfel, încât să excludă activitățile riscante. În timpul creării, fiecare fond pensionar trebuie să declare banca care are dreptul să îndeplinească funcția de

depozitare. Aceasta mai garantează și un control anumit asupra activității financiare a fondului. Conform Legii, fondul pensionar este responsabil de a informa participanții în mod regulat în privința stării financiare a fondului.

Suma contribuită de către participant în Kc (KZK)	Suma contribuției de Stat în Kc (KZK)
100 - 199	40 + 32% din suma ce depășește 100
200 - 299	72 + 24% din suma ce depășește 200
300 - 399	96 + 16% din suma ce depășește 300
400 - 499	112 + 8% din suma ce depășește 400
500 și mai mult	120

Notă: salariul mediu în Republica Cehă era de 6 790 Kc.

Contribuția minimală făcută de către participant în contul contribuției de stat este de 100 Kc. Pe parcursul primilor doi ani de participare la sistem, contribuția de stat se mărește cu 25%. Scopul acestei majorări este de a ridica interesul cetățenilor față de asigurarea pensiei suplimentare.

În locul participantului personal, contribuțiile mai pot fi trimise în adresa fondului în «beneficiul acestuia, de către o parte terță», dar un patron poate proceda astfel numai din contul profitului impozitat. Nu este posibil de achitat contribuții în adresa câtorva fonduri simultan în beneficiul unei și aceleiași persoane. Pentru a verifica acest regulament, a fost creat un registru central al participanților la asigurarea pensiei suplimentare, care este menținut de către Ministerul Finanțelor, organul de supraveghere de stat. Acest organ mai are și numeroase funcții, care sunt îndreptate spre asigurarea protejării participanților și cea mai mare securitate posibilă a sistemului. Împreună cu Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale, el aprobă planurile pensionare și își exprimă opinia vizând componența organelor administrative ale fondurilor. El deseori raportează privitor la activitatea de afaceri, având dreptul de a cere informații speciale despre activitatea fondului, să impună amenzi sau măsuri de corectare, iar în cazuri extreme, să retragă licența de activitate a fondului pensionar.

Pentru fiecare participant se menține un cont individual care înregistrează contribuțiile făcute (de către participant și de către Stat) și acțiunile de profit.

Dacă participanții decid să facă transferuri în adresa altui fond, fondul inițial este obligat conform Legii să efectueze transferul tuturor mijloacelor financiare înregistrate (cu alte cuvinte, contribuțiile participantului, contribuțiile Statului și câștigurile realizate în urma investițiilor corespunzătoare atât contribuțiilor din partea participantului, cât și a Statului).

Participantul are posibilitatea de a alege eventualitatea (vârsta obligatorie și invaliditatea sau decesul), perioada de timp și nivelul venitului adăugător. Această alegere este făcută posibilă de către planurile pensionare concepute în mod diferit ale fondurilor pensionare individuale.

Legea permite doar planuri pensionare definite de contribuții cu singura excepție a pensiilor de invaliditate. Dacă, totuși, fondul pensionar oferă o pensie de invaliditate definită de beneficiu, în acest caz trebuie menținut un cont separat și nici un fel de contribuții de stat nu sunt asigurate pentru contribuțiile acestui tip de pensii.

4. Estonia

În Estonia, lucrătorii din sectorul de stat sunt acoperiți de schema pensionară generală și ordinară, care cuprinde toate categoriile de lucrători.

Schema ordinară este reglementată de către Legea vizând Alocările de Stat (17 martie 1993) și operează

în baza schemei de plată-după-retragere. Ea este finanțată de la bugetul securității sociale, care derivă din contribuțiile sociale (impozitul social) plătit de către patronat la rata de 20% din salariu. Patronii din sectorul public plătesc impozitul social în condiții echivalente cu patronii din sectorul privat. Contribuțiile sociale ale instituțiilor publice sunt incluse în calitate de articole separate în bugetele locale și de stat.

Vârsta generală de retragere în 1995 era de 61 de ani pentru bărbați și de 56 de ani pentru femei. Începând cu 1994, vârsta de retragere a început să crească treptat cu 6 luni în fiecare an, până în 2003, când va deveni de 65 de ani pentru bărbați și 60 pentru femei. În Estonia, criteriul de eligibilitate pentru pensia ordinară a limitei de vârstă este stagiul de muncă de 15 ani. Deși retragerea timpurie nu este prevăzută, ea este posibilă pentru persoanele ce lucrează în condiții de muncă grele și nocive și în alte cazuri.

Schema pensionară ordinară pentru limită de vârstă, actualmente, depinde de doi factori: mărimea pensiei naționale și durata stagiului de muncă (sau al unei activități echivalente). Mărimea pensiei naționale este determinată de către guvern, în dependență de constrângerile financiare ale bugetului securității sociale și poate fi majorat de două ori pe an. Componentul pensiei vizând perioada de angajare crește progresiv odată cu stagiul de muncă. Pentru o perioadă de angajare de 15-19 ani, la mărimea pensiei naționale pentru fiecare an de muncă se adaugă 1.7% din pensia națională. Pentru o perioadă de 20-24 de ani, 1.8%; pentru 25-29 de ani, 1.9%; pentru 30-34 de ani, 2.2%; pentru 35-39 de ani, 2.3%, iar pentru o perioadă de muncă de peste 40 de ani, în fiecare an se adaugă 2.5% din pensia națională. La stabilirea duratei de muncă, anii de serviciu în armată, de studii în cadrul instituțiilor de învățământ superior, de omaj înregistrat etc., se consideră drept ani de muncă. Perioadele de arestare nelegitimă se numără întreit. Pensia nu are limită maximă de vârstă.

După cum s-a constatat mai sus, mărimea pensiei naționale și, prin urmare, plățile pensionare totale, sunt determinate de către guvern. Actualmente, nu există un mecanism de ajustare automată sau de indexare a pensiilor. Pensia este definită drept beneficiu și nu contribuție și este plătită pe viață.

Conform Legii pentru Serviciul Public, care a fost adoptată pentru a fi implementată începând cu 1 ianuarie 1996, funcționarii publici au dreptul la suplimente pensionare. Mărimea suplimentului depinde de durata stagiului de muncă în funcții publice și de mărimea pensiei pentru limită de vârstă: 10-15 ani de serviciu public ridică pensia normală pentru limită de vârstă cu 10%, 16-20 de ani cu 20%, 21-25 de ani cu 25%, 26-30 de ani cu 40% și peste 30 de ani cu 50%. Aceste suplimente vor fi finanțate de la bugetul de stat. Și totuși, Legea vizând serviciul public nu cuprinde drepturile pensionare ale anumitor categorii de funcționari publici, cum ar fi Președintele, Deputații în Parlament, Miniștrii, Controlorul de Stat, Cancelarul pentru Justiție, Președintele Băncii Estoniene, Judecătorii, cadrele angajate în poliție, armată, precum și trupele de grăniceri.

Cadrele din poliție, detectivii, judecătorii, procurorii și alte categorii de lucrători din domeniul justiției criminale, precum și militarii, lucrătorii serviciului de salvare și celui de pompieri se bucură de drepturi pensionare în condiții preferențiale, reglementate de către Legea cu privire la pensiile de incapacitate. Condiția de eligibilitate aici este condiționată de stagiul de muncă de 25 de ani (cel puțin 15 ani în Estonia) în funcțiile prevăzute fără stabilirea unei vârste minime. Perioadele de angajare parțială în funcțiile date sunt excluse când se calculează stagiul de muncă. Pensia de incapacitate pentru categoriile menționate de funcționari publici reprezintă mărimea pensiei naționale crescută cu 1.5% din pensia națională pentru fiecare an de muncă în funcția prevăzută, plus 20% din pensia națională pentru anumite profesii. Astfel, pensia de incapacitate este de obicei mai mică decât pensia normală pentru limită de vârstă. După atingerea vârstei ordinare de retragere, persoanele care se află la pensia de incapacitate pot fi transferate la pensia normală pentru limită de vârstă.

Drepturile pensionare ale Președintelui și Deputaților în Parlament sunt reglementate de către o lege separată. Pensiile pentru limită de vârstă ale parlamentarilor pot fi acordate bărbaților în vârstă de 60 de ani cu un stagiul de muncă de 25 de ani și femeilor de 55 de ani cu un stagiul de muncă de 20 de ani, dacă el/ea a fost deputat în Parlament pentru cel puțin doi ani până la terminarea mandatului Parlamentului. Mai există și o posibilitate pentru retragerea timpurie în condițiile prevăzute. Pensia este în sumă de 75% din salariul Parlamentarului și se achită de la bugetul de stat.

Responsabil de administrarea generală și managementul financiar al securității sociale este Consiliul Național al Estoniei pentru Protecția Socială. Achitarea pensiilor (cu excepția pensiilor parlamentarilor) este suportată de către departamentele pensionare regionale. Consiliul de Protecție Socială se mai ocupă și de proiectarea legislației.

