

**ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND
DEVELOPMENT (OECD)**

**SUPPORT FOR IMPROVEMENT IN GOVERNANCE AND
MANAGEMENT IN CENTRAL AND EASTERN EUROPEAN
COUNTRIES (SIGMA)**

PHARE

**NETWORK OF INSTITUTES AND SCHOOLS OF PUBLIC
ADMINISTRATION IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE
(NISPAcee)**

Общее распространение

OCDE/GD(97)30

ПЕНСИОННЫЕ СХЕМЫ
ДЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Публикации SIGMA. N 10

ПЕНСИОННЫЕ СХЕМЫ
ДЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Перевод официальной версии публикации с английского и французского языка: Civil Service Pension Schemes / Regimes de pension de la fonction publique. Copyright OECD. 1997.

Авторы перевода выражают признательность OECD за предоставленную возможность перевода.

Перевод на русский язык.

Санкт-Петербургский государственный университет

2000

Перевод И.С. Меркурьевой под ред. Т.В. Костеевой

Сведения о переводчиках:

Т.В. Костеева - к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления факультета менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета.

И.С. Меркурьева - ассистент кафедры государственного и муниципального управления факультета менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета.

Перевод этих материалов был выполнен при поддержке Local Government and Public Service Reform Initiative (Open Society Institute) (LGPSRI/OSI).

Авторы перевода выражают признательность организациям The Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe (NISPAcee), PHARE и SIGMA/OECD за предоставленную возможность перевода.

Авторы перевода выражают признательность факультету менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета за техническую помощь в организации перевода.

Ни одна из перечисленных организаций не несет ответственности за качество перевода и наличие в нем возможных ошибок и опечаток.

Точка зрения, представленная в публикации, не является официальной точкой зрения Комиссии, стран-членов OECD или стран Центральной и Восточной Европы, участвующих в Программе. Она принадлежит авторам соответствующей публикации.

General Distribution

OCDE/GD(97)30

CIVIL SERVICE PENSION SCHEMES

SIGMA papers: No. 10

**ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION
AND DEVELOPMENT**

PARIS 1997

ПРЕДИСЛОВИЕ

Это издание¹ является руководством для разработчиков новой схемы пенсионного обеспечения государственных служащих в странах Центральной и Восточной Европы. В нем представлены системы пенсионного обеспечения пяти стран-членов OECD и десяти стран центральной и восточной Европы.

В большинстве стран центральной и восточной Европы люди, работающие в органах государственного управления, попадают под действие общих государственных пенсионных схем, обычно определяемых общим пенсионным законом. Для повышения качества и профессионализма органов государственного управления в гражданском законодательстве определяются категории государственных служащих. Согласно этому законодательству, некоторые страны введут специальное пенсионное обеспечение для работников органов государственного управления. Для этого есть по крайней мере три очевидных причины: обеспечить независимость государственных служащих, сделать службу в органах государственного управления более привлекательной и перенести часть затрат по оплате труда на более поздние сроки.

В большинстве стран-членов OECD существуют отдельные пенсионные схемы, специально разработанные для государственных служащих. Они либо полностью независимы от общих национальных пенсионных схем, либо дополняют их. Причем в разных странах существуют различные условия и принципы финансирования. В одной стране также может существовать несколько схем пенсионного обеспечения для различных категорий государственных чиновников и работников.

В нескольких странах-членах OECD существуют схемы выплаты пенсий из текущих доходов, финансируемые из государственного бюджета. Когда они были введены, органы государственного управления были не столь развиты, а общие пенсионные схемы для всего работающего населения отсутствовали. В течение последних тридцати лет быстрый рост западных общественных служб не оказал никакого серьезного влияния на пенсионные затраты в распределительных схемах вследствие демографических причин и, до недавнего времени, финансирование пенсий во многих странах оставалось без изменений. Долгосрочная природа пенсионных схем и сильная заинтересованность государственных служащих и их профсоюзов в том, чтобы они оставались нетронутыми, осложнили изменение пенсионных схем.

В связи с демографическими изменениями пенсии становятся тяжелым бременем для государственного бюджета. Пенсии подразумевают как значительные текущие затраты, так и обременительные долгосрочные обязательства. Вот почему сегодня многие страны OECD пытаются найти новые решения для консолидации затрат финансирования. Для этого могут использоваться различные актуарные и накопительные методы.

Любой стране, которая захочет ввести новую пенсионную схему для государственных служащих, возможно, придется найти иное решение, чем абсолютно независимая схема, основанная на принципе ежегодного финансирования затрат за счет государственного бюджета. В дополнение к большим затратам и обязательствам, которые влечет за собой пенсионная схема, есть также и другие причины, например насущная необходимость перевода пенсионных прав от одного работодателя к другому, из одного сектора в другой, из одной страны в другую, способствующая передвижению рабочей силы.

Разработчики законов для государственных служащих в Центральной и Восточной Европе должны принимать в расчет определенные риски. Без достаточного анализа, пенсионные схемы

¹ Также доступно на английском языке под названием "*Civil Service pension Schemes*" и на французском языке под названием "*Regimes de pension de la fonction publique*".

могут вызвать новые, значительные и неопределенные ежегодные требования к государственному бюджету, равно как и непредвиденные обязательства значительных и, опять же, неопределенных размеров для государства.

Посредством этого издания, SIGMA стремится осветить сложность и долгосрочную природу пенсионных схем для государственных служащих, равно как и прояснить сущность текущих затрат и возникающих обязательств. Целью также является признание всех соображений, необходимых для разработки современной пенсионной схемы, и внесение ясности в различные методы приобретения прав и накопления.

Первая глава содержит общее описание и анализ пенсионных систем для государственных служащих. В ней представлены основы пенсионной системы и связь между тремя опорами любой современной “западной” профессиональной пенсионной схемы. Эта глава может быть рекомендована читателям, желающим узнать и получить ясное представление о сложности, связи и типах затрат пенсионной схемы. Эта глава основана на работах, представленных на международном семинаре SIGMA, состоявшемся 4-5 декабря 1995 года в Таллине. Остальные главы большей частью также основаны на докладах, представленных и обсуждавшихся на этом семинаре. Следует заметить, что описания, представленные в десяти докладах по странам, датируются 1995 годом. В связи с тем, что в нескольких странах Центральной и Восточной Европы сейчас проходит реформа общих пенсионных схем, с тех пор могли произойти изменения, не отраженные в этих докладах.

Стаффан Синнерстрем
Старший Советник
Февраль 1997 года

SIGMA-OECD
2, rue André-Pascal
75775 Paris Cedex 16, France
Тел. (33.1) 45.24.79.00 или 45.24.13.94
Факс (33.1) 45.24.13.00
Эл. почта: sigma.contact@oecd.org
<http://www.oecd.org/puma/sigmaweb>

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ГЛАВА 1 ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ СТАФФАН ЭКЕБРАНД	12
1. РЕЗЮМЕ	12
2. ВВЕДЕНИЕ	14
3. ОСНОВЫ	15
3.1 ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ – ОБЗОР	15
3.2 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ	16
3.2.1 Возрастающая нагрузка по поддержке пожилых людей.....	16
3.2.2 Повышение надежности финансирования	16
3.3 ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	17
3.3.1 Исходная пенсионная система	17
3.3.2 Пожизненная занятость и использование полномочий.....	18
3.3.3 Значительные экономические ресурсы	18
3.3.4 Влияние на экономику	19
4. ПРИНЦИПЫ	20
4.1 ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ	20
4.2 ТОЧКА ЗРЕНИЯ РАБОТНИКА	20
4.3 ТОЧКА ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ	21
4.4 ТОЧКА ЗРЕНИЯ ЭКОНОМИКИ	21
5. РАЗРАБОТКА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ	22
5.1 ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА	22
5.2 СВЯЗЬ С ОСНОВНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ПЕНСИЯМИ	23
5.2.1 Участие в государственной пенсионной системе?	23
5.2.2 Согласование	24
5.3 ФИНАНСИРОВАНИЕ	24
5.4 УСЛОВИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ПРАВ НА ПЕНСИЮ	25
5.5 РАСЧЕТ ПЕНСИЙ ПО СТАРОСТИ	26
5.5.1 Пенсионный оклад	26
5.5.2 Пенсионные обязательства.....	27
5.5.3 Стаж.....	27
5.5.4 Размер пенсии.....	28
5.6 ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ.....	30
5.7 ПЕНСИИ ПО ИНВАЛИДНОСТИ.....	31
5.8 ПЕНСИИ ПО УТЕРЕ КОРМИЛЬЦА	32
5.9 НАЧАЛО ВЫПЛАТ ПЕНСИЙ ПО СТАРОСТИ	33
5.10 СМЕНА РАБОТЫ.....	33
5.10.1 Наследуемые пенсионные права.....	34
5.10.2 Согласование	34
5.11 ПЕРЕОЦЕНКА	35
5.11.1 Период накопления	35
5.11.2 Период ожидания	35
5.11.3 Период выплат.....	36
5.12 ПЕРЕХОДНАЯ ФОРМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	36
6. ОПЦИИ	38

6.1 ЯВЛЯЮТСЯ ЛИ ПЕНСИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМИ ИЛИ ОТЛОЖЕННЫМИ ДОХОДАМИ?	38
6.2 ПЕНСИИ, ОСНОВАННЫЕ НА ПОСЛЕДНЕМ ОКЛАДЕ ИЛИ НА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕГО СРОКА СЛУЖБЫ?	39
6.3 ПЕНСИОННЫЕ СХЕМЫ С УСТАНОВЛЕННЫМИ ВЫПЛАТАМИ ИЛИ С УСТАНОВЛЕННЫМИ ВЗНОСАМИ?	40
6.4 УСЛОВНЫЕ ИЛИ НАСЛЕДУЕМЫЕ ПРАВА?	41
6.5 БРУТТО ИЛИ НЕТТО СОГЛАСОВАНИЕ С ОСНОВНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМОЙ?	42
6.6 НАКОПЛЕНИЕ ИЛИ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ?	43
6.6.1 Взносы.....	44
7. УПРАВЛЕНИЕ	47
8. ОБЗОР ПО СТРАНАМ	48
8.1 ФРАНЦИЯ	48
3.1.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих.....	48
8.1.2 Пенсионные права и пенсионный возраст	48
8.1.3 Расчет пенсии по старости	48
8.1.4 Пенсия по инвалидности и по утере кормильца	49
8.1.5 Прекращение и смена работы	49
8.1.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию.....	50
8.1.7 Законодательство, финансирование и управление.....	50
8.1.8 Реформирование пенсионной схемы.....	50
8.2 ГЕРМАНИЯ.....	50
8.2.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих.....	50
8.2.2 Пенсионные права и пенсионный возраст	51
8.2.3 Расчет пенсии по старости	51
8.2.4 Пенсия по инвалидности и утере кормильца	51
8.2.5 Прекращение или смена работы	52
8.2.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию.....	52
8.2.7 Законодательство, финансирования и управление.....	52
8.2.8 Реформирование пенсионной схемы.....	52
8.3 ГОЛЛАНДИЯ.....	53
8.3.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих.....	53
8.3.2 Пенсионные права и пенсионный возраст	53
8.3.3 Расчет пенсии по старости	53
8.3.4 Пенсия по инвалидности и утере кормильца	54
8.3.5 Прекращение и смена работы	54
8.3.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию.....	54
8.3.7 Законодательство, финансирования и управление.....	54
8.3.8 Реформирование пенсионной схемы.....	55
8.4 ШВЕДИЯ.....	55
8.4.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих.....	55
8.4.2 Пенсионные права и пенсионный возраст	55
8.4.3. Расчет пенсии по старости	56
8.4.4 Пенсия по инвалидности и по утере кормильца	57
8.4.5 Прекращение и смена работы	57
8.4.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию.....	58
8.4.7 Законодательство, финансирование и управление.....	58
8.4.8 Реформирование пенсионной схемы.....	59
8.5 ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	59
8.5.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих.....	59
8.5.2 Пенсионные права и пенсионный возраст	59
8.5.3 Расчет пенсий по старости	60
8.5.4 Пенсия по инвалидности и по утере кормильца	60
8.5.5 Прекращение и смена работы	60
8.5.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию.....	61