5. Ungaria

Sistemul pensionar actual pentru funcționarii publici

În Ungaria este un sistem pensionar național. Toți lucrătorii din toate sectoarele trebuie să fie acoperiți de către această schemă. Nu există prevederi speciale pentru salariații din sectorul de stat sau alte grupuri special definite.

Actul vizând Fondurile de Asigurare Reciprocă din 1993 a introdus schimbări în sistem, în rezultatul cărora în vigoare au intrat fonduri pensionare reciproce. Rolul acestor fonduri încă este limitat în comparație cu schemele naționale, dar tot mai mulți patroni și salariați consideră aceste scheme drept atractive, atât în sectorul de stat, cât și cel privat.

Drepturi pensionare și vârsta de retragere

Vârsta de retragere în Ungaria este de 60 de ani pentru bărbați și de 55 de ani pentru femei. Persoanele care au atins această vârstă de retragere și au completat un stagiul de muncă de 20 de ani au dreptul la o pensie întreagă. Persoanele care n-au un stagiul de muncă de 20 de ani, dar au peste zece ani, au dreptul la o pensie parțială. Persoanele de anumite ocupații - în principal cu un risc sporit pentru sănătate - au dreptul la retragere timpurie. Vârsta de retragere pentru lucrătorii din sectorul de stat este aceeași ca și pentru alte categorii de lucrători.

Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Pensia pentru limită de vârstă în Ungaria este definită de beneficiu, mărimea fiind stabilită în funcție de mărimea stagiului de muncă și a salariului final. Mărimea pensiei în cazul unui stagiul de muncă de peste zece ani de muncă este de 33% din salariul mediu curat pe parcursul ultimilor opte ani. Raportul de înlocuire pentru stagiul de muncă de peste 30 de ani este de 68%.

La calcularea stagiului de muncă se iau în considerare următoarele perioade:

- angajarea (de asemenea angajarea de sine stătător);
- statutul de membru în cadrul unui organ corporativ;
- serviciul militar;
- perioadele de plată a concediilor de boală, primelor de îngrijire a copilului, beneficiilor de îngrijire a copilului; și
- un curs de studii la Universitate sau colegiu.

Concediile din cont propriu sunt incluse în stagiul de muncă atunci când aceste concedii au fost cauzate de anumite motive (îngrijirea unui membru bolnav al familiei, construcția casei).

Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

Funcționarii publici sunt cuprinși în cadrul schemei pensionare naționale de invaliditate. Atribuirea dreptului este condiționată de un anumit stagiul de muncă, care este diferit în funcție de grupul de vârstă. Mărimea pensiei de invaliditate este definită de gradul de invaliditate, de durata stagiului de muncă, de vârstă și de salariul final. Mărimea maximă este de 63% din salariul final.

Pensia pentru văduv/-ă este asigurată soțului/soției dacă soțul/soția care a decedat a completat stagiul de muncă minimal pentru calificarea la pensia pentru limită de vârstă (sau invaliditate) sau a avut dreptul la pensia pentru limită de vârstă (sau de invaliditate). Pensia pentru văduv/-ă este permanentă, dacă persoana întreținută a atins vârsta de retragere, sau este invalidă, sau are, cel puțin doi copii pe care îi întreține. În caz contrar, beneficiul este temporar, asigurat pentru un an de zile. Mărimea pensiei pentru văduv/-ă este în valoare de o jumătate din pensia pentru limită de vârstă sau de invaliditate a persoanei

decedate. Condițiile de obținere a dreptului la beneficiile pentru orfani sunt similare cu pensia pentru văduv/-ă, dar mărimea este de o jumătate.

Suspendarea și schimbarea serviciului

Din cauza naturii generale a pensiei naționale, drepturile sunt transferabile între instituții, ramuri și sectoare.

În caz de suspendare a serviciului public, lucrătorul are dreptul la o plată pentru cadrele reduse echivalentă cu 12 luni de salariu dacă are un stagiul de muncă de peste 20 de ani.

Achitarea beneficiilor și retragerea timpurie

Există o posibilitate pentru retragerea timpurie - în special în sectorul de stat - pentru persoanele care nu au mai mult de cinci ani până la atingerea vârstei de retragere. Condiția pentru calificarea la dreptul pentru beneficiu este de 30 de ani de muncă pentru bărbați și de 25 de ani pentru femei.

Decretul cu privire la asigurarea socială prevede ca pensiile să respecte creșterea nivelului mediu a salariului, dar cifrele actuale și detaliile de indexare trebuie să fie decise de către Parlament.

Legislația, finanțarea și administrarea

Decretul din 1975 cu privire la asigurarea socială și modificările sale definește schema pensionară. Detaliile sunt reglementate prin decretele guvernamentale.

Patronatul plătește 44% din salarii în calitate de contribuții de asigurare socială. Din cele 44%, 24.5% pleacă în fondul pensiilor și 19.5% - în fondul ocrotirii sănătății. Salariații trebuie să plătească 6% pentru pensii și 4% pentru corotirea sănătății. În total, sistemul pensionar este finanțat la nivel de 30.5% din contul contribuțiilor, iar restul - din impozite.

Reformarea schemei pensionare

Recent au fost introduse schimbări în regulile de calculare, dar nu și în structura de bază a sistemului. Există propuneri de a introduce modificări majore în întreaga structură a sistemului pensionar. Principalele considerente ale ideii de reformare sunt:

- scăderea ratei contribuției (25% în loc de 30.5);
- canalizarea unei părți a contribuției în contul unei scheme finanțate deplin;
- reducerea cheltuielilor pensionare prin mărirea vârstei de retragere (prin stabilirea unei vârste pensionare unice de 62 de ani pentru bărbați și femei); și revizuirea procedurii de estimare a pensiilor de invaliditate.

Pensia planificată va conține o pensie fundamentală legată de câștiguri, finanțată de către contribuțiile patronatului. Mărimea acestei pensii va fi mai mică decât pensia recentă pentru limită de vârstă și ar trebui să fie definită de contribuții. Urmează a fi o parte întreprinsă pe deplin în mod obligatoriu, finanțată din contul contribuțiilor cetățenilor, în valoare de 10% din câștigurile calculate ale acestora. Economii pensionare benevole ar putea fi transferate către anumite fonduri speciale în afară de schemele obligatorii.

Reforma pensionară propusă este supusă unor dezbateri politice. Guvernul singur încă n-a decis ce fel de modificări va susține și cum acestea vor putea fi implementate. Managementul autonom al fondului pensionar nu poate ajunge la o înțelegere comună cu ministerele în privința anumitor întrebări. Se pare că lipsa unui acord politic tergiversează reforma sistemului pensionar.

6. Letonia

Schema pensionară curentă

În Letonia există o schemă pensionară națională ordinară. Lucrătorii din toate sectoarele sunt supuși unei singure scheme, fără nici un fel de prevederi pentru anumite grupuri. Schema pensionară actuală cuprinde toate tipurile de categorii din administrația de stat.

În conformitate cu schema pensionară curentă, există următoarele tipuri de pensii:

- pensii de muncă (pentru limită de vârstă, invaliditate, de urmaș, pentru vechime în muncă); și
- pensii sociale.

Soldaii și colaboratorii instituțiilor din cadrul Ministerului de Interne și cadrele retrase din Forțele Armate, sunt cuprinși în cadrul unei scheme pensionare ocupaționale speciale.

Drepturile pensionare și vârsta de retragere

Dreptul la pensie se bazează pe vârsta oficială de retragere și pe durata stagiului de muncă. Vârsta generală de retragere este de:

- 60 de ani pentru bărbați (dacă durata stagiului de muncă este de cel puțin 25 de ani); și
- 55 de ani pentru femei (dacă durata stagiului de muncă este de cel puțin 20 de ani).

Nu este stabilită vârsta maximă de retragere. Vârsta de retragere poate fi mai mică și durata stagiului de muncă mai scurtă pentru anumite grupuri de oameni, cum ar fi invalizii, femeile care au mai mult de cinci copii sau copiii cărora sunt invalizi, pentru nevăzătorii și pentru persoanele care au pensii pentru vechime în muncă.

Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Calcularea pensiilor se bazează pe durata de muncă și salariul mediu lunar al lucrătorului de stat pe parcursul ultimului sfert, înainte de retragere. Promisiunea pensionară este definită drept beneficiu.

Durata stagiului de muncă necesară pentru a deveni eligibil la o pensie deplină este diferită pentru diferite grupuri de oameni.

Pensia constă dintr-o pensie fundamentală plus o pensie suplimentară. Pensia fundamentală constituie 30% din salariul mediu. Pensia suplimentară este de 10% din salariul mediu împărțită la 25 și apoi înmulțită la durata stagiului de muncă a pensionarului. Durata maximă a stagiului de muncă, care poate fi luată în considerare la calcularea pensiei suplimentare este de 38 de ani.

De exemplu:

Durata stagiului de muncă este de 38 de ani.

Salariul mediu este de 82.35 Ls (lași).

1) 30% din 82.35 Ls = 24.70 Ls. Pensia fundamentală este de 24.70.

2) 10% din 82.35 Ls = 8.235 Ls : 25 = 0.329.

0.329 Ls x 38 = 12.51 Ls. Pensia suplimentară este de 12.51 Ls;

3) Pensia totală este de 24.70 + 12.51 = 37.21 Ls.

Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

Pensia de invaliditate este calculată în mod corespunzător: pensia socială plus 20-40% din pensia

fundamentală (în dependență de grupa de invaliditate). Pensia minimă de invaliditate este de 70-100% din mărimea salariului minim oficial.

Pensia de urma^o este constituită din pensia socială ^oi pensia suplimentară. Pensia suplimentară este calculată la nivel de 40% din mărimea veniturilor întreprinzătorului pentru fiecare membru invalid al familiei. Pensia suplimentară nu poate fi mai mare decât veniturile medii ale persoanei întreprinute.

Pensia socială este în valoare de 50-100% din salariul minim oficial.

Suspendarea ^oi schimbarea serviciului

Lucrătorii din cadrul sectorului de stat nu au dreptul la nici un fel de beneficii, dacă serviciul este suspendat înainte de vârsta de retragere. Valoarea beneficiilor pensionare definite de legislație rămâne neatinsă înainte de plata efectuată odată cu atingerea vârstei de retragere ^oi depinde de salariul mediu.

Plata beneficiilor ^oi retragerea timpurie

În conformitate cu prevederile legislației, pensiile sunt stabilite ^oi plătite de către instituțiile de menținere socială.

Grupurile ocupaționale speciale au diferite vârste de retragere ^oi este imposibil de primit o pensie pentru limită de vârstă înainte de atingerea vârstei de retragere. Nu toate beneficiile pensionare sunt pe viață. Unele din ele pot fi revizuite, cum ar fi, de exemplu, pensiile de urma^o.

Legislația, finanțele ^oi administrarea

Schema pensionară existentă în Letonia este definită de Legea cu privire la pensiile de stat, de către Legea cu privire la procedura de calculare a pensiei de stat, de către Regulamentele Cabinetului cu privire la pensiile pentru vechime în muncă ^oi de către ordinele Ministerului pentru Bunăstarea Populației vizând creșterea mărimii pensiilor.

Schema pensionară actuală este finanțată de la bugetul anual de stat. Venitul creat în baza impozitelor sociale constituie drept baza plășilor beneficiilor sociale. Rata impozitului social este de 38% din câștiguri, 37% fiind plătite de către patronat ^oi 1% de către salariați.

Schema pensionară este administrată de către Ministerul pentru Bunăstare.

Probleme aferente creării noii scheme pensionare pentru serviciul public

Legea cu privire la serviciul public prevede, ca pensiile pentru lucrătorii din cadrul serviciului public să fie calculate de către Legea cu privire la Pensia de Stat. Această Lege mai prevede, de asemenea, ^oi faptul că persoanele mai au dreptul ^oi la alte pensii (pensia asigurată de către patronat, asigurarea pensionară personală, etc.), care nu sunt pensii de stat.

În februarie ^oi martie 1995, Institutul de Cercetări științifice din Letonia a desfășurat un studiu vizând «Fondurile pensionare non-guvernamentale ^oi acumulările pensiilor suplimentare», la comanda Serviciului de Stat pentru Administrarea Publică.

În baza a 830 de răspunsuri la acest studiu, au fost făcute următoarele concluzii:

- majoritatea funcționarilor publici nu sunt satisfăcuți de schema actuală;
- 20% din funcționarii publici doresc să înceapă de a face contribuții la pensiile suplimentare anul acesta. O altă parte din respondenți sunt de acord să facă contribuții la pensiile suplimentare, dacă vor dispune de informațiile suplimentare necesare în această privință;
- funcționarii publici ar dori să primească informații prin poștă sau prin intermediul mass media. Ei ar folosi posibilitatea de a participa la seminare;
- majoritatea respondenților n-ar dori să facă contribuții pentru pensia suplimentară independent de patronat;

-
- aproximativ o jumătate din salariați ar dori să primească credite bazate pe acumulări pensionare suplimentare pentru a cumpăra case, mașini, mobilă sau alte necesități. O treime ar dori să plătească singuri o parte din contribuții, iar cealaltă parte să fie plătită de către patronat;
 - funcționarii publici ar dori să plătească o treime din contribuții în fiecare lună; și
 - în calitate de condiție principală pentru securitatea fondului pensionar și al banilor depozitați, funcționarii publici ar accepta supravegherea din partea Oficiului pentru Controlul de Stat, întreținut din contul capitalului lichid al fondului pensionar.

7. Lituania

Scheme pensionare actuale

Salariații din sectorul de stat sunt supuși schemelor pensionare de asigurare socială generală (ordinară). Există scheme pensionare speciale pentru militari, poliști, serviciile de securitate și de urmărire în justiție:

- schema de asigurare socială generală este ordinară pentru toate categoriile de salariați;
- schema «militară» este suplimentară la schema pensionară națională ordinară;
- nu există prevederi speciale în cadrul schemei naționale ordinare pentru lucrătorii din sectorul de stat;
- schema generală cuprinde toate categoriile de lucrători și ocupații;
- nu există scheme pensionare speciale pentru lucrători în afară de un singur caz (temporar), care este în privința savanșilor încadrați în instituțiile științifice de stat.

Drepturile pensionare și vârsta de retragere

Principalele cerințe conform schemei generale sunt:

- vârsta de 60 de ani pentru femei și de 62.5 pentru bărbați (care au început să fie ridicate treptat de la 55 de ani pentru femei și 60 pentru bărbați, care era vârsta de retragere de până la 1995);
- pentru pensia minimală - un stagiul de muncă de 15 ani;
- pentru o pensie întreagă - 30 de ani de muncă (care s-a ridicat treptat de la 20 de ani, cum era de până la 1995);
- vârsta generală de retragere este aceeași pentru toți salariații;
- reglementări speciale pentru schemele serviciului «militar» - retrageri mai timpurii conform statutelor de serviciu.

Calcularea pensiilor pentru limită de vârstă

Calcularea pensiilor se bazează pe durata stagiului de muncă (de serviciu) și 25 de ani din salariul cel mai ridicat. Calcularea bazată pe salariul final și durata stagiului de muncă se mai aplică și la schemele suplimentare «militare»:

- schema este definită de beneficiu;
- toate tipurile de serviciu și de angajare prin contract de muncă se iau în considerare;
- perioadele de serviciu în afara administrației de stat se iau în considerare.

Raportul aproximativ dintre pensiile medii pentru limită de vârstă și salariul mediu este de 45% (mai mic pentru salariile mari și mai mare pentru salariile mai mici).

Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

Pensiile de invaliditate, pentru orfani și pentru văduvi/văduve sunt incluse în schema generală. Nu există prevederi pentru retragerea timpurie, cu excepția militarilor.

Cerințele fundamentale pentru pensiile de invaliditate sunt reprezentate de constatarea invalidității de către instituțiile competente și de durata necesară a stagiului de muncă (de angajare) conform vârstei persoanei

invalide. Dacă persoana decedată a avut completat stagiul necesar de muncă (similar cu cazul de invaliditate), văduvul/văduva are dreptul la pensie dacă el/ea are copii (mai mici de 18 ani) împreună cu persoana decedată, sau dacă el/ea va atinge vârsta de retragere peste cinci ani sau mai puțin; orfanii au dreptul la pensia de retragere dacă sunt de o vârstă de până la 18 ani sau au fost invalizi înainte de această vârstă.

Pensiile de invaliditate sunt calculate ca și pensiile pentru limită de vârstă, prin intermediul prelungirii stagiului de muncă a persoanei invalidă până la atingerea vârstei de retragere. Pensiile pentru văduv/-ă și pentru orfani se calculează ca și pensiile de invaliditate și se divizează între văduv/-ă (50%) și copii.

Suspendarea și schimbarea serviciului

Funcționarii publici sau angajații de stat au dreptul la plata pentru suspendare ca și oricare alți lucrători.

Drepturile pensionare sunt transferabile: angajarea conform contractului de muncă în cadrul oricărei ramuri, sector sau instituții este tratată în același mod.

Valoarea pensiei înainte de plată este calculată conform unor «cifre» (coeficiente) pentru fiecare an. Aceste «cifre» nu sunt ajustate dar colectate în fiecare an.

Plata beneficiilor și retragerea timpurie

Pensiile sunt plătite de către Administrația Fondului de Asigurare Socială. Pensiile pentru militari se plătesc de către anumite diviziuni ale Ministerelor Apărării, Afacerilor Interne, etc.

Nici un fel de beneficii pensionare nu pot fi primite înainte de atingerea vârstei de retragere, cu excepția militarilor.