8.5.7 Законодательство, финансирование и управление.....	61
8.5.8 Реформирование пенсионной схемы.....	61
9 ИДЕАЛЬНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА	62
9.1 ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ	62
9.2 ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	62
ГЛАВА 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ	65
1. ВВЕДЕНИЕ.....	65
2. ВЫПЛАТЫ ПРИ ДОБРОВОЛЬНОМ ДОСРОЧНОМ УХОДЕ С РАБОТЫ.....	65
3. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВЗНОСОВ.....	66
4. ПЕРЕОЦЕНКА НАСЛЕДУЕМЫХ ВЫПЛАТ	66
5. ПЕРЕВОДИМОСТЬ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ	68
6. КЛУБЫ ПЕРЕВОДА	69
7. ДОСРОЧНЫЙ ВЫХОД НА ПЕНСИЮ	69
8. УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ПЛОХИМ ЗДОРОВЬЕМ.....	69
9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ПЛОХОГО ЗДОРОВЬЯ.....	70
10. ДОБРОВОЛЬНЫЙ ДОСРОЧНЫЙ ВЫХОД НА ПЕНСИЮ	70
11. "ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ" ДОСРОЧНЫЙ ВЫХОД НА ПЕНСИЮ	71
12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
ГЛАВА 3. РЕАЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ СХЕМ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ ДУГЛАС АНДЕРСОН.....	72
1. ВВЕДЕНИЕ	72
2. ДОСРОЧНЫЙ ВЫХОД НА ПЕНСИЮ ПРОТИВ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ СУММЫ: СМЫСЛ ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	72
2.1 РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СОГЛАШЕНИЯ.....	72
2.2 ПОЧЕМУ СХЕМЫ ДОСРОЧНОГО УХОДА В ОТСТАВКУ ТАК ПОПУЛЯРНЫ?	72
2.3 ПЕРВАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ. ВЫПЛАТА ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИИ	73
2.4 ВТОРАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ. УЛУЧШЕННЫЕ УСЛОВИЯ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ.....	74
3. КАПИТАЛИЗИРОВАННЫЕ ЗАТРАТЫ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ: МЕТОДОЛОГИЯ И ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ	75
3.1 КАПИТАЛИЗИРОВАННЫЕ ЗАТРАТЫ.....	75
3.2 МОДЕЛЬ ПЕНСИОННОЙ СХЕМЫ.....	75
3.3 УЛУЧШЕННЫЕ СОГЛАШЕНИЯ ПО ДОСРОЧНОМУ ВЫХОДУ НА ПЕНСИЮ.....	76
3.4 ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЗАТРАТЫ ПО ДОСРОЧНОМУ ВЫХОДУ НА ПЕНСИЮ.....	76
3.5 ФАКТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ.....	77
3.6 РЕАЛЬНАЯ НОРМА ДОХОДНОСТИ	77
3.7 ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ	77
4. КАПИТАЛИЗИРОВАННЫЕ ЗАТРАТЫ ПО ДОСРОЧНОМУ ВЫХОДУ НА ПЕНСИЮ: РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА	78
4.1 КОММЕНТАРИИ К РЕЗУЛЬТАТАМ.....	78
4.2 КАПИТАЛИЗИРОВАННАЯ СТОИМОСТЬ УСЛОВИЙ РАННЕГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ – НОРМАЛЬНЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ 60 ЛЕТ	80
4.3 КАПИТАЛИЗИРОВАННАЯ СТОИМОСТЬ УСЛОВИЙ РАННЕГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ – НОРМАЛЬНЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ 65 ЛЕТ	81
5. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ	83
5.1 “Улучшенные” условия досрочного выхода на пенсию - только последняя надежда?	83
5.2 Введение минимального возраста.....	83
5.3 Отнесение затрат по досрочному выходу на пенсию на собственный бюджет организации.....	83

5.4	УЧЕТ ЗАТРАТ ДЛЯ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКА.....	83
5.5	УЧЕТ СХЕМЫ LIFO	84
5.6	ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ СХЕМЫ	84
5.7	ДОБРОВОЛЬНЫЕ СХЕМЫ	84
5.8	ИЗБЕЖАНИЕ СОЗДАНИЯ ОЖИДАНИЙ	84
5.9	ИЗБЕЖАНИЕ РАЗВИТИЯ НЕСБАЛАНСИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	85
6.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	85
ГЛАВА 4. РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ СХЕМ, ВНЕДРЕНИЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ		86
ГЛАВА 5 СХЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ДЕСЯТИ СТРАНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ И ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ.....		92
1.	АЛБАНИЯ.....	92
	<i>Правовые соглашения</i>	96
	<i>Затраты схемы и финансовые соглашения.....</i>	96
	<i>Основные проблемы</i>	97
3.	ЧЕШСКАЯ РЕСПУБЛИКА	100
4.	ЭСТОНИЯ.....	102
5.	ВЕНГРИЯ.....	103
	<i>Действующая пенсионная система для государственных служащих.....</i>	103
	<i>Пенсионные права и пенсионный возраст</i>	104
	<i>Расчет пенсии по старости</i>	104
	<i>Пенсия по инвалидности и по утере кормильца</i>	104
	<i>Прекращение или смена работы</i>	105
	<i>Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию.....</i>	105
	<i>Законодательство, финансирование и управление.....</i>	105
	<i>Реформирование пенсионной схемы.....</i>	105
6.	ЛАТВИЯ	106
	<i>Действующая пенсионная схема</i>	106
	<i>Пенсионные права и пенсионный возраст</i>	106
	<i>Расчет пенсии по старости</i>	106
	<i>Пенсия по инвалидности и по утере кормильца</i>	107
	<i>Прекращение и смена работы</i>	107
	<i>Выплата пенсий и пособий по досрочному выходу на пенсию.....</i>	107
	<i>Законодательство, финансирование и управление.....</i>	107
	<i>Проблемы создания новой пенсионной схемы для государственных служащих.....</i>	108
7.	ЛИТВА	108
	<i>Действующие пенсионные схемы</i>	108
	<i>Пенсионные права и пенсионный возраст</i>	109
	<i>Расчет пенсии по старости</i>	109
	<i>Пенсия по инвалидности и по утере кормильца</i>	109
	<i>Прекращение и смена работы</i>	110
	<i>Выплата пенсий и пособий по досрочному выходу на пенсию.....</i>	110
	<i>Законодательство, финансирование и управление.....</i>	110
	<i>Реформирование пенсионной схемы.....</i>	111
8.	ПОЛЬША.....	111
	<i>Действующая пенсионная схема</i>	111
	<i>Организация и финансирование пенсий в общей системе.....</i>	111
	<i>Пенсионные права</i>	112
	<i>Расчет пенсии по старости</i>	112
	<i>Пенсия по инвалидности и по утере кормильца</i>	112
	<i>Индексация пенсий по старости и по инвалидности.....</i>	113
	<i>Выплата пенсий</i>	113

<i>Реформирование пенсионной схемы</i>	114
<i>Пенсионные права и пенсионный возраст</i>	116
9. РЕСПУБЛИКА СЛОВАКИЯ.....	118
<i>Действующая пенсионная схема</i>	118
<i>Пенсионные права и пенсионный возраст</i>	118
<i>Расчет пенсии по старости</i>	119
<i>Пенсия по инвалидности и по утере кормильца</i>	119
<i>Прекращение и смена работы</i>	120
<i>Выплата пенсий и досрочный выход в отставку</i>	120
<i>Законодательство, финансирование и управление</i>	120
<i>Реформирование пенсионных схем</i>	121
10. СЛОВЕНИЯ.....	121

ГЛАВА 1 ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ *СТАФФАН ЭКЕБРАНД*²

1. РЕЗЮМЕ

Цель данной работы – описать различные типы пенсионных систем для государственных служащих и обсудить предложенные альтернативы.

Вообще говоря, обязательства по пенсионным выплатам являются чрезвычайно долгосрочными. Пенсионные системы, разработанные сегодня, могут повлиять на размеры выплат в середине следующего века.

В силу исторических и других причин пенсионные системы западных стран сильно отличаются. Однако в целом им присущи одни и те же проблемы. Согласно недавно произведенным подсчетам, в ближайшие 50 лет нагрузка активной части населения по поддержке пенсионеров должно удвоиться. В связи с этим пенсионные выплаты уменьшаются, а будущие пенсии становятся более накопительными, чем сегодня.

История профессионального пенсионного обеспечения в общественном секторе во многом уникальна. Работодатели в общественном секторе первыми начали давать своим служащим экономические гарантии в виде пенсий после того, как они уже не могли обеспечивать себя сами. Кроме того, что общественный сектор обладает значительными финансовыми ресурсами, он в некотором смысле имеет особые взаимоотношения со своими работниками.

Утверждается, что пенсионные схемы в общественном секторе должны разрабатываться с точки зрения стабильности, надежности и гибкости. Они также должны быть справедливыми и простыми для понимания и управления, в них должна существовать четкая связь между размерами заработной платы и пенсионных выплат.

Особое внимание уделяется различным аспектам разработки пенсионных схем для государственных служащих, в том числе законодательной базе, виду пенсионных схем и их взаимосвязи с основным государственным пенсионным обеспечением. Они могут финансироваться либо распределительной, либо накопительной системой, реже встречающейся в общественном секторе. Главными факторами, определяющими расчет пенсии по старости, являются пенсионный оклад, характер пенсионных обязательств, важность, придаваемая сроку службы и размеру пенсии.

Важной характеристикой пенсионной схемы, затрагивающей многие противоречивые интересы, является пенсионный возраст. Помимо пенсий по старости, профессиональные пенсионные схемы должны также предусматривать пенсии по инвалидности и пенсии по утере кормильца. Работник получает право на пенсионные выплаты, когда заканчивается его служба. Когда приходит время получать пенсию, возможен некоторый выбор. В случае, если человек изменял место работы, есть риск, что он не получит пенсии, на которую рассчитывал. Важно установить правила, гарантирующие, что размер пенсии не будет уменьшаться в течение периода ее получения. В заключение обсуждается вопрос о переходных обеспечениях, которые могут оказаться необходимыми при реформировании или создании новых пенсионных схем.

Для описания пенсионных схем в этой главе используется ряд основных терминов. Выбранные характеристики являются решающими для функционирования схемы. Связи между ними становятся более ясными после ответа на следующие шесть вопросов. Следует ли считать

² Автор является заместителем генерального директора Национального совета правительства Швеции по оплате труда и пенсиям работников.

пенсии отложенными или как дополнительными доходами? Следует ли рассчитывать пенсии на основе последнего оклада или заработной платы в течение всего срока службы? Следует ли определять размер пенсионных обязательств по схеме установленных выплат или установленных взносов? Следует ли считать пенсионные права условными или неотъемлемыми? Должно ли согласование с основными пенсиями проходить в соответствии с брутто или нетто моделью координации? Должны ли пенсии финансироваться распределительным или накопительным методом?

Это обсуждение сопровождается кратким описанием пенсионных систем во Франции, Германии, Голландии, Швеции и Великобритании. Работа заканчивается описанием основных характеристик идеальной пенсионной системы. Предлагаются две пенсии, основанные на заработной плате в течение всего срока службы: одна с установленными выплатами и финансируемая государственным работодателем за счет перераспределения, а вторая с установленными взносами, накопленная за счет взносов работника в независимый пенсионный фонд. Пенсия по старости с установленными взносами предлагает гибкость по отношению к возрасту, с которого пенсии могут быть востребованы, обеспечение наследников и дополнительные частные пенсионные сбережения.

2. ВВЕДЕНИЕ

Профессиональные пенсионные системы предназначены для обеспечения гарантированного дохода в старости, в случае полной потери трудоспособности или смерти. Цель системы – обеспечить пенсионные выплаты работникам, имеющим стаж 40 лет или более. Человек, начавший свою трудовую карьеру в 1995 году в возрасте 20 лет, достигнет пенсионного возраста примерно в 2040 году и, возможно, останется пенсионером в течение 20 лет или более. Таким образом, действующая пенсионная система может повлиять на финансовое положение гарантов пенсионных выплат и пенсионеров в течение значительной части следующего века.

Такие длительные временные пределы требуют особой осторожности при разработке правил пенсионных выплат и принятии решений о методе финансирования. В Западной Европе предлагается ряд решений этих проблем, в зависимости от того, кто несет обязательства и кто получает пенсионные выплаты, а также от общих экономических, социальных и политических условий.

В работе представлены задачи, которые должны быть решены, требования, которые должны быть удовлетворены и возможные способы создания пенсионных систем для государственных служащих. Опыт Западной Европы, описанный в работе, может быть полезен в качестве руководства при создании пенсионных систем для государственных служащих в странах Центральной и Восточной Европы. Естественно, то, что набор авторских ссылок является шведским, могло повлиять на некоторые части текста.

Ограничение обсуждения пенсионных систем только Западной Европой не умаляет значения опыта и условий в других странах мира. Напротив, в ряде неевропейских стран сейчас созданы новые, хорошо спроектированные пенсионные системы.

В качестве введения кратко представлены различные типы пенсионных систем и связанные с ними проблемы и тенденции, с особым вниманием к условиям государственной службы. Затем следует обсуждение требований, которым должны удовлетворять пенсионные системы для государственных служащих, различные составляющие которых описаны в главе 4. Обсуждаются наиболее важные опции разработки такой системы, что сопровождается далее кратким описанием решений, внедренных в пяти странах Западной Европы. В заключение представлена идеальная пенсионная система.

Основное внимание в работы сосредоточено на технических вопросах.

3. ОСНОВЫ

3.1 Пенсионные системы в Западной Европе – обзор

Пенсионное обеспечение в разных странах зависит от обеспечения, которое дается государственной системой социального обеспечения и основной государственной пенсионной системы. В одних странах пенсии финансируются в основном за счет предварительного накопления, в то время как в других они финансируются главным образом за счет распределительных пенсионных систем. Более того, в некоторых странах государство обеспечивает выплаты, часто в зависимости от среднего уровня, которые вообще не классифицируются как пенсии, или поддержку пожилым людям в форме товаров и услуг, представляемых бесплатно или по льготным ценам.

Иногда пенсии описываются в виде *трехуровневой системы*, где первый уровень представляет собой общие, установленные законом основные государственные пенсионные системы, второй – дополнительные профессиональные пенсионные системы, а третий – частное пенсионное страхование и другие сбережения. Между этими тремя уровнями существуют настолько тесные взаимосвязи, что правильнее было бы говорить о трех сегментах одного уровня, чем о трех разных. Несмотря на то, что относительный размер этих систем в западных странах сильно различается, можно предположить, что в одних и тех же условиях люди хотят иметь одинаковый уровень жизни. Разница в индивидуальных ожиданиях по поводу уровня жизни после выхода на пенсию по отношению к допенсионному доходу гораздо меньше, чем различия вида и структуры западноевропейских пенсионных систем.

Во всех странах Западной Европы система социального обеспечения предоставляет *установленную законом основную пенсию*, финансируемую из государственного бюджета за счет взносов или налогов. Такая форма финансирования без предварительного накопления известна как система выплаты пенсий из текущих доходов (распределительная система). В большинстве стран право на пенсию устанавливается на основе рабочего стажа, в течение которого производились пенсионные отчисления, и размеров этих отчислений, хотя правила могут различаться. Так, в некоторых странах право на основную пенсию зависит от того, сколько человек прожил в этой стране.

Дополнительные профессиональные пенсионные системы в различных странах, равно как и их удельный вес в общей системе социального обеспечения, зависящий от многих факторов, которые здесь не рассматриваются, сильно отличаются. Хотя размер этого удельного веса связан с установленным законом уровнем социальной защиты, те, кто ее получает, не всегда могут ожидать, что их профессиональная пенсия компенсирует вакуум, оставленный установленной законом социальной защитой. Для того, чтобы увеличить и обеспечить адекватную замену дохода, профессиональным пенсионным системам обычно предоставляется благоприятная законодательная база, особенно в части налогообложения.

Между этими двумя уровнями нет четкой грани. В некоторых странах, например, во Франции, дополнительная профессиональная пенсия по сути является пенсией первого уровня, так как она финансируется из текущих доходов при обязательном участии после определенного уровня доходов. В Испании и Италии дополнительная система практически отсутствует. Во многих других странах, как, скажем, в Германии, Голландии и Великобритании, профессиональные пенсионные системы финансируются различными формами накопительных систем.

Участие в пенсионной системе может быть самое разное, начиная от отдельных групп, работающих на одного работодателя, и заканчивая всем экономически активным населением страны, которое попадает под действие всеобъемлющих обязательных коллективных соглашений. Пенсионные системы могут применяться к целому сектору рынка труда, например, к общественному сектору, или могут ограничиваться определенными профессиями. Что касается

общественного сектора, или, по крайней мере, какой-то его части, как, скажем, государственная служба, то он может не только иметь свою собственную профессиональную пенсионную систему, но может даже не входить в основную государственную пенсионную систему, как, например, во Франции и в Германии. В Великобритании государственные служащие могут выбирать, кроме своей пенсионной системы, еще и другие системы пенсионного обеспечения.

Долгосрочная природа пенсионных обязательств означает, что для стабильности и надежности пенсионной системы необходимо надежное *финансирование*. Наряду с двумя основными методами финансирования (накопительный и распределительный), существуют также их различные комбинации и вариации. Главное различие между ними заключается в том, на какой период относятся пенсионные затраты. Накопительные соглашения, применяемые, как правило, в определенных странах, обычно поддерживаются (иногда даже предписываются) или наоборот, не одобряются властями. Финансирование из текущих доходов характерно для первого уровня установленной законом пенсионной системы и редко используется в профессиональных пенсионных системах второго уровня.

Существенные различия между решениями в области систем пенсионного обеспечения, принятыми разными странами, обусловлены в основном историческими условиями, хотя экономические, социальные и политические отличия сегодня также являются важными факторами.

3.2 Экономические проблемы и тенденции

3.2.1 Возрастающая нагрузка по поддержке пожилых людей

За последние 30 лет коэффициент рождаемости в Западной Европе упал примерно с 2.6 до 1.5, что значительно меньше, чем необходимо для поддержания постоянной численности населения. С учетом роста средней продолжительности жизни, произойдут драматические изменения возрастной структуры. Расчеты показывают, что нагрузка по поддержке пожилых людей, выраженная в отношении количества пенсионеров к активному населению (т.е. процентное отношение населения старше 65 лет к населению в возрасте 15-64 лет), должно удвоиться примерно с 20 процентов в 1990 году до 40 процентов в 2040, если предположить, что ежегодная чистая иммиграция составит 250 000 человек. Конечно, эти цифры не дают полной картины, так как они не учитывают другие важные факторы, такие как явная и скрытая безработица, процентное отношение детей и подростков и женщин на рынке труда. Более того, ситуация сильно отличается в разных странах.

Тем не менее, эта тенденция настораживает. Общие выплаты трехуровневой пенсионной системы пенсионерам по старости в странах ЕС оценивается более чем в 10 процентов от ВВП. Если при прочих равных условиях эта тенденция сохранится в течение следующих 50 лет, то расходы на пенсии по старости должны будут возрасти до 20 процентов, и, соответственно, возрастут финансовые запросы всей системы. Если еще учесть возможный рост реальной величины пенсий и тот факт, что на пожилых людей приходится значительная часть медицинских расходов, то можно предположить, что размер потенциального перераспределения доходов и расходов между занятой частью населения и пенсионерами будет весьма значительным.

3.2.2 Повышение надежности финансирования

Сегодня в Западной Европе большая часть пенсий – это основные обязательные пенсии, финансируемые на основе выплат из текущих доходов путем перераспределения доходов от активной части населения в пользу пенсионеров. В свете возрастающей нагрузки по поддержке пожилых людей это может поставить системы под угрозу, поскольку для соблюдения финансового

баланса будет необходимо либо увеличивать поступления, либо сокращать пенсионные выплаты. Поступления можно увеличить, подняв налоги, включая налоги на заработную плату. Рост дефицита бюджета и государственного долга, конечно, не рассматривается как допустимый вариант увеличения поступлений в пенсионную систему. Другая возможность – сокращение пенсионных выплат – предполагает либо снижение уровня выплат, либо повышение пенсионного возраста.

Эти обстоятельства привлекли внимание к пенсиям. В некоторых странах более или менее радикальные реформы обязательной государственной пенсионной системы либо планируются, либо уже осуществляются. Общее мнение состоит в том, что большая часть пенсий должна финансироваться за счет предварительного накопления или других форм обеспечения будущих пенсионных выплат. Это даже в большей степени касается дополнительных профессиональных систем. Сейчас растет понимание того, что решающим фактором экономического развития является связь между накоплениями, государственным долгом и экономическим ростом. Не углубляясь в эти вопросы, не являющиеся предметом данного исследования, можно заметить, что финансирование пенсий привлекает все большее внимание в связи с его влиянием на государственную экономику в целом. Более того, можно заметить, что многие индустриальные страны в других частях мира столкнулись с проблемами и тенденциями, описанными выше.

Обсуждавшиеся вопросы имеют экономическое происхождение. Взгляд на них несколько различается, когда речь идет о профессиональных пенсионных системах для конкретных секторов рынка труда, хотя в общих чертах проблемы остаются одними и теми же. Они являются важными факторами, требующими внимательного рассмотрения при разработке пенсионных систем.

3.3 Особенности государственной службы

Факторы, определяющие структуру профессиональной пенсионной системы, в некоторой степени различаются в зависимости от сектора рынка труда. В частности, особым случаем является общественный сектор, и можно утверждать, что он требует специальной профессиональной пенсионной системы.