Este posibil de primit pensii de invaliditate înainte de vârsta de retragere.

Pensia pentru limită de vârstă este pe viață. Pensia de incapacitate se plătește atâta timp cât durează incapacitatea. Pensia pentru orfani se plătește până la atingerea de către orfan a vârstei de 18 ani (dacă el/ea este student, 24 de ani). Beneficiile de boală și de naștere a copilului sunt temporare.

Pensiile sunt periodic ajustate: partea fundamentală este ajustată conform indicelui de prețuri și printr-un decret guvernamental, iar partea suplimentară este ajustată conform salariului mediu pe țară și automat printr-o decizie a Fondului de Asigurare Socială. Pensiile din cadrul schemei «militare» sunt ajustate atunci când se măresc salariile militarilor, poliștilor și lucrătorilor altor servicii.

Legislația, finanțarea și administrarea

Principala legislație o reprezintă Legea cu privire la Asigurarea Pensii Sociale de Stat (1995).

Sistemul este finanțat în bază de plată-după-retragere de către Fondul Asigurării Sociale, care este separat de bugetul de stat. Schema «militară» este finanțată de la bugetul de Stat.

Patronatul plătește 30%, iar salariații 1% din salariul calculat.

Rata contribuției este calculată conform cheltuielilor definite de beneficii pentru un an.

Schema pensionară este administrată de către Fondul Asigurării Sociale.

Reformarea schemei pensionare

Noul sistem pensionar a fost creat la 1 ianuarie 1995. În proces de pregătire este schema pentru asigurarea pensionară suplimentară (fonduri pensionare benevole). Pensiile profesionale sunt și ele incluse în ordinea de zi.

Principalul obstacol al asigurării pensionare suplimentare (finanțate) îl constituie nivelul înalt de impozitare și veniturile mici ale majorității populației. Această situație oferă puține posibilități de a face economii.

8. Polonia

Schemele pensionare curente

În Polonia există trei scheme pensionare naționale principale. Ele sunt:

- salariații, ce cuprinde toate categoriile de salariați, atât al celor din sectorul public, cât și privat;
- fermierii (beneficiile în cadrul acestei scheme sunt finanțate dintr-un fond separat administrat de către Banca Agricolă de Asigurare Socială); și
- serviciile ce poartă uniforme (polițiști și militari); beneficiile lor sunt plătite în totalitate din bugetul de stat.

Salariații din sectorul de stat sunt supuși schemei ordinare a salariaților, dat fiind faptul că pentru ei nu există regulamente speciale. Cu toate acestea, există regulamente speciale ce reglementează situația anumitor grupuri profesionale, cum ar fi minerii sau lucrătorii căilor ferate. Descrierea sistemului pensionar pentru lucrătorii ordinari conține regulamente cu privire la lucrătorii din sectorul de stat.

Organizarea și finanțarea pensiilor în cadrul sistemului pentru salariați

Beneficiile sunt finanțate din contul FUS (Fondul Asigurării Sociale). Venitul său este generat din contribuțiile obligatorii plătite în exclusivitate de către patronat în mărime de 45% din salarii și din transferurile de stat. Plata beneficiilor sociale de toate tipurile este garantată de la bugetul de stat. Actualmente, transferurile de stat acoperă în jur de 15-20% din totalul cheltuielilor FUS.

ZUS (Institutul de Asigurare Socială), care este un organ al administrației centrale de stat, administrează FUS, colectează contribuțiile, elaborează decizii cu privire la beneficiile pensionare individuale și le plătește.

Drepturi pensionare

Salariații au dreptul la pensia pentru limită de vârstă dacă satisfac două cerințe:

- vârsta de retragere (de obicei 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați); și
- perioada de asigurare (cel puțin 20 de ani de calificare pentru femei și 25 pentru bărbați).

Din cauză că există un Fond de Asigurare Socială central, modificările care intervin în stagiul de muncă nu afectează dreptul la pensie sau mărimea ei.

Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Pensia pentru limită de vârstă este compusă din două părți:

Prima parte nu depinde nici de durata de asigurare, nici de venitul din care se plătește contribuția pentru asigurarea socială; fiecare pensionar are dreptul la 24% din mărimea de bază. Perioada de asigurare include toate perioadele cuprinse de obligația de cotizare a contribuțiilor de asigurare socială (perioade de contribuție) și alte perioade incluse în prevederile legale dar care nu sunt cuprinse în obligațiunea de a plăti contribuții de asigurare socială și care afectează dreptul la beneficii sau rata acestora (perioade «necontributive»). Există unele excepții la calcularea nivelului pensiei în privința grupurilor profesionale menționate mai sus.

Cea de-a doua parte este proporțională cu perioada de asigurare (1.3% din baza calculului pentru fiecare perioadă contributivă și 0.7% din baza calculului pentru perioada necontributivă). Baza de calculare a beneficiului nu poate fi mai mare decât 250% din salariul mediu, în afară de plata contribuțiilor legate de veniturile mari.

Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

În afară de pensiile pentru limită de vârstă, sistemul pensionar mai include și alte beneficii, cum ar fi pensia de invaliditate, pensia pentru văduv/văduvă, pensia pentru orfani și retragerea timpurie.

Cerințele fundamentale pentru obținerea dreptului la *pensia de invaliditate* sunt:

- una din cele trei grupe de invaliditate, acordate de către consiliul medical pentru invaliditate și angajare;

-
- durata perioadei de asigurare (în dependență de vârstă);
 - invaliditatea trebuie să se întâmple în timpul lucrului sau cu 18 luni după terminarea perioadei de angajare.

Această pensie este plătită conform acelor regulamente ca în cazul pensiei pentru limită de vârstă.

Pensia pentru văduv/văduvă și pensia pentru orfani poate fi acordată în cazul decedării salariaților asigurați, care îndeplinesc condițiile necesare aferente pensiei pentru limită de vârstă sau pensiei de invaliditate.

Văduvul/văduva are dreptul la pensie dacă:

- el/ea are cel puțin 50 de ani (pentru femei) sau 65 de ani (pentru bărbați);
- el/ea este invalid; sau
- îngrijește copiii în vârstă de sub 16 ani.

Orfanii sau întreținuții au dreptul la pensie dacă:

- el/ea este în vârstă de până la 16 ani sau până la terminarea studiilor (dar nu mai în vârstă de 25 de ani); sau
- el/ea este invalid.

Mărimea acestor două pensii reprezintă un procent fix al beneficiului calculat pentru salariații asigurați ca și cum el/ea ar fi viu.

Multe grupuri ar putea pretinde la retragerea timpurie. În majoritatea cazurilor, dreptul la retragerea timpurie este tratat în calitate de echivalent pentru condițiile de muncă și pierderea sănătății în timpul activității economice.

Mărimea de bază: în 1991-1992, salariul mediu din cadrul economiei naționale în trimestrul pentru care remunerarea era drept bază pentru indexarea beneficiilor.

De la 1 ianuarie 1993 și până la sfârșitul lunii mai 1994, ea a fost de până la 91% din salariul menționat mai sus, iar de la 1 iunie 1994 — până la 93% din acest salariu.

Baza de calculare a beneficiilor: în 1995, salariul mediu sau baza de calculare a contribuțiilor pentru oase ani consecutivi ale și la dorința persoanei în cauză din cadrul a 15 ani înainte de anul când s-a apelat la beneficiu.

Pe viitor, perioada care actualmente este de oase ani, se va mări cu unul în fiecare an, până la zece ani consecutivi în 2000. În același timp, perioada de la care acest salariu este selectat, se va extinde treptat până la 20 de ani.

Indexarea pensiei pentru limită de vârstă și celei de invaliditate

Pensia pentru limită de vârstă și cea de invaliditate au fost mărite în privința ratei de creștere. În fiecare trimestru creșterea salariului mediu este determinată în raport cu trimestrul care a fost până la ultima indexare. Dacă salariile cresc cu cel puțin 10%, indexarea beneficiilor se produce conform creșterii actuale a salariului.

Către sfârșitul anului 1994, pentru a reduce deficitul Fondului de Asigurare Socială, a fost propusă o metodă deosebită de indexare, care se baza pe principiile de menținere a puterii de cumpărare a beneficiilor (indexare legată de prețuri).

Plata beneficiilor

Majoritatea beneficiilor pensionare sunt plătite până la moarte dar în anumite circumstanțe ele pot fi suspendate. Pensii pentru orfani/întreținuți de obicei sunt temporare.

Prevederile legale permit de a combina pensiile pentru limită de vârstă cu venitul limitat generat de lucrul efectuat. Veniturile care nu depășesc 60% din salariul mediu nu afectează plata pensiilor pentru limită de vârstă. Când această limită este depășită, pensia pentru limită de vârstă se micșorează în mărimea egală cu «partea socială» (24% din suma de bază), iar când venitul câștigat este de 120% din salariul mediu, pensia pentru limită de vârstă se suspendează în întregime.