3.3.1 Исходная пенсионная система

Следует отметить, что современные основная обязательная государственная и профессиональная пенсионные системы произошли от профессиональной пенсионной системы в общественном секторе. Государство было первым работодателем, принявшим на себя ответственность по поддержке работников и их наследников, создав пенсии по старости, инвалидности и утере кормильца. Развитие пенсионной системы шло в двух основных направлениях. Согласно первому направлению, пенсии рассматривались как дополнительный, хотя и сокращенный, доход, выплачиваемый так же, как и обычная заработная плата государственным служащим, из государственного бюджета. Работники, являвшиеся государственными служащими в течение своей трудовой деятельности, сохраняли этот статус и после окончания службы. Согласно другой точке зрения, пенсии рассматривались как отложенные доходы. Учреждались пенсионные общества, и сбережения инвестировались для поддержки их членов в старости. Накопление в большей или меньшей мере основывается на актуарных принципах. В большинстве стран первый принцип стал стандартом для финансирования пенсий государственных служащих. Причина этого, возможно, заключается в том, что это удобное средство улучшения пенсионных условий даже для тех, кто их не заслужил, причем из бюджета это экономически осуществимо. На практике победил принцип "дополнительных доходов", несмотря на то, что сейчас общее мнение, по крайней мере в теории, заключается в том, что пенсии должны считаться "отложенными доходами".

Идея поддержки пенсиями пожилых и больных людей, вдов и детей, потерявших кормильца, постепенно распространилась из общественного сектора на другие сектора экономики, и

была реализована путем создания трехуровневой системы, описанной выше. В разных секторах были созданы разнообразные типы профессиональных пенсионных систем для определенных категорий служащих. Процесс поддерживался, в частности, созданием благоприятных условий для финансирования пенсий, главным образом льготным налоговым обложением. Когда небольшим группам служащих обеспечили гарантии в старости, возникла необходимость создания обязательных основных пенсионных систем, которые обеспечивали бы подобные пенсии для большей части населения, по крайней мере для экономически активного населения. Пенсии возникли как элемент программ социальной защиты. Поскольку государственные служащие уже были обеспечены пенсиями, причем обычно на лучших условиях, вполне естественно, что в большинстве стран они были исключены из пенсионной системы социального обеспечения. В частном секторе процесс проходил иначе. Здесь в случае необходимости на работодателя ложились обязательства по дополнительным выплатам обязательной пенсии, обеспечивающим соответствующую поддержку бывших работников и их наследников.

Конечно, это описание не подходит для всех стран, но оно дает историческое объяснение того, почему пенсионные системы для государственных служащих часто отличаются от остальных профессиональных пенсионных систем.

3.3.2 Пожизненная занятость и использование полномочий

Правила, определяющие отношения между работниками и работодателями в частном секторе, сильно отличаются от правил в общественном секторе. Работники в частном секторе должны производить прибыль. Задачи же государственных служащих определяются правами и обязательствами, возложенными на них обществом. Таким образом, главным отличием деятельности государственных служащих от деятельности других работников является то, что они представляют государственную власть с учетом связанных с ней жертв и требований лояльности. В ответ на это государство берет на себя ответственность по поддержке государственных служащих вплоть до конца их жизни. Когда люди идут работать на государственную службу, они предполагают, что обретают пожизненную службу. Их условия работы включают в себя жертвы в форме (иногда не очень больших) выплат, установленных должностной структурой, но также и преимущества надежной работы и хорошей пенсии.

Является ли это описание правильным и уместным сегодня, зависит от страны, хотя это, безусловно, было так, когда в Западной Европе были введены пенсионные системы для государственных служащих. Например, для Германии и Франции, это справедливо и до сих пор, в то время как для Швеции едва ли было когда-нибудь применимо. Отношение к общественному сектору и положение государственных служащих сильно повлияли на разработку пенсионных систем в общественном секторе.

3.3.3 Значительные экономические ресурсы

Когда работодателем является государство, затраты и финансирование пенсий не являются таким первостепенным вопросом, как в случае частного работодателя, поскольку экономические ресурсы государства – это величина совершенно другого порядка. Расходы на пенсии государственным служащим достаточно малы по сравнению с государственным бюджетом в целом. Если эти расходы резко возрастут, государство всегда может увеличить свои доходы, повысив налоги. Право государства на сбор налогов является одной из причин, по которой обычно считалось ненужным резервировать пенсии для служащих общественного сектора.

Поскольку эти пенсии – в очень значительной степени – финансируются из текущих доходов, достаточно сложно определить реальные затраты. В какой момент осуществляются затраты: когда выплачиваются пенсии, или когда они зарабатываются? Ответ зависит от базового

подхода, то есть от того, рассматриваются ли пенсии как дополнительные, или как отложенные доходы. Такого рода противоречия не способствуют осознанию затрат, и не всегда считается необходимым делать их оценку.

Когда затраты не оказываются в центре внимания, оно обращается на выплаты. Возможно, это является главной причиной того, что пенсионные схемы для государственных служащих организованы по принципу установленных выплат, а не установленных взносов. В такой пенсионной схеме фиксируется именно размер выплат, а не взносов. Взносы (затраты) рассматриваются только как следствие пенсионных выплат, причем скорее следствие только косвенное. Профессиональные пенсии в частном секторе, равно как и основные государственные пенсии, представляют собой совершенно иную картину.

Этот поверхностный взгляд на пенсионные затраты также является следствием того, что, в отличие от ситуации в частном секторе, здесь нет собственников, явно заинтересованных в сокращении затрат. Также не всегда ясно, кто является работодателем. Те, кто устанавливает правила, имеют все основания сделать их как можно более благоприятными. Это один из аспектов особых взаимоотношений между работниками и работодателями в общественном секторе, о которых уже упоминалось.

Благодаря экономической силе, представленной государственным бюджетом, кажется необязательным заключать накопительные пенсионные соглашения для государственных служащих, и это в свою очередь означает, что пенсионная система, что парадоксально, уязвима для политических решений.

3.3.4 Влияние на экономику

С учетом ресурсов, доступных общественному сектору для финансирования пенсий его служащих, необходимы особые ограничения. Следует учесть, что другие сектора могут почувствовать, что размер пенсионных выплат, считающийся нормальным в общественном секторе, должен поддерживаться и на остальных сегментах рынка труда. Поскольку имеется тенденция к тому, чтобы уровень пенсий государственных служащих стал общей нормой, создается непропорциональное экономическое влияние по отношению к количеству работников в государственном секторе. В том числе и по этой причине государство как работодатель должно принимать на себя большую экономическую ответственность, чем частные работодатели, ответственные только за экономику своей собственной компании.

4. ПРИНЦИПЫ

Пенсионные системы для государственных служащих разных стран сильно отличаются. Хотя эта работа не касается какой-либо отдельной государственной системы, для значимого обсуждения необходимо установить определенные общие принципы, дающие представление об особенностях структуры пенсионных систем разных стран.

4.1 Основные функции

Без подробного анализа основных функций пенсионной системы можно сказать, что целью такой системы, очевидно, должно быть обеспечение экономических гарантий, когда человек больше не может обеспечивать себя сам. Пенсионная система выполняет эту функцию, равномерно распределяя доходы в течение всей жизни человека, равно как и распределяя доход между людьми.

Работник *сберегает* (откладывает) часть своего дохода на более поздний период жизни. Если пенсии финансируются из текущих доходов, что не предусматривает никаких сбережений, то доход индивида распределяется на основе "общественного договора" (пенсионная система), по которому молодое поколение соглашается обеспечивать старшее в обмен на ожидаемое получение аналогичных пособий от следующего поколения.

Индивид *страхует* себя от рисков, возникающих в пределах определенной совокупности, "риска" долгожития, риска потери трудоспособности до наступления пенсионного возраста и риска того, что после смерти кормильца иждивенцы останутся без поддержки. Распределение между индивидами может также основываться на распределительной политике. Некоторые группы получают более высокие пенсии, чем позволили бы их взносы со строго актуарной точки зрения. Например, женщины обычно получают такие же пенсии, как и мужчины (в той же доходной группе), несмотря на то, что продолжительность их жизни после выхода на пенсию в среднем на 20 процентов выше.

Средства перераспределения доходов состоят из пенсий по возрасту, по инвалидности и по утере кормильца. Принципы, которые должны применяться к разработке и финансированию этих пенсий для государственных служащих, упомянуты ниже. Поскольку в пенсионной системе есть три заинтересованных участника: работодатель, работник и общество (экономика), эти принципы описываются с их точек зрения.

4.2 Точка зрения работника

Пенсионеры, когда они уже не в состоянии сами себя обеспечить, должны иметь постоянный, разумный реальный доход.

Работник, преждевременно вышедший на пенсию, не должен потерять те пенсионные права, которые, как он предполагал, он заработал.

Пенсионные условия должны быть и восприниматься как справедливые по сравнению с пенсионными условиями других групп, принадлежащих к данной системе, и с пенсионными схемами на других рынках труда.

Должна существовать определенная доля гибкости, чтобы работники могли адаптировать свои пенсии к своему личному положению.

Пенсионная система должна быть надежной, стабильной и заслуживающей доверия, то есть не должно быть никакой возможности изменений правил, приводящих к потере накопленных пенсионных прав. Стабильность и надежность системы должны поддерживаться устойчивой финансовой системой.

Пенсионная система должна быть простой и доступной для понимания и обеспечивать предсказуемые пенсии, чтобы получатели пенсий знали, на какой размер выплат они имеют право, и могли предпринять необходимые шаги их обеспечения.

Пенсионная система должна осторожно управляться, и регистрация данных должна подлежать строгим надежным процедурам.

4.3 Точка зрения работодателя

Пенсии должны финансироваться таким образом, чтобы обеспечить разумность и предсказуемость затрат.

Должна существовать возможность определить затраты и их происхождение.

Пенсионные системы должны гарантировать существование четкой связи между показателями деятельности, измеряемыми доходами и пенсиями.

Система должна быть достаточно гибкой, чтобы приспособливаться к экономическим, демографическим и другим изменениям в государственном секторе.

Возможности повышения пенсионных выплат посредством манипуляций со стороны работника или его организации не должно быть.

Пенсионная система должна способствовать привлечению работников на государственную службу.

Пенсионная система должна быть ясной и простой для понимания.

Система должна быть простой и дешевой для управления.

Пенсионная система должна осторожно управляться, и регистрация данных должна подлежать строгим надежным процедурам.

4.4 Точка зрения экономики

Пенсионная система должна поощрять сбережения и занятость как прямо, так и косвенно, влияя на другие профессиональные системы.

Пенсионная система не должна препятствовать мобильности рабочей силы.

Работники и работодатели должны дать точное определение того, каких целей они хотят достичь при помощи пенсионных схем. Названные критерии могут казаться похожими на "список желаний", но они служат базой сравнения, на основе которой возможно тестировать проекты систем.

5. РАЗРАБОТКА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Разработка пенсионной системы – сложная задача. Она поднимает вопросы крайне долгосрочной природы и огромной экономической важности как для тех, кто несет обязательства по выплатам, так и для тех, кто имеет право на пенсию. Нет сомнений в том, что гораздо легче ввести и повысить выплаты, чем уменьшить их или отменить совсем. Поэтому необходима особая осторожность. Последствия и точный характер любых новых обязательств должны тщательно продумываться.

В этой части речь пойдет о неотъемлемых составляющих любой пенсионной системы. В шестой части (“Опции”) будут обсуждаться основные возможности, преимущества и недостатки различных дополнительных альтернатив.

5.1 Законодательная база

Для работника пенсионные выплаты является частью условий его трудового договора. Они излагаются в так называемой пенсионной схеме. В случае с государственными служащими, условия трудового договора и связанные с ним пенсионные схемы часто формируют часть их должностных инструкций. Условия трудового договора могут содержаться в нормативно-правовых актах, напрямую не связанных с условиями их службы, чтобы уделить большее внимание особой природе вознаграждений, пенсий и других выплат служащим.

В связи с тем, что финансовые обязательства по пенсиям имеют весьма долгосрочный характер, пенсионные схемы для государственных служащих часто содержатся в законах парламента. Более подробные правила, имеющие меньшее экономическое значение, обычно принимаются правительством.

Хотя условия формально заложены в законодательстве, которое принимается работодателем (государством), должна существовать структура, позволяющая работникам влиять на эти условия до момента принятия законодательства. Самый простой способ, гарантирующий участие работников – сделать пенсионные схемы предметом коллективного соглашения. Является ли это возможным или адекватным, естественно, зависит от трудового законодательства и рынка труда в общественном секторе. Также важно, чтобы существовала тесная связь между участником или участниками, которые будут нести расходы пенсионной схемы и теми, кто определяет их содержание.

Независимо от того, регулируются ли пенсионные схемы нормативными актами или коллективным соглашением, регулирование должно быть исчерпывающим. Должны включаться правовые условия, касающиеся пенсионной системы в целом, как в части выплат, так и в части финансирования. Невозможно исчерпывающим образом обсудить все детали, но вопросы, упомянутые в частях 5.2-5.12, должны обязательно содержаться в нормативной базе. Может быть более практичным принимать чисто административные правила отдельно от самой пенсионной схемы.

Наконец, надо подчеркнуть, что правила должны формулироваться так, чтобы их можно было без труда понять. Усилия, приложенные для создания простого и хорошо структурированного текста, безусловно, стоят того, с точки зрения как тех, кому необходима информация об их пенсионных правах, так и тех, чьей задачей является управление и разработка правил.

5.2 Связь с основными государственными пенсиями

В большинстве стран существует в некотором виде основная государственная пенсия, по крайней мере для работающей части населения. Эта пенсия часто определяется на основе единой ставки, хотя она может также учитывать доходы. На размер государственных пенсий часто влияет трудовой стаж или срок жизни в стране.

5.2.1 Участие в государственной пенсионной системе?

Возникает вопрос, должны ли государственные служащие включаться в государственную пенсионную систему и, в дополнение к этому, получать выплаты из дополнительной профессиональной пенсионной системы, или они должны быть исключены из государственной системы, но иметь свою собственную. Этот вопрос уже обсуждался в историческом обзоре, где упоминалось, что во многих случаях у государственных служащих есть свои собственные пенсионные системы, в соответствии с которыми им выплачиваются все пенсионные пособия.

Невозможно однозначно ответить, какое решение лучше. Все зависит от исторических предпосылок и специфики конкретной страны.

Основным преимуществом выделения отдельной пенсионной системы для государственных служащих, возможно, является то, что такая система гораздо проще, поскольку не надо согласовывать две системы. Согласование этих систем вызывает ряд проблем, которые будут вкратце обсуждены.

Хотя разработать отдельную пенсионную систему, отвечающую особым потребностям государственных служащих, проще, не всегда можно полностью пренебречь основной государственной пенсионной системой, поскольку она часто гарантирует основную или минимальную пенсию. Следовательно, пенсионные схемы для государственных служащих должны включать соответствующие условия, гарантирующие по крайней мере такие же выплаты. Таким образом, в пенсионную систему необходимо включить некие распределительные характеристики, которые бы сделали менее отчетливой связь между заработной платой и размером пенсии. Иными словами, очевидно, что было бы хорошо, если бы можно было предоставить социальный аспект основной пенсионной системе, а пенсионная система для государственных служащих могла бы разрабатываться как дополнительная система, единственная цель которой состояла бы в обеспечении пенсии, соответствующей доходам.

Если государственные служащие принадлежат к общей установленной законом пенсионной системе, повышается мобильность рабочей силы. Там, где это так, проблемы, связанные с согласованием пенсионных прав при переходе на другую работу или его отсутствием, затрагивают только дополнительную профессиональную пенсионную систему, то есть определенную часть всей пенсии. Также легче сравнивать пенсионные условия для государственных служащих с условиями для служащих в частном секторе, если они покрываются из одной и той же основной системы.

Еще одним преимуществом могло бы стать право государственных служащих на те же социальные пособия, что и остальных граждан. Сложно объяснить, почему они должны быть исключением из правил, которые сами создают. Любое принимаемое сокращение основной пенсионной системы должно влиять на всех граждан. Естественно, это касается и улучшений. Нет никакой объективной причины особого отношения к государственным служащим.

5.2.2 Согласование

Если государственные служащие должны попадать под действие двух пенсионных систем – первой, обеспечивающей основные пенсии, и второй дополнительной, то должны быть установлены и правила согласования этих систем. Существует две различные модели. В одной из них профессиональная пенсия рассчитывается как валовая сумма, из которой вычитается величина основной пенсии. Если профессиональная пенсия уменьшается из-за недостаточного стажа, соответственно должна быть уменьшена и вычитаемая часть. В другой модели чистая профессиональная пенсия рассчитывается относительно основной пенсии. Чистая сумма определяется на основе предполагаемого общего уровня пенсии. С обеими модели сопряжены некоторые сложности, которые будут обсуждаться позднее.

5.3 Финансирование

Для того, чтобы профессиональная пенсионная система была устойчивой, надежной и заслуживающей доверие, необходимо надежное финансирование. Все самые важные задачи финансирования пенсий могут быть сформулированы следующим образом.

Пенсионные обязательства работодателя представляют собой обещание работнику будущих пенсионных выплат. Когда настанет время, выплаты по этим обязательствам повлекут за собой расходы. Эти пенсионные расходы должны как-то финансироваться. Капитал всегда должен быть доступен, и, если заранее работодатель не обеспечил пенсионные выплаты, капитал должен выплачиваться по мере наступления сроков пенсионных платежей. Пенсионные расходы можно профинансировать двумя различными способами: из текущих доходов или резервированием.

При финансировании *из текущих доходов* пенсионные выплаты осуществляются непрерывно по мере наступления сроков. Резервирования не происходит, то есть не откладывается капитал для будущих пенсионных выплат. Для того, чтобы такая система была приемлемой, работодатель должен иметь надежный долгосрочный источник дохода для покрытия расходов. Право государства собирать налоги, естественно, предоставляет соответствующие гарантии.

Если коллектив, попадающий под действие пенсионной схемы, обеспечивает систему доходом, выплачивая некие взносы, то он должен быть постоянным, в особенности его возрастная структура. Система должна быть сбалансированной. Увеличение количества пенсионеров по сравнению с количеством активных членов может привести к огромному напряжению системы.

Резервирование означает, что будущие пенсионные выплаты обеспечиваются заранее. Накопления, предназначенные для этих целей, и накопленный процентный доход составляют пенсионный капитал, из которого впоследствии выплачиваются пенсии. Размещение средств должно определяться так, чтобы гарантировать, что капитала хватит на покрытие оцененных пенсионных выплат. Это делается на основе предположений о будущих процентных ставках, продолжительности жизни и расходах. Эти актуарные правила должны основываться на достаточно консервативных предположениях, чтобы гарантировать, что даже при неблагоприятных условиях пенсионного капитала будет достаточно для осуществления всех выплат. Следовательно, обычно образуется излишек, который можно использовать либо для увеличения пенсий, либо для уменьшения отчислений.

Чтобы *гарантировать*, что пенсионные обязательства могут быть выполнены за счет накопленных резервов, должны быть приняты специальные меры. Эти меры зависят от требований законодательства. Такие требования могут быть включены в постановления, связанные с гражданским и налоговым законодательством. Классическим инструментом, используемым в большей или меньшей степени практически во всех странах для обеспечения безопасности

пенсионного капитала, является пенсионное страхование, которое позволяет работодателю поручить выполнение своих обязательств страховщику в обмен на премию за его услуги.

Другой возможностью являются различные типы независимых пенсионных фондов. Работодатель отчисляет в эти фонды средства для будущих пенсионных выплат. Обычно он не отказывается от своих пенсионных обязательств, но может потребовать от фондов компенсацию для выплаты пенсий. Иногда работодатели оставляют пенсионный капитал в своей компании, помещая резервы на специальный счет в балансе, предназначенный исключительно для пенсионных целей. Для того, чтобы эти резервы были надежными, они должны обеспечиваться кредитным страхованием или правительственными гарантиями

Оба метода финансирования пенсионных затрат описаны в чистом виде. Очевидно, что могут встречаться и различные их модификации. Финансирование из текущих доходов часто комбинируется с резервным фондом, уравнивающим затраты во времени. Это исключает резкие колебания текущих расходов вследствие внезапных изменений пенсионных выплат. Тем не менее, такая система не должна восприниматься как надежное резервирование: она все еще основана на текущих доходах.

Можно комбинировать эти методы, обеспечивая необходимый капитал только когда начинаются пенсионные выплаты. Эта мера может быть использована, когда нельзя заранее знать, будут ли на самом деле выплачены определенные пособия. Конечно, она применима и там, где можно рассчитать вероятность выплат. Тем не менее, в этом случае работодатель прибегнет к страхованию, которое либо обеспечит либо он сам, либо отдельный страховщик.

Другой вариант – финансировать часть пенсии из текущих доходов, а часть из резервов. Наиболее простой способ это сделать – разделить пенсию на два отдельных пособия. Они могут изменяться и таким образом дополнять друг друга. Очевидно, что разные виды выплат могут требовать разных методов финансирования, что будет обсуждаться позже.

5.4 Условия получения прав на пенсию

Все пенсионные схемы включают правила о минимальных квалификационных требованиях, которым работник должен удовлетворять для получения прав на пенсию, например, минимальный возраст, минимальный стаж или определенные требования к месту службы, если права распространяются на особые виды деятельности. Сложная система может налагать большое количество требований для различных ситуаций, в то время как простые системы сводят их количество к минимуму. Естественно, простые системы предпочтительнее, до тех пор, пока простота не достигается за счет неприемлемых затрат и выплат.

Если государственные служащие исключаются из государственной пенсионной системы и получают пенсии целиком из собственной пенсионной схемы, то логично провести сравнение с точки зрения государственной пенсионной схемы. Государственные служащие должны обеспечиваться не хуже, чем если бы они покрывались государственной пенсионной системой.

Самым элементарным требованием является минимальный возраст, в котором работник может присоединиться к пенсионной схеме. Там, где это требование считается необходимым, он обычно составляет 18-20 лет. Необходимость установления таких требований определяется другими условиями, обязательными для участия в пенсионной схеме. Участие в схеме, конечно, не предполагает получение всех прав с самого начала. Например, вполне логично обеспечить право на пенсию по инвалидности и на пенсию по утере кормильца с более раннего возраста, чем право на пенсию по старости. Вопрос о минимальном возрасте для получения права на пенсию по старости должен предусматриваться правилами расчета пенсий и пенсионных прав для работников, покинувших своих работодателей раньше, или досрочно вышедших на пенсию.