Reformarea schemei pensionare

Ministerul Muncii și Politicii Sociale lucrează asupra unui proiect de reformare a Sistemului de Asigurare Socială. Asumările fundamentale ale reformei prevăd:

Minimum: pensia de stat

Fiecare cetățean care a îndeplinit condițiile specificate, primește pensia de stat plătită din bugetul de stat. La început, aceasta este echivalent cu mărimea de până la 30% din salariul mediu, iar pentru anii viitori pensia va menține puterea de cumpărare a nivelului inițial.

Pensia de stat va constitui primul nivel al beneficiului pensionar, care va conține toate componentele curente de altă natură decât cea de asigurare (partea «socială» și perioadele necontributive). Pensia de stat va înlocui următoarele beneficii existente:

- pensiile excepționale;
- beneficiile atașate (pensiile sociale) la asistența socială;
- alocațiile familiare și alte beneficii neasigurabile.

Mai mult: pensii de asigurare socială

Fiecare persoană care a lucrat timp de cel puțin 15 ani (și a plătit contribuții de asigurare socială pe parcursul acestei perioade), urmează să primească, în plus la pensia de stat, o pensie de asigurare socială. Mărimea pensiei este direct proporțională cu numărul de ani de vârsare a contribuțiilor și de nivelul venitului acoperit de către contribuție, cu o rată, pentru fiecare an de asigurare, de 1.1%-1.25% din mărimea remunerației persoanei asigurate. Mărimea specifică a acestui indice va depinde de capacitatea de autofinanțare a sistemului.

Noile pensii pentru limită de vârstă vor fi plătite numai din fondurile derivate din contribuțiile din cadrul sistemului de autofinanțare.

După reformă, perioadele necontributorii, care actualmente sunt luate în considerare, vor dispărea. Ele vor fi înlocuite cu pensia de stat, care va înlocui și ea «partea socială» a pensiei actuale pentru limită de vârstă. Perioadele necontributive includ concediile și studiile superioare.

Chiar mai mult: pensia suplimentară pentru limită de vârstă

În afară de asigurarea obligatorie, organizată de Stat, vor fi create posibilități pentru crearea unor scheme de asigurare socială suplimentare. Toți cei care își pot permite să plătească contribuții suplimentare, își vor asigura un venit mai mare după retragere. Din acest sistem vor avea de beneficiat, de asemenea, și instituțiile individuale sau chiar ramurile din domeniul întregi. Contribuțiile suplimentare vor fi investite pentru a genera venituri. Organizațiile și instituțiile specializate de asigurare se vor ocupa de investirea contribuțiilor cu supravegherea statului. Fiecare cetățean va putea să-și aleagă organizația care îl aranjează cel mai bine.

La început, un număr mare de cetățeni puteau beneficia în urma acestor scheme sociale de asigurare.

Statul va crea prevederi legale de definire a principiilor de funcționare a fondurilor și va defini scutirea de impozite a participanților la schemele suplimentare de asigurare. Fondurile vor fi obligate să creeze fonduri garantate pentru ele însele în caz de faliment (reasigurare).

În prezent, multe firme au apărut pe piața de asigurare a Poloniei, atât poloneze cât și străine, în cadrul cărora mulți oameni își investesc banii. Și totuși, cu puține excepții, aceste firme nu sunt autorizate de către Ministerul Finanțelor și în caz de falimentare, nu există nici un fel de garanții de recuperare a banilor care au fost investiți. Legea nu interzice nici crearea unor fonduri pensionare de către ramuri și întreprinderi individuale. Fără un sistem de supraveghere și garanții, schemele suplimentare de asigurare sunt riscante.

Pensiile suplimentare pentru limită de vârstă pot fi operate de către instituții cu diverse structuri organizatorice. În dependență de regulamentele legal adoptate, acestea pot fi organizații mari care n-ar încredința operarea pensiei suplimentare unei instituții externe, dar ar fi administrat acest fond de sinistător prin intermediul unui sistem de fonduri rezervate. Acest sistem oferă cele mai bune posibilități - cu supraveghere - pentru ca capitalul acumulat să fie investit în aceeași firmă. Totodată, el mai creează și riscul pierderii de

capital în caz de falimentare a întreprinderii.

Deciziile privitoare la principiile de investire a resurselor (averii) în piața de capital trebuie să fie susținute de regulamente speciale. Aceasta se aplică la cota securității de stat, sau limitarea investiției resurselor de fonduri în proiectele de investiții ale întreprinderii care este fondatorul acestui fond.

Fondurile pensionare ar putea fi operate și de instituții externe, de exemplu, întreprinderi, societăți de asigurare reciprocă, fundații necomerciale.

Fondurile pensionare de investiții mai pot fi create și în baza unor organizații privatizate de stat, care contribuie la finanțarea asigurării sociale.

Implementarea noului sistem

Elementele noului sistem vor fi introduse treptat, în calitate de un tot întreg și în așa mod, încât pensionarul de azi să nu fie în dezavantaj. Aceasta nu poate fi desfășurat fără regulamente noi de indexare a beneficiilor curente.

Pensiile pentru limită de vârstă vor continua să crească în dependență de salarii, dar ele vor fi modificate în două feluri. În procente, indexarea va fi mai mică decât creșterea medie a salariului, dar indicele sumei de bază va crește cu un punct procentual cu fiecare indexare - de la actuala rată de 93% de procente din salariul mediu la 100%. Acest proces va începe odată cu prima indexare în 1996. Va mai fi și o comparație cu creșterea prețurilor; pentru ca pensiile pentru limită de vârstă să-și mențină puterea de cumpărare, ele nu trebuie să crească mai încet decât prețurile.

Calea tranziției spre noul sistem va depinde de rata de creștere a salariilor reale.

Indexarea după reformă

Valoarea reală a pensiei de stat trebuie să fie garantată pentru a accentua influența venitului în creștere în rezultatul muncii privitor la rata beneficiului, pentru a micșora cota bugetului de stat în finanțarea asigurării sociale și pentru a aprofunda caracterul de asigurare a sistemului.

În acest scop, pensia de stat trebuie să fie ajustată conform creșterii indicelui de prețuri stabilit în legea bugetului pentru anul în cauză. Orice diferență de indice dintre plan și implementarea sa trebuie să fie corectată pe parcursul anului următor. Starea universală a pensiei va fi un beneficiu plătit din resursele bugetului de stat (subsidiile curente ale asigurării de stat și o parte din resursele colectate în formă de contribuții la Fondul de Asigurare Socială) și un beneficiu garantat pe deplin de către Stat. Odată cu creșterea economică, indexarea propusă a prețurilor beneficiului dat va face ca povara asupra bugetului să fie redusă.

Se propune ca beneficiile plătite din contul sistemelor de asigurare, sau al sistemelor de aprovizionare să fie ajustate conform unei rate de creștere modificate în mod potrivit a bazei medii de calculare a contribuțiilor de asigurare socială. Această modificare trebuie să depindă de fluctuațiile numărului de persoane asigurate și de numărul de beneficiari. Mecanismul bazat pe acești parametri, va crea condiții de menținere a principiului de autofinanțare a fondului de asigurare.

Principiile fundamentale ale asigurării sociale

Asigurarea socială va rămâne obligatorie și universală. Ca și mai înainte, indiferent de cât de mult a câștigat lucrătorul sau cât de mult s-a aflat în câmpul muncii, pensia sa pentru limită de vârstă nu poate fi calculată în mărime mai mare de 250% din salariul mediu. Chiar dacă lucrătorul dat a câștigat de trei ori mai mult decât salariul național mediu, pensia pentru limită de vârstă va fi calculată în mărime de 2.5 ori mai mare decât salariul mediu.

Nivelul maximal la care poate fi stabilită contribuția este de 250% din salariul național mediu. Persoanele care câștigă mai mult nu vor fi obligate să plătească contribuții care să depășească mărimea de 250%. Chiar dacă lucrătorul plătește contribuțiile astăzi, ele nu vor influența asupra nivelului pensiei sale pentru limită de vârstă mai târziu.

Pe viitor, acest prag va fi minimalizat astfel, încât mai mulți oameni să poată avea asigurare suplimentară,

iar costurile de muncă să fie reduse.

Va fi stabilit un prag al venitului minimal din care se poate colecta contribuția obligatorie. Acesta va constitui mărimea salariului minim (actualmente 280 zl.).

Dacă o persoană anumită nu este acoperită de către asigurarea socială, dar ar dori să aranjeze o schemă pensionară, aceasta ar putea fi asigurată la cererea sa personală astfel ca să poată fi menținută continuitatea perioadei de asigurare. Aceasta se poate aplica la femeile care îngrijesc copiii până la vârsta de patru ani, persoanele care au luat concediu neplătit sau care sunt neangajate fără dreptul la beneficiul de omaj.

Drepturi pensionare și vârsta de retragere

Persoana care a atins vârsta de retragere și a lucrat timp de cel puțin 15 ani, va fi eligibilă pentru pensie.