Пенсионные схемы всегда включают определение видов деятельности, дающих работнику право присоединиться к системе, то есть схема имеет определенную сферу применения. Не считая таких определений, пенсионные права не распространяются на некоторые категории не полностью занятых работников, например, работающих на почасовой основе и работающих менее 40 или 50 процентов полного рабочего времени. В некоторых странах для участия в схеме наряду с вышеизложенными, применяются и дополнительные условия. В случае работы по контракту на фиксированный период часто оговаривается минимальный срок для получения прав на пенсию, продолжительностью в шесть месяцев или более. Такие требования иногда могут распространяться и на постоянную работу.

В этой части обсуждается вопрос условий участия в пенсионных схемах. Условия получения прав на различные пенсионные выплаты, обеспечиваемые этой схемой, будут обсуждаться вместе с соответствующими выплатами. В заключение необходимо еще раз подчеркнуть, что система с разными минимальными границами пенсионного возраста и другими требованиями крайне непрактична. Не говоря о возникающей путанице, различие условий не всегда имеет объективную причину.

5.5 Расчет пенсий по старости

В Западной Европе существует столько же способов расчета пенсий для государственных служащих, сколько существует пенсионных систем. Некоторые из них вкратце описаны в восьмой части ("Обзор по странам"). В этой части обсуждаются общие принципы расчета пенсий по старости в соответствии с различными моделями.

5.5.1 Пенсионный оклад

Размер профессиональной пенсии, естественно, зависит от размера заработной платы работника и от продолжительности его трудового стажа. Подробное исследование заработной платы, определяющей пенсию, показывает, что применяются два противоположных принципа. В общественном секторе пенсии обычно рассчитываются исходя из последней заработной платы перед выходом на пенсию (*последний оклад*). Это может означать оклад на момент выхода на пенсию, оклад, который работник получал в течение по крайней мере одного года, средний оклад за последние пять лет или множество других подобных вариантов.

Если пенсии основываются на доходах за один год или более, оклад работника в начале этого периода должен рассматриваться относительно уровня заработной платы на конец периода. В ранговой структуре естественно основывать расчеты на относительных уровнях заработной платы на конец периода. В случае индивидуальной системы окладов должна проводиться индексация по отношению к заработной плате или инфляции. Там, где встречается индексация пенсионных выплат, доходы, на которых основывается пенсия, можно установить в соответствии с тем же индексом.

Может оказаться необходимым ограничить возможность получения более высокой пенсии на основе заработной платы, повышенной непосредственно перед выходом на пенсию. Если более высокие пенсии не повышают расходов участника, ответственного за повешение заработной платы, и если за установлением заработной платы нет строгого контроля, то есть явный риск манипуляции системой.

Еще один вопрос – должны ли учитываться дополнительные выплаты сверх заработной платы и другие ее переменные компоненты и, если должны, то как. В этом случае полезно взять в расчет более продолжительный период, чем в случае с фиксированной заработной платой.

Другой принцип, применяющийся для определения пенсионного оклада, – это *заработная плата на протяжении всего срока службы*, т.е. все выплаты, полученные работником на протяжении его карьеры. Этот принцип устраняет некоторые проблемы, связанные с принципом последнего оклада. Однако все равно необходима индексация или другая форма переоценки. Поскольку рассматриваемый здесь период гораздо более длительный, переоценка предыдущих доходов не должна увязываться с масштабами заработной платы. Масштабы заработной платы в течение 40-летней карьеры могут много раз меняться, и это в каждом случае потребует промежуточного решения. Вместо этого переоценка должна осуществляться или путем индексации, или путем присуждения бонусов, в зависимости от типа пенсионной системы и метода ее финансирования.

5.5.2 Пенсионные обязательства

Пенсионные обязательства работодателей основываются на одном из двух принципов. В случае профессиональных пенсий, работодатели обычно обещают работникам оговоренные выплаты, определяемые, как правило, заработной платой, при условии получения права на полную пенсию через 30-40 лет после начала работы; то есть пенсии с *установленными выплатами*. Работодатель в таком случае должен создать необходимые резервы или взносы, гарантирующие выполнение обязательств. Таким образом, в пенсионной схеме всегда определен размер пенсий. Однако размер взносов является фактором неопределенным. Их нельзя предсказать с какой-либо точностью, что плохо с точки зрения работодателя. В случае выплат за счет текущих доходов это не всегда считается проблемой, хотя, несомненно, влечет за собой меньший контроль и осознание издержек. Эту проблему можно решить, сделав актуарную оценку взносов, даже если это не требуется для финансовых целей.

Другой принцип подразумевает обещание точно установленных премий или взносов, часто в виде доли от заработной платы; т.е. пенсии с *установленными взносами*. Согласно этому принципу, размер выплат зависит от суммы, вложенной в систему и, как правило, от начисленных бонусов, в основном за счет прибыли на капитал. В этом случае нельзя предсказать размер выплат. В то же время, для работодателя является преимуществом знание размера взносов и, таким образом, затрат, связанных с пенсиями. То, что работник не может предсказать размер своей пенсии, не является большим недостатком, если он регулярно получает информацию о состоянии своих прав на пенсию.

Необходимо добавить, что можно, и, вероятно, также желательно комбинировать эти два принципа. Это помогает сгладить достоинства и недостатки каждой системы. Пенсионные схемы, комбинирующие оба принципа, обеспечивают два набора пенсий по возрасту.

5.5.3 Стаж

Как уже было сказано, на размер пенсии, естественно, влияет трудовой стаж. Там, где применяется принцип заработной платы на протяжении всего срока службы, трудовой стаж автоматически отражается в общем пенсионном окладе. Таким образом, продолжительность службы как таковая не влияет на расчеты.

В случае, если пенсия определяется *последним окладом*, необходимо рассчитать коэффициент трудового стажа или некий аналогичный коэффициент. Квалификационный период для получения полной пенсии обычно составляет 40 лет службы. Если этот срок не достигнут, то пенсия соответственно уменьшается путем умножения полной суммы на коэффициент трудового стажа. Если для получения полной пенсии необходимо 40 лет стажа, а в действительности человек проработал 30, коэффициент будет равен 0.75, и пенсия уменьшится пропорционально этому коэффициенту.

В некоторых пенсионных схемах накопленная пенсия вычисляется не с помощью коэффициента, а как процентное отношение от пенсионного оклада в каждом году. Если, например, полная пенсия соответствует 70 процентам от пенсионного оклада и для получения полной пенсии необходим стаж 30 лет, это означает, что ежегодно начисляются 2 процента пенсионного оклада, пока не будет достигнут максимальный уровень пенсии. Можно усложнить эти расчеты и сделать их более красивыми, введя веса, например, присудив 2.4 процента за каждый из первых 15 лет и 1.7 процентов за остальные 20.

В большинстве стран минимальный трудовой стаж для получения полной пенсии составляет 35-40 лет, однако встречаются также 30 и 45 лет. Стаж, требуемый для полной пенсии, очевидно, связан с разницей между минимальным возрастом в начале квалификационного периода и пенсионным возрастом. В последние годы наблюдалась тенденция к уменьшения пенсионных расходов путем повышения продолжительности квалификационного периода для полной пенсии.

Еще одним фактором, используемым при расчете продолжительности службы, являются правила учета перерывов в трудовой деятельности. Они могут принимать в расчет причины и продолжительность этих перерывов. Еще одна проблема – это неполная занятость. Как правило, расчеты не должны усложняться чересчур подробными правилами. Другой принцип заключается в том, что неполная занятость должна влиять на подсчеты либо продолжительности службы, либо пенсионного оклада, но не на оба показателя вместе. В случае пенсии, рассчитываемой относительно последнего оклада, всегда существует риск, что работнику назначили пенсию выше или ниже заслуженной. Например, работник мог работать в режиме неполной занятости на протяжении почти всей своей карьеры, но начать работать на полное рабочее время, достигнув того возраста, когда в расчет берется пенсионный оклад, и таким образом получать полную пенсию на основе заработной платы для полной занятости. И наоборот, служащий, работавший сначала в режиме полной занятости и перешедший затем на частичную занятость, будет получать только половину от общей суммы. Такие эффекты можно убрать, заложив строгие правила по поводу перерывов в трудовой деятельности и рабочего времени.

Если работа заканчивается до наступления пенсионного возраста в связи с выходом на пенсию по инвалидности или смерти, то количество лет, которое осталось до пенсионного возраста – по крайней мере, до определенной степени – должно быть включено в трудовой стаж для расчета пенсии по старости.

5.5.4 Размер пенсии

В системах с *установленными выплатами* размер пенсии обычно устанавливается как определенная часть пенсионного оклада. Ее можно также рассчитывать как фиксированную сумму, хотя этот метод едва ли используется в профессиональных пенсионных системах. Несмотря на это, комбинирование таких систем может быть подходящим средством для достижения частичного перераспределения пенсий от высокооплачиваемых работников к низкооплачиваемым. Многие системы включает правила о минимальных пенсиях. Необходимость таких правил зависит, в частности, от того, насколько хорошо основная государственная пенсионная система выполняет такую функцию и от ее связи с профессиональной пенсионной системой.

Уровень пенсии в различных странах Западной Европы колеблется от 50 до 100 процентов от последнего оклада, включая, где это можно, основные пенсии. Поскольку пенсии не являются единственным фактором, влияющим на уровень жизни пенсионеров, достаточно сложно сравнивать разные страны. В странах, где пенсионные взносы делаются работником, он перестает их выплачивать, становясь пенсионером. Иногда для пенсионного дохода действует более льготный режим налогообложения, чем для заработной платы. Пенсионеры могут получать пособия

социального обеспечения или иметь более низкие затраты на жизнь благодаря транспортным субсидиям и т.д. Очевидно, что эти факторы сильно различаются в разных странах.

Не считая этих оговорок, средний уровень пенсии государственных служащих в Западной Европе составляет около 70-80 процентов от последнего оклада. Несмотря на это, как уже было сказано, отмеченный факт вовсе не означает, что уровень дохода этих работников после выхода на пенсию падает на 20-25 процентов. Основным принципом установления уровней пенсий должно быть то, что пенсии не должны превосходить тех пенсий, которые работники выбрали бы на добровольной основе, предполагая, что они не недооценивают необходимость пенсионной защиты. Если пенсии рассматриваются как отложенные доходы, то естественно спросить, какую долю от заработной платы каждый работник готов отложить для своей пенсии. Очевидно, что разные работники захотят отложить разные части, поэтому должны быть оставлены определенные возможности для дополнительного пенсионного обеспечения с помощью страховых полисов. Другим аргументом в пользу предоставления таких возможностей является потребность в национальных сбережениях. Но, несмотря на это, профессиональные пенсии всегда должны гарантировать адекватный уровень дохода.

Естественно, не всегда необходимо и даже желательно, чтобы уровни пенсии во всех доходных категориях были одинаковыми. Там, где государственные служащие также попадают под действие государственной пенсионной системы, в зависимости от того, какая модель согласования применяется: брутто или нетто, должны быть учтены их доходы от этой системы. В результате дополнительный уровень пенсии в низкодоходной группе может быть ниже. Более низкие пенсионные уровни могут также быть обоснованы и на другом конце доходной шкалы. Если пенсионный возраст основной пенсионной системы выше, чем дополнительной профессиональной системы, возможно, что также необходимо допустить более высокий уровень пенсии в этой схеме на первые несколько лет, поскольку в это время основная пенсия выплачиваться не будет.

В некоторых странах на размер общей пенсии влияет также семейное положение пенсионера в течение активной карьеры или после нее. Если оно не учитывается в основной пенсионной системе, в пенсионную схему для государственных служащих могут быть включены надбавки на жен и детей или другие формы компенсации. Пенсионные правила должны принимать во внимание все относящиеся к делу условия выплат.

Размер пенсий в системе с *установленными взносами* зависит, как уже было сказано выше, от объема выплат в систему и от управления пенсионным капиталом. Обычно в пенсионной схеме размеры взносов устанавливаются как определенная доля пенсионного оклада. Эта доля может отличаться для разных групп доходов по тем же причинам, что и уровень выплат в системе с установленными выплатами.

Сумма выплат не может быть установлена из схемы. Она зависит от множества факторов, например, от размера взносов и от периода их уплаты, от капитала, унаследованного от умерших членов и дополнительного дохода на вложенный капитал. Интересы работников лучше всего удовлетворяются благоприятными правилами для руководства пенсионных фондов и профессиональным управлением фондом. Пенсионный капитал превращается в ежемесячные пенсионные выплаты на основании предположений о будущих процентных ставках, продолжительности жизни и расходах, то есть актуарных факторах. Хотя женщины живут на 4-5 лет дольше мужчин, это обычно не берется в расчет, что влечет за собой значительное перераспределение капитала от мужчин к женщинам.

Для того, чтобы работники имели представление о размере своей пенсии в системе с установленными взносами, они должны регулярно получать по крайней мере информацию о заработанных на данный момент времени пенсионных правах.

5.6 Пенсионный возраст

Право на получение пенсии обычно зависит от выполнения определенных условий. Могут быть заложены правила о минимальном периоде, в течение которого работник должен быть членом пенсионной схемы (требование минимального срока), также могут быть правила, устанавливающие определенный минимальный возраст для получения права на пенсию по старости.

Пенсионный возраст может означать две разные вещи. Первое – это *право* работника выйти на пенсию в определенном возрасте, начиная с которого немедленно выплачивается пенсия по старости. Второе – это *обязанность* работников выходить на пенсию в определенном возрасте. Иногда эти два возраста совпадают, но во многих схемах для государственных служащих возраст обязательного выхода на пенсию может быть даже на пять лет позже получения права на пенсию. Вариантом может быть право досрочного выхода на пенсию после определенного возраста в обмен на некое уменьшение пенсии. Это уменьшение может быть предельным или рассчитываться в соответствии с точными актуарными принципами. Некоторые схемы также допускают откладывание пенсий, стоимость которых соответственно увеличивается. Эти возможности вкладываются в понятие гибкого пенсионного возраста.

Помимо права или обязательства выхода на пенсию в определенном возрасте, существует еще возраст, с которого начинаются выплаты пенсий по старости. С актуарной точки зрения пенсии по старости рассчитываются исходя из предположения о том, что пенсии начинают выплачиваться с определенного возраста. Очевидно, важно определить его значение в случае гибкого пенсионного возраста.

В большинстве стран Западной Европы пенсионный возраст для государственных служащих составляет 60 лет для права и 65 для обязательства выхода на пенсию. Эта гибкость учитывает различие человеческих потребностей при выходе на пенсию. В некоторых странах для определенных профессий, связанных с особыми требованиями или условиями труда, установлен более низкий пенсионный возраст – например, для сотрудников служб безопасности. Примером таких профессий в общественном секторе могут служить военнослужащие, полицейские, пожарные, машинисты, авиадиспетчеры и учителя. В этих случаях право на пенсию обычно определяется возрастом – 50 или 55 лет – и минимальным трудовым стажем. В настоящее время едва ли встречается разный пенсионный возраст для мужчин и женщин.

Установить разумный и справедливый пенсионный возраст – задача сложная, и не существует никаких общепринятых принципов по поводу того, как это нужно делать. На карту поставлено много противоречивых интересов. С одной стороны, определенные категории профессий требуют права на более низкий пенсионный возраст в связи с тяжелой физической работой, которую работодателям трудно оценить, в то время как у работодателей должна быть возможность уволить работников, в которых они более не нуждаются вследствие их возраста, особенно в некоторых видах деятельности. С другой стороны, работники стремятся оставаться на работе столько, сколько сочтут нужным, и, более того, высокий пенсионный возраст экономически выгоден для работодателей. И, наконец, что немаловажно, работники хотят справедливого и равного отношения, не зависящего от индивидуальных особенностей.

Ситуация осложняется тем фактом, что в трудовой жизни происходят быстрые изменения, и это также имеет отношение к особым требованиям определенных профессиональных категорий. Еще один фактор, который надо учесть, – это пенсионный возраст основной государственной пенсионной системы и остального рынка труда. Независимо от того, покрываются ли государственные служащие основной государственной пенсионной системой, равенство пенсионного возраста в обеих системах является преимуществом, по крайней мере для широкого большинства.

В свете всех названных факторов, найти удовлетворительное решение этого вопроса нелегко. Какой бы пенсионный возраст ни был выбран, некоторые люди уйдут на пенсию слишком рано, а некоторые слишком поздно. Тем не менее, экономическая действительность ограничивает свободу этих маневров. Снижение пенсионного возраста на один год означает не только то, что пенсии будут выплачиваться в течение дополнительного года, но и то, что срок накопления необходимого пенсионного капитала сокращается на год. Следовательно, при установлении пенсионного возраста важно провести актуарные расчеты затрат и тщательно их проанализировать.

Проблема излишка рабочей силы часто решается путем увольнения на пенсию пожилых людей. Пенсионный возраст ни в коем случае не должен снижаться. Вместо этого, когда необходимо разрешить досрочный выход на пенсию, должны быть приняты специальные временные меры при условии, что это позволяет экономическая ситуация. Пенсионный возраст должен устанавливаться на основании желаемого и устойчивого возраста выхода на пенсию.

Во многих странах замечена тенденция решения проблем повышения пенсионных затрат путем повышения пенсионного возраста. В связи с постоянным ростом продолжительности жизни, это кажется разумным решением.

5.7 Пенсии по инвалидности

Профессиональная пенсионная система обычно включает правила назначения пенсий по инвалидности. Альтернативно эти правила могут быть включены в систему медицинского страхования. Пособие по инвалидности, выплачиваемое бывшему работнику, уволившись вследствие постоянной нетрудоспособности вплоть до достижения им пенсионного возраста, должны, тем не менее, рассматриваться как пенсия.

В целом существует два направления разработки пенсии по инвалидности. Согласно первому, пенсии представляют собой чисто рисковые выплаты, не требующие предварительного накопления. Это означает, что служащий, закончивший работать, лишается права на пенсию по инвалидности в случае нетрудоспособности. В этой системе пенсию по инвалидности нельзя заработать. Второе направление включает накопительную часть, что означает, что пенсия по инвалидности зарабатывается аналогично пенсии по старости. В случае досрочного выхода на пенсию работник имеет право на пенсию по инвалидности, составляющую часть полной пенсии, на которую он получил право на момент увольнения.

Как и в случае с пенсией по старости, должны быть заложены условия получения права на пенсию по инвалидности. Часто существуют правила о квалификационных периодах. Проблема того, является нетрудоспособность постоянной или нет, носит медицинский характер и обсуждаться здесь не будет. Также необходимо заложить правила, определяющие прекращение выплат в случае, если получатель пенсии по инвалидности возвращается к работе.

Следует провести четкое различие между пенсиями по инвалидности на медицинской основе и пенсиями, которые платят в случае досрочного выхода на пенсию в связи с сокращением штатов. Пенсии при сокращении штатов могут быть оправданы в особых ситуациях, но они не должны являться постоянной составляющей пенсионной схемы. Когда в определенной области возникает ситуация сокращения штатов, пенсии по раннему выходу должны обеспечиваться отдельным решением, в котором также должно устанавливаться, как они будут финансироваться.

Метод расчета пенсий по инвалидности зависит от того, как определяются пенсии по старости. Если они представляют собой обязательства с установленными выплатами, основывающиеся на последнем окладе, естественно, пенсии по инвалидности должны рассчитываться аналогичным образом. Часто получателю компенсируется досрочный выход на пенсию, то есть период до пенсионного возраста полностью или частично принимается в расчет для

пенсионных целей так же, как если бы человек продолжал работать. В принципе, то же касается и пенсионных обязательств по возрасту, основанных на установленных взносах, где пенсии по инвалидности обычно также являются установленными выплатами.

Кроме того, может быть оправдано установление более высокого уровня пенсий по инвалидности, чем пенсий по старости. В то же время, возможно, в этом случае важнее, чем для пенсий по возрасту, не рисковать, устанавливая слишком высокий уровень выплат относительно оклада работника. Человек всегда должен иметь экономический стимул для продолжения работы.

Наиболее простой способ финансирования пенсий по инвалидности для государственных служащих – использовать тот же метод, что и для пенсий по старости. Даже в случае предварительного накопления, риск должен лежать на работодателе, предпочтительно с затратами, рассчитанными как рискованные премии. Конечно, этот риск также можно застраховать.

5.8 Пенсии по утере кормильца

Для того, чтобы быть законченной, профессиональная пенсионная система должна включать некую форму пенсии по утере кормильца. Характер занятости сильно различается в зависимости от страны, и, следовательно, различается и потребность в пенсии по утере кормильца. Если женщины работают так же, как и мужчины, то основная потребность в пенсии по утере кормильца заключается в пенсии для детей. Пенсии по утере кормильца для взрослых обычно обеспечиваются в форме пенсии как для вдов, так и для вдовцов. Разведенные супруги, равно как и лица, жившие вместе с умершим в гражданском браке, тоже могут иметь право на пенсию по утере кормильца.

Пенсии по утере кормильца обычно распределяются между выгодоприобретателями согласно плану, установленному в пенсионной схеме, что часто означает, что выплаты накладываются друг на друга. Продолжительность времени, в течение которого выплачивается пенсия, колеблется, в частности, в зависимости от того, кем является выгодоприобретатель. Детские пенсии обычно перестают выплачиваться после 19-20 лет, а для взрослых пенсии перестают выплачиваться в случае, если выгодоприобретатель вступает в новый брак.

Как и пенсии по инвалидности, пенсии по утере кормильца являются рискованными пособиями, которые могут включать или не включать накопительный элемент. Обычно резервы для выплаты пособий по утере кормильца для досрочно вышедших на пенсию распределяются на тех же условиях, что и пенсии по старости. Если пенсии по старости резервируются, то для пенсий по утере кормильца должен применяться тот же метод. Они также должны обеспечиваться аналогично пенсиям по старости, за исключением случаев, когда они являются чисто рискованными выплатами.

Пенсии по утере кормильца для единственного выгодоприобретателя обычно рассчитываются как определенная часть – 50-60 процентов – от пенсии по старости. Если работник умирает, находясь на службе, то в расчет принимается пенсия по старости, которую он заработал бы, работая вплоть до пенсионного возраста. Или пенсия по утере кормильца может быть зафиксирована на одном уровне и выплачиваться в течение ограниченного периода, например, 5 лет.