Retragerea timpurie și alte privilegii pentru ramuri vor fi menținute, dar numai când ele vor fi «cumpărate» prin intermediul unei contribuții ridicate. Noul fond pensionar nu va plăti adăugător, după cum se face azi, din contul fondului comun al tuturor contribuțiilor. În mod similar, dacă perioada necontributivă trebuie să fie inclusă în stagiul de muncă - de exemplu, serviciul militar general sau perioada de combatere - atunci contribuția va trebui să fie plătită de către o instituție potrivită. Treptat, pe parcursul a zece ani, vârsta de retragere a femeilor poate fi extinsă de la 60 la 65 de ani.

Femeile, care au completat perioada de 20 de ani de asigurare (de plătire a contribuțiilor) când noile regulamente intră în vigoare, vor fi eligibile pentru retragere după atingerea vârstei de 55 de ani, cu condiția că ele au completat perioada de asigurare de 30 de ani.

Calcularea beneficiilor

Deja este cunoscut faptul că noua schemă pensionară va consta din pensia de stat și un beneficiu care va depinde de stagiul de muncă și de venitul acoperit de contribuții. În prezent, în scopul calculării pensiei pentru limită de vârstă, oase ani consecutivi pot fi aleși din ultimii 15 ani înainte de retragere. Anul viitor vor fi oapte ani din 16, până când se va ajunge la zece ani din 20 în anul 2000. După reformă, se pot alege câștigurile cele mai favorabile pe parcursul a 20 de ani din întregul stagiul de muncă. Dacă, totuși, în decursul oricărui an, persoana care se retrage a fost asigurată pentru mai puțin de 6 luni, acel an nu va fi calculat pentru el. În mod natural, în cazurile când stagiul de muncă este mai mic de 20 de ani, pensia pentru limită de vârstă va fi calculată în baza câștigurilor acumulate pe parcursul întregii perioade de asigurare.

Lucrul în timpul retragerii

După reformă, dacă persoana retrasă preia funcții de serviciu, ea și va pierde dreptul la pensia de stat, iar pensia pentru limită de vârstă urmează să fie redusă în dependență de nivelul venitului. ZUS va suspenda pensia dacă împreună cu venitul în urma serviciului suma generată depășește cu 100% mărimea pensiei fundamentale pentru limită de vârstă. Dacă, atunci, baza de calcul este de 1 500 zl, iar pensia pentru limită de vârstă de 1000, persoana care se retrage poate câștiga adăugător 500 zl.

Deoarece oamenii câștigă puțin, iar beneficiile sunt joase, poate fi introdus principiul pentru o perioadă limitată care va permite persoanelor care se retrag să câștige venituri adăugătoare - dar nu mai mult decât salariul minimal - fără nici un fel de urmări.

Lucrul în timpul retragerii va continua să fie acoperit de obligația de asigurare, adică, el va fi inclus în stagiul de muncă și, prin urmare, va afecta mărimea pensiei pentru limită de vârstă. Poate fi introdus principiul ca după un stagiul de muncă 40 de ani, angajarea în timpul retragerii să nu influențeze mărimea pensiei pentru limită de vârstă.

Pensia pentru limită de vârstă asemenea unei încurcături

Pensia pentru limită de vârstă poate fi constituită din stagiul de muncă acumulat în timpul lucrului la diferiți patroni și va «lega împreună» diferitele părți. De exemplu, dacă cineva a fost polițist timp de zece ani, a lucrat la o fermă timp de zece ani, iar timp de zece ani a deținut o funcție în cadrul Ministerului Finanțelor, el va primi pensia de stat, plus beneficii parțiale din fiecare sistem în mărimea corespunzătoare cu perioada de 10 ani a perioadei de cotizare, în total constituind o perioadă de cotizare de 30 de ani.

Cu toate acestea, pensia pentru limită de vârstă nu poate fi primită simultan din diferite sisteme pentru aceiași ani de muncă. Dacă o persoană oarecare este fermier, iar în același timp lucrează și la o fabrică, ea trebuie să aleagă de a fi asigurată sau în calitate de fermier, sau de muncitor la fabrică.

Pensii de invaliditate

Principiile de acordare a pensiei de invaliditate vor fi schimbate. La moment, dreptul lor depinde, în primul rând, de nocivitate, sau gradul de dăunare a sănătății și nu de abilitatea de a storce venit din lucru.

După reformă, pensiile vor fi acordate, în principal, persoanelor care sunt capabile de a lucra în condițiile precedente. Aceasta înseamnă că aceste persoane vor fi capabile să lucreze în condiții special adaptate la incapacitatea lor. Persoanele care încă își pot reveni, vor primi pensie pentru o perioadă definită de timp. În același timp, pacienții vor trece un curs de reabilitare pe cât se poate de repede.

Noua cale a ZUS

ZUS va primi statutul public-legal și atributele unei instituții de asigurare. Ea va fi capabilă într-o măsură mai mare decât acum să elaboreze decizii vizând câștigurile generate de contribuții și de achitarea beneficiilor.

Consiliul său de supraveghere va consta din reprezentanți ai patronatului, ai celor asigurați și ai administrației de stat în egale proporții.

Va fi necesar de introdus înregistrarea individuală a asiguraților, dat fiind faptul că noile sarcini se bazează pe informații individuale cu privire la fiecare persoană asigurată (conturile înregistrărilor individuale de asigurare).

9. Republica Slovacia

Schema pensionară curentă

Schema pensionară, ca și toate celelalte scheme naționale de asigurare socială, furnizează pensii pentru limită de vârstă, de invaliditate și de urmaș. Salariile din sectorul de stat se supun acestei scheme pensionare generale.

Condițiile pensionare curente diferă conform tipului de lucru și se divizează în trei categorii:

- categoria I - în principal minierii, dar și personalul serviciilor aeriene și alte profesii;
- categoria II - în principal persoanele expuse unor boli contagioase, materialelor radioactive sau toxice, sau altor condiții care pun în pericol sănătatea;
- categoria III - toate celelalte ocupații; în jur de 90% din lucrători sunt incluși în această categorie.

Drepturi pensionare și vârsta de pensionare

Vârsta normală de pensionare pentru bărbați este de 60 de ani. Persoanele care au lucrat un număr anumit de ani, în special locurile de muncă cu un grad sporit de risc se pot retrage de la unul până la cinci ani mai devreme, în dependență de tipul de lucru (aceasta se referă în principal la profesiile incluse în categoria I). Pentru femei, situația diferă în funcție de numărul de copii crescuți și se scade cu un an pentru fiecare copil de la 57 de ani (fără copii îngrijiți) până la 53 (cinci copii îngrijiți sau mai mulți).

Salariile (bărbații și femeile) sunt eligibil pentru o pensie deplină după un stagiul de muncă de 25 de ani.

Pentru persoanele cu un stagiul de muncă mai puțin de 25 de ani pot fi acordate pensii parțiale în felul

următor: pentru bărbați de la 65 de ani cu cel puțin un stagiu de zece ani și pentru femeile în vârstă de 60 de ani cu un stagiu minimal de 20 de ani.

Calcularea pensiei pentru limită de vârstă

Pensia întreagă în valoare de 50% din veniturile de referință se plătește cu condiția completării unui stagiu de muncă de 25 de ani. Rata de înlocuire se mărește cu un procent pentru fiecare an de muncă care depășește 25 de ani și până la completarea pensiei maxime.

Pensia parțială este calculată în calitate de 2% din venitul de referință pentru fiecare an de muncă.

Veniturile de referință sunt definite în calitate de nivel mediu în decurs de cinci ani, calculat din ultimii zece ani ai beneficiarului. Veniturile de referință lunare sunt definite drept sumă a procentelor din trei venituri sumate: adică 100% din primele 2 500 Sk, 33.33% din venitul câștigat în valoare de al 2 501 până la 6 000Sk și 10% de la 6 001 până la 10 000Sk. Venitul care depășește suma de 10 000Sk nu este luat în considerare.

Anumite profesii (piloții, artiști) sunt eligibili pentru pensii speciale, mai mari.

Pensia de invaliditate și pensia de urmaș

În dependență de gradul de invaliditate, se plătesc pensii de invaliditate de două mărimi, adică în mărime de o pensie pentru limită de vârstă deplină (calcularea include ani creditați de asigurare care acoperă perioada dintre momentul de începere a invalidității și vârsta normală de retragere) sau în mărime de 50% pentru invaliditate parțială.

Pensiile pentru văduv/-ă se plătesc în valoare de 60%, iar pensiile pentru orfani - în valoare de 30% din mărimea pensiei la care are dreptul întreținătorul decedat pentru fiecare urmaș. Văduva are dreptul să primească pensie pe o perioadă de numai până la un an de zile după moartea soțului ei, dacă ea nu este invalidă sau n-are cel puțin un copil întreținut sau n-a crescut cel puțin trei copii, sau dacă nu este mai în vârstă de 45 de ani și n-a crescut doi copii, sau nu este mai în vârstă de 50 de ani.

Văduvul este eligibil la pensia pentru văduvi, dacă el are cel puțin un copil întreținut.

Suspendarea și schimbarea serviciului

Salariștii n-au dreptul la beneficii imediate, dacă angajarea lor este suspendată înainte de vârsta de retragere. Ei au dreptul să primească beneficii din alt sistem, cum ar fi sistemul beneficiilor de omaj, beneficiile sociale și de familie și așa mai departe.

Pensiile trebuie să fie ajustate când costul de trai se mărește cu zece procente sau salariul mediu se mărește cu cinci procente de la ultima ajustare a pensiilor, dar nu înainte de trei luni după ultima ajustare pensionară.

Plata beneficiilor și retragerea timpurie

Administrarea pensiei a fost separată de stat și încredințată Companiei de Asigurare Socială, care a fost fondată, în mare măsură, în baza infrastructurii administrative a fostei Agenții de Pensii din Slovacia.

Pentru acordarea beneficiilor pentru limită de vârstă înainte de vârsta de retragere, există câteva condiții speciale, cum ar fi cazurile de falimentare, dar maximumul este cu doi ani înainte de atingerea vârstei de retragere.

Legislația, finanțele și administrarea

Majoritatea beneficiilor de protecție socială, inclusiv beneficiile pensionare ale securității sociale, mai sunt încă reglementate de către Legea despre Securitatea Socială trecută în Parlament la 16 iunie 1988 (Legea 100/1988 cu completări).

Până în 1992 sistemul de finanțare era un sistem clasic de fonduri salariale. Contribuțiile erau rezervate pe un cont separat dar contul avea o legătură directă cu bugetul general de stat. De atunci, securitatea socială a fost separată de bugetul de stat.

În ianuarie 1993 a fost introdusă alocarea următoarei contribuții:

-
- contribuția patronatului este de 20% din fondul salarial/venit și al salariașilor este de 5.9%;
 - venitul de referință pentru contribuția câștigătorilor de salarii și lefe este făcută în comparație cu suma lunară precedentă;
 - contribuțiile de asigurare pensionară nu sunt plătite pentru persoanele angajate de către Ministerul Apărării, Ministerul de Interne și Serviciul Slovac de Informare;
 - pentru lucrătorii din cadrul tuturor organizațiilor bugetare, contribuțiile de asigurare socială sunt plătite numai în mărimea totală asumată în fiecare an în cadrul bugetului de stat.

Schema pensionară este finanțată.

SIC este guvernată de către Consiliul tripartit a Reprezentanților compus din reprezentanți din partea guvernului, patronatului și salariașilor asigurați (sindicatelor). Membrii Consiliului de Reprezentanți sunt numiți de către Parlament din lista de candidații propuși de către organizațiile respective.

Schema Pensiei este administrată de către Compania de Asigurare Economică, Ministerul Apărării și Ministerul de Interne.

Reformarea schemelor pensionare

În Slovacia sunt planuri de reformare ulterioară privitor la crearea unor scheme pensionare.

10. Slovenia

Asigurarea pensionară și invalidității în Slovenia este reglementată de către legea pensiei și asigurarea invalidității (Monitorul Oficial al Republicii Slovenia Nr. 12/92) care a fost aplicat începând cu luna aprilie 1992. Această lege reprezintă primul regulament total independent al sistemului de asigurare din Slovenia ca stat independent. Cu toate acestea, trebuie de menționat, că această reglementare nu este absolut nouă, deoarece specificul și caracterul de lungă durată al sistemului de asigurare al pensiei și invalidității au fost luate în considerare de către legislativ astfel, pentru a menține continuitatea sistemului.

Producătorul și implementatorul acestei asigurări este Institutul de Asigurare a Pensiei și Invalidității din Slovenia.

Resursele pentru asigurarea pensiei și invalidității sunt furnizate de către asiguratorii și patronat prin intermediul contribuțiilor din salarii sau bazele de asigurare în proporție de 50:50.

Ratele contribuțiilor pentru persoanele care se asigură și patronat sunt definite de către Parlamentul Sloveniei. La moment, rata contribuției pentru întregul or de drepturi este aceeași pentru salariașii asigurați și patronat, în total fiind de 15.5% din salarii pentru fiecare parte.

Formele asigurării pensionare și invalidității sunt stabilite de lege:

- asigurare obligatorie bazată pe lucru și principii de reciprocitate și solidaritate;
- aderarea benevolă la schema de asigurare obligatorie;
- asigurarea benevolă suplimentară pentru un or adăugător de drepturi din cadrul asigurării obligatorii.

Drepturile ce reiese din asigurarea obligatorie sunt: pensii pentru limită de vârstă, pensii de invaliditate, pensii de urmaș, beneficii timpurii, beneficii parțiale, alocări suplimentare la un beneficiu, granturi de invaliditate, indemnizații pentru persoanele întreținute, rambursarea cheltuielilor de călătorie și de schimbare a mobilei, granturi de indemnizare pentru văduv/văduvă, granturi de recreare a pensionarilor, reabilitarea activă a invalizilor, desemnarea în alte funcții, potrivite, sau angajarea parțială și alocările corespunzătoare din asigurarea pentru invalizi.

În schema noastră pensionară nu există o Schemă Pensionară pentru Serviciul Public, nici nu există o schemă specială pentru lucrătorii din sectorul de stat.

Caracteristicile principale ale sistemului nostru de asigurare pensionară și de invaliditate sunt reprezentate în tabelele de mai jos:

Parametrii sistemului: PENSII NORMALE DE RETRAGERE		
TIPUL PENSIEI	ANUL 1995	SCHIMBĂRI DUPĂ 1987
Bărbați		
Vârsta de retragere	1. Vârsta de 62 - min. o perioadă de asigurare de 20 de ani; 2. Vârsta de 65 - min. o perioadă de asigurare de 15 ani; 3. Vârsta de 56.5 ani pentru o perioadă de asigurare de 40 de ani. (Limitele de vârstă sunt mai mici pentru condițiile de lucru extrem de dificile) (Limita de vârstă pentru categoria 1. se va mări cu un an pe parcursul anilor '96 și '97)	1-ma categorie: 60 de ani. A 3-a categorie: 40 de ani de asigurare fără limită de vârstă.
Perioade minimale de asigurare	15 ani.	
Femei		
Vârsta de retragere	1. Vârsta de 57 - min. o perioadă de asigurare de 20 de ani; 2. Vârsta de 60 - min. o perioadă de asigurare de 15 ani; 3. Vârsta de 51.5 - o perioadă de asigurare de 35 de ani.	Categoria I: 55 de ani. A 3-a categorie: o perioadă de asigurare de 35 de ani fără limită de vârstă.
Perioade minimale de asigurare	15 ani.	
Alte criterii (adică categorii special specificate)	Militari, polițiști, veterani de război, mineri.	După 1987 pentru o perioadă scurtă tratarea pensionară specială era furnizată și pentru miniștri și deputații în Parlament.
Beneficii		
Bărbați și femei		
Formula sau proiectul de calculare a beneficiilor		
Tabel de control: Rate de creștere	0.85% din baza pensiei.	
Baza pensionară (salarii net sau brut, perioade de cotizare)	Salariul net: 10 cei mai buni ani, recalculați în medie din ultimul an de asigurare completat.	
Indexarea bazei (creșterea prețului sau salariului)	Creșterea recalculată a salariului (de la brut la net).	
Indexarea beneficiilor (prețul sau salariul, sau nici unul din ele)	Creșterea salariului.	
Pensia maximă	310% din salariul mediu +/- 0.85.	350% din salariul mediu +/- 0.85.
Pensia minimă	64% din salariul mediu +/- 0.35 (femei), +/- 0.40 (bărbați).	
Pensia suplimentară (semnifică suplimentul de venit testat pentru pensionari)	Supliment dacă pensia este mai mică decât pensia minimală pentru 40 (35 F) de ani din durata de asigurare.	
Impozitul pe beneficiu (dacă da, specificați tipul și rata)	Suma venitului lunar deja alocat este scăzut din impozitul pe venit, calculat pentru pensiile anuale brut și venituri. Diferența este plătită în calitate de impozit pe venitul real.	N-a fost nici o impozitare a pensiilor până la crearea sistemului de impozitare în 1991.
Alte beneficii	Prime cu ocazia sărbătorilor.	
Durata beneficiilor		
Durata pe parcursul căreia beneficiile pot fi primite	Fără limite.	
Pensionarii pot lucra? (da, nu) – dacă da, cum se reduc beneficiile?	Nu, dacă raportul de lucru este legat de asigurarea obligatorie. Excepție: inventatori, artiști și fermieri înregistrați.	
Pensionarii pot să amâne pensiile după atingerea vârstei de retragere? (da, nu) – dacă da, cum se calculează beneficiile?	Da.	
Finanțarea		
Tipul de impozit (funciar, salarial, etc.)		
Rata Impozitului (la salariul, venitul brut sau net)		
Contribuțiile sunt scutite de impozit?	Da.	
Sistemul de plată (lunar, anual)	Lunar.	
Finanțarea bugetară (da sau nu)	Nu.	
Salariul maxim pentru contribuții (limita maximă a contribuțiilor)	Nu.	
Salariul minimal pentru contribuții (pragul minimal al contribuțiilor)	Salariul minimal.	

Parametrii sistemului:		
PENSII DE RETRAGERE TIMPURIE		
TIPUL PENSIEI	ANUL 1995	SCHIMBĂRI DUPĂ 1987
Bărbați		
Vârsta de retragere	Vârsta de 57 de ani.	Vârsta de 53 de ani.
Perioade minime de asigurare	35 de ani.	
Femei		
Vârsta de retragere	Vârsta de 52 de ani.	Vârsta de 50 de ani.
Perioade minime de asigurare	30 de ani.	
Alte criterii (adică categorii pensionare specificate)	Pierderea serviciului din cauza falimentării patronului, imposibilitatea de a găsi alt serviciu; Cauze operative conform legislației muncii; Invaliditate de Categoria I și a II, legată de locul de muncă; Șomaj, înregistrat timp de cel puțin 12 luni pe parcursul ultimilor doi ani.	
Beneficii		
Bărbați și femei		
Formula sau schema de calculare a beneficiilor	Identic cu pensia normală de retragere minus 1% pentru fiecare an care nu ajunge până la vârsta stabilită.	
Tabel de control: rate de majorare	0.7 - 0.84 (în dependență de perioada de asigurare)..	
Baza pensionară (salarii net sau brut, perioade de contribuții)	Salariul net: 10 ani cei mai buni, recalculați în conformitate cu ultimul an completat de asigurare.	
Indexarea bazei (majorarea prețurilor sau salariilor)	Creșterea recalculată a salariului (de la brut la net).	
Indexarea beneficiilor (prețuri sau salarii sau nici unul)	Creșterea salariului.	
Pensia maximă	310% din salariul mediu +/- 0.84.	
Pensia minimă	64% din salariul mediu +/- 0.75.	
Pensia suplimentară (înseamnă suplimentul venitului testat pentru pensionari)	Supliment dacă pensia este mai mică decât pensia minimă de retragere normală.	
Impozitul pe beneficiu (dacă da, tipul și rata specifică)	Același ca și pentru pensia normală de retragere.	
Alte beneficii	Prime concediale.	
Durata beneficiilor		
Durata pe parcursul căreia pot fi primite beneficiile	Fără limită.	
Pensionarii pot lucra? (da, nu) – dacă da, cum se reduc beneficiile?	Nu, dacă relația de angajare este legată de asigurarea obligatorie. Excepție: inventatori, artiști și fermieri înregistrați	
Pensionarii își pot amâna pensiile după atingerea vârstei de retragere? (da, nu) – dacă da, cum se calculează beneficiile?	Da.	
Finanțarea		
Tipul impozitului (funciar, salarial, etc.)		
Rata impozitului (pe salariul, venitul brut sau net)		
Contribuțiile sunt scutite de impozit?	Da	
Sistemul de plată (lunar, anual)	Lunar.	
Finanțarea bugetului (da sau nu)	Nu.	
Salariul maximal pentru contribuții (limita maximă a contribuțiilor)	Nu.	
Salariul minimal pentru contribuții (pragul minimal al contribuțiilor)	Salariu minim.	

Parametrii sistemului:		
PENSII DE INVALIDITATE		
TIPUL PENSIEI	ANUL 1995	SCHIMBĂRILE DE DUPĂ 1987
Eligibilitate	Invaliditate de categoria I; Invaliditate de categoria III, incapabilă pentru alt serviciu adecvat fără instruire profesională, la vârsta de peste 50 de ani (45 F); Invaliditate de categoria II în categoria III, capabil pentru alt serviciu adecvat, dar eligibil pentru pensia pentru limită de vârstă; Mai tineri de 21 dacă sunt asigurați; În vârstă de 21-30 de ani dacă a fost angajat pentru cel puțin 1/4 din perioada de muncă (23-30 pentru BD).	
Bărbați și femei	26-egal	
Vârsta de retragere	Nu este prevăzut; depinde de vârsta când invaliditatea s-a produs.	
Perioade minime de asigurare	Indiferent de perioada de asigurare: pentru traumele și îmbolnăvirile legate de lucrul efectuat; o treime din perioada de după îndeplinirea stagiului de 20 de ani: din alte cauze și motive de invaliditate.	
Alte criterii (adică categorii specificate)	Invaliditate militară de categoria 1 - 6, incapabil de a lucra mai mult de o jumătate din ziua de muncă.	
Beneficii		
Bărbați și femei		
Formula sau schema de calculare a beneficiilor	Identic cu pensia normală de retragere: din cauze de traume și îmbolnăviri legate de serviciu; identic cu pensia de retragere timpurie: alte cauze și motive de invaliditate, dar nu mai puțin decât 45% (55% F) din baza pensionară înainte de atingerea vârstei de 63 (58 F), și nu mai puțin de 35% (40% F) după vârsta de 63 de ani (58 F).	
Tabel de control: rate de majorare	0.35 – 0.85 din baza pensiei.	
Baza pensionară (salarii net sau brut, perioade de cotizare)	Salariu net.	
Indexarea bazei (creșterea prețului sau salariului)	Creșterea recalculată a salariului.	
Indexarea beneficiilor (prețuri sau salarii, sau nici unul)	Creșterea salariului.	
Pensia maximă	Aceeași ca și pensia normală de retragere.	
Pensia minimă	Aceeași ca și pensia normală de retragere.	
Pensia suplimentară (înseamnă suplimentul venitului testat pentru pensionari)	Supliment (5-20% din baza pensionară), în dependență de perioada și vârsta de asigurare.	
Impozite pe beneficiu (dacă da, tipul și rata specifică)	Aceeași ca și pensia normală de retragere.	
Alte beneficii	Compensarea pensiei de invaliditate, când condițiile de vârste nu sunt îndeplinite.	
Durata beneficiilor		
Durata pe parcursul căreia beneficiile pot fi primite	Fără limită.	
Invalizii pot lucra? (da, nu) – dacă da, cum se reduc beneficiile?	Nu.	

Parametrii sistemului:		
PENSII DE URMAȘ		
TIPUL PENSIEI	ANUL 1995	SCHIMBĂRI DUPĂ 1987
Soțul		
Vârsta asiguratului către momentul decesului	Vârsta de 55 de ani	
Tipul pensiei asiguratului (pentru limită de vârstă, timpurie sau de invaliditate)	Nu mai puțin de o perioadă de asigurare de 5 ani; sau Nu mai puțin de o perioadă de asigurare de 10 ani; sau Acordarea dreptului la pensia de retragere sau de invaliditate; sau Acordarea dreptului la beneficiul de invaliditate.	
Numărul de întreținuți		
Soția		
Vârsta asiguratului către momentul decesului	Vârsta de 50 de ani (45 dacă n-a fost asigurat).	
Tipul pensiei asiguratului (pentru limită de vârstă, timpurie sau de invaliditate)	Nu mai puțin de o perioadă de asigurare de 5 ani; sau nu mai puțin de o perioadă de asigurare de 10 ani; sau acordarea dreptului la pensia de retragere sau de invaliditate; sau acordarea dreptului la beneficiul de invaliditate.	
Numărul de întreținuți		
Copii		
Statutul de vârstă/educație	Până la vârsta de 15 ani (18 dacă este înregistrat ca neangajat); sau până la sfârșitul școlarizării obișnuite (maximal până la vârsta de 26 de ani). Dacă este inapt de muncă - atâta timp cât durează incapacitatea.	
Alte rude eligibile	Dacă sunt întreținuți de către asigurator: părinți, frați și surori, nepoți și alți copii fără părinți dacă sunt adoptați sau tutelați de către asigurator.	
Beneficii		
Soțul și soția		
Formula sau programul de calculare al beneficiilor (proporția de pensie a asiguratului)	Repartizarea pensiei de retragere sau de invaliditate la care avea dreptul asiguratul, în dependență de numărul de membri din familie: 70-100%.	
Indexarea beneficiilor (prețul sau salariul, sau nici unul)	Salariu.	
Pensia maximă	310% din salariul mediu +/- 0.85.	
Pensia minimă	Baza de rating a pensiei pentru 20 de ani de asigurare.	
Pensia suplimentară (înseamnă suplimente de venit testat pentru pensionari)		
Impozitul pe Beneficiu (dacă da, tipul și rata specificată)		
Alte beneficii	Separație și provizii, dacă văduvul (văduva) nu este eligibil (-ă) la pensia de urmaș și nu este angajat sau asigurat.	
Durata beneficiilor		