В случае накопительных пенсионных обязательств с установленными взносами может существовать другая альтернатива: наследнику может выплачиваться капитал, отложенный для пенсий по старости.

Очень часто наряду с пенсиями по утере кормильца используются групповые полисы страхования жизни. Это может дать наследнику право на постоянную сумму как, скажем, средний годовой оклад, выплачиваемую в случае смерти. Эта сумма может уменьшаться в соответствии с

возрастом застрахованного работника и принимать нулевое значение к моменту достижения им пенсионного возраста.

5.9 Начало выплат пенсий по старости

Пенсии по старости с установленными выплатами выплачиваются в форме пожизненного аннуитета начиная с момента достижения пенсионного возраста. Если выплаты начинаются с какого-то другого времени, то это, естественно, должно отразиться на выплачиваемой сумме. Считая затраты постоянными, выплаты пенсии с другой даты из полностью резервируемой системы повлекут за собой необходимость актуарных пересчетов размера пенсии. В распределительной системе для того, чтобы сделать поправку на более ранние или отсроченные выплаты пенсий по старости, может применяться стандартное уменьшение или увеличение размера пенсии. Пенсия, которая будет выплачена, является суммой, накопленной к моменту начала выплат; поэтому, в случае досрочного выхода на пенсию, остается определенный период, который надо заработать до пенсионного возраста. Если работодатель готов нести издержки, то, конечно, сумма, на которую уменьшается пенсия, может быть ниже, чем она была бы с точки зрения строго актуарных принципов. Такие случаи могут рассматриваться как примеры гибкого пенсионного возраста.

В случае пенсионных обязательств с установленными взносами, размер пенсии напрямую зависит от размера отложенного пенсионного капитала, равно как и от того возраста, с которого выплачивается пенсия. Это может объяснить большую гибкость в отношении выплат. Выгодоприобретатель может нуждаться в более высоком пособии в течение первых лет на пенсии. Он должен до определенной степени иметь право выбирать то время, в течение которого будут осуществляться выплаты, например, 5 или 10 лет, или всю оставшуюся жизнь. Тем не менее, должны быть предприняты шаги, гарантирующие выплаты достаточной суммы в течение всей оставшейся жизни, чтобы выгодоприобретатель не оказался нуждающимся и не зависел от общественной поддержки.

В связи с этим следует отметить, что пенсии по старости часто комбинируются с единовременными пособиями, выплачиваемыми при достижении пенсионного возраста. Целесообразность этого заключается в том, что новое положение, в котором оказался человек, требует особого увеличения пенсии.

Таким образом, пенсионные схемы должны закладывать правила, определяющие самую раннюю и самую позднюю дату, с которой могут начинаться пенсионные выплаты. Они также должны включать правила пересчета пенсий. Также должно быть установлено, можно ли изымать часть пенсии в течение ограниченного периода.

Здесь стоит повторить, что пенсии при досрочном выходе вследствие сокращения штатов или другой причины немедицинского характера не следует путать с пенсионными выплатами, описанными выше. Такие пенсии должны отделяться от выплат пенсионной схемы. В случае возникновения подобной необходимости должны создаваться специальные правила. В противном случае возникает риск спутать центры затрат и потерять контроль.

5.10 Смена работы

Во многих пенсионных схемах работники, ушедшие со своей работы, рискуют потерять те пенсии, на которые, по их мнению, они имели право. В связи с этим, работник, желающий поменять работу, может этого не сделать из боязни потерять пенсию. Такие пенсионные условия являются помехой для мобильности рабочей силы.

5.10.1 Наследуемые пенсионные права

При таком положении дел необходимо обсудить вопрос о *наследуемых* пенсионных выплатах. Когда получение права на пенсию зависит от одного или более условий, выплаты являются условными. В отсутствие таких условий говорят, что выплаты являются наследуемыми. Эта концепция может различаться в зависимости от страны, тем не менее ее стоит обсудить в связи с расчетом и переоценкой выплат в случае прекращения работы. Если стоимость пенсии может быть разрушена, ее едва ли можно считать наследуемым пособием в буквальном смысле.

В западноевропейских странах требования наследования права на пенсию по старости для государственных служащих колеблется от нескольких месяцев службы до 15 лет. До истечения этого срока пенсия по старости является условной в том смысле, что работник, оставивший работу до конца этого периода, не имеет права на пенсию. Это не обязательно значит, что он не имеет право на некоторые другие пособия меньшей ценности, такие как единовременная выплата для служащих.

Еще одно условие, присутствующее в некоторых схемах – это требование, чтобы работник оставался на службе вплоть до достижения пенсионного или другого установленного возраста для получения права на пенсию. В таких случаях *прекращение работы* влечет за собой потерю пенсионных прав. Это может казаться несправедливым, но если условные пенсии связаны с определенными профессиями или должностями, потеря прав может быть оправдана. Например, сложно объяснить, почему аиадиспетчер, имеющий пенсионный возраст 60 вместо нормальных 65, добровольно оставивший свою работу до 60 лет, должен получать накопленную пенсию по возрасту между 60 и 65 годами. Следовательно, его пенсия до 65 лет может быть условной, но, конечно, она не должна являться таковой после 65 лет.

Для работодателей один из путей сохранить своих работников – сделать получение права на пенсию условным. Это явление – серьезное препятствие для передвижения рабочей силы, и в некоторых странах законодательство ограничило возможности введения условных пенсионных прав. Европейский Союз также предпринял усилия для устранения препятствий мобильности, включающие ограничения на введение условных пенсионных прав.

5.10.2 Согласование

Даже если пенсионные права не являются условными в чистом виде, способ расчет пенсий и тот факт, что в некоторых схемах пенсионные выплаты не переоцениваются в случае ухода с работы, может удерживать работника от смены работы. Это касается в первую очередь выплат, основанных на последнем окладе. Для того, чтобы решить эту проблему, может быть необходимо включить в пенсионную схему правила, требующие согласования с другими профессиональными пенсионными правами. Согласование может проводиться в следующих направлениях.

В пенсионной схеме на новом месте работы в расчет могут приниматься предыдущие годы службы, а накопленный пенсионный капитал может объединяться. Это предполагает, что обе схемы представляют одну и ту же ценность. Там, где это не так, пенсия, накопленная за годы службы, должна пересчитываться с учетом различий в ценности. Там, где применяется принцип последнего оклада, согласование имеет тенденцию относить несоразмерную сумму издержек на последнего работодателя, и, следовательно, система должна основываться на взаимном соглашении между двумя пенсионными схемами. Методы, используемые для объединения накопленных пенсионных прав, могут различаться. Пенсионный капитал может переводиться, когда работник получает новое назначение, или накопленные выплаты могут выплачиваться в последнюю систему после наступления периода выплат. Другой метод состоит в снижении пенсии на сумму, выплачиваемую в виде накопленных выплат.

Возможность согласования пенсионных прав, заработанных в разных пенсионных схемах, является важным фактором, способствующим передвижению рабочей силы и набору квалифицированных кадров. Тем не менее, правила согласования часто сложны, о них тяжело прийти к соглашению, и еще сложнее изменить такое соглашение. Правила также сложны для понимания работниками. Одним из преимуществ схем с установленными взносами и пенсий, основанных на окладе в течение всего срока службы, является то, что такая система не требует согласования. Каждый работодатель ответственен за свою долю общей пенсии, не считаясь с остальными накопленными пенсионными правами. Тем не менее, такая система не устраняет проблем найма человека, который попадает под действие другой пенсионной схемы с условными выплатами.

5.11 Переоценка

Крайне долгосрочная природа пенсионных обязательств делает вопрос переоценки чрезвычайно важным как для работника, так и для работодателя. Особенно это касается стран с высокой инфляцией, или, скорее, во время высокой инфляции, поскольку пятидесятилетний летний срок влечет за собой огромную неопределенность будущего. Вопрос того, должна ли и каким образом стоимость накопленных пенсионных прав переоцениваться до и во время выплат, следовательно, должен подробно регулироваться в пенсионной схеме.

Есть три фазы, на которых этот вопрос важен: период накопления, период выплат и, возможно, период ожидания между ними.

5.11.1 Период накопления

В случае, если пенсии основываются на последнем окладе, накопленные пенсионные права изменяются в течение срока службы вместе с заработной платой. Если зарплата уменьшается, то соответственно уменьшаются и права на пенсию.

С пенсиями, основанными на окладе в течение всего срока службы, ситуация иная. Если пенсионные обязательства основаны на установленных выплатах, то необходимы специальные правила, поясняющие, как должны переоцениваться накопленные пенсионные права. Есть две возможные модели. В первой ежегодно принимаются решения по общему повышению, желательно вместе с пересмотром окладов. Во второй пенсионные права повышаются каждый год при помощи индекса, который определяется изменением цен, заработных плат, либо сочетанием и того, и другого. Индексная модель больше всего соответствует периоду, когда работник все еще работает на первоначального работодателя.

Аналогично поступают с пенсиями с установленными выплатами, финансируемыми распределительной системой. Тем не менее, если пенсии полностью резервируются, то накопленные пенсионные права увеличиваются ежегодно на величину, полученную за счет доходности капитала и страховых элементов. В этом случае работники сильно выигрывают от осторожного профессионального управления. Следовательно, правила инвестирования и управления резервами являются весьма важной составляющей пенсионной схемы.

5.11.2 Период ожидания

Если служащий заканчивает работу до того, как ему должны платить пенсию, существует период отсрочки до начала пенсионных выплат, который часто неблагоприятно влияет на их стоимость. Пенсии с установленными выплатами, основанные на последнем окладе, не предусматривают досрочный выход на пенсию. Тем не менее, когда это случается, кажется

оправданным если не отменить пенсионные права, то, по крайней мере, уменьшить их ценность. Переоценку можно отложить начало выплат заработанной пенсии. Это опять-таки препятствует движению рабочей силы.

Есть, конечно, возможность гарантировать, что любое решение по переоценке накопленных пенсионных прав в течение периода накопления будут применяться также и к промежутку между окончанием работы и началом пенсионных выплат. В случае пенсий, основанных на последнем окладе, специальные правила нужны только для этого промежутка, поскольку стоимость пенсии автоматически растет во время периода накопления.

В случае накопительных пенсий с установленными взносами, для периода ожидания применяются те же принципы, что и для периода накопления. Переоценка накопленных пенсионных прав зависит от полученного дохода на капитал.

5.11.3 Период выплат

Для периода выплат существует фундаментальное различие между резервируемыми пенсиями с установленными взносами и другими пенсиями. В первом случае, работодатель выполнил свои обязательства, уплатив взносы. Вышедший на пенсию работник имеет право на дополнительный доход, но он еще и принимает на себя риск того, что доход будет меньше ожидаемого. В пенсионной системе с установленными выплатами выгодоприобретатель получает сумму, обещанную в схеме, не больше и не меньше. Работодатель несет риск того, что расходы будут выше (или шанс, что они будут ниже) ожидаемых.

Пенсионная схема должна содержать правила переоценки пенсий в течение периода выплат. В случае полностью резервируемых пенсий с установленными взносами, эти правила будут относиться к управлению накопленными резервами. В остальных случаях правила не должны привязывать пенсии к автоматической индексации, по крайней мере до тех пор, пока этот индекс не связан с экономическим развитием. В противном случае, в периоды снижения реальной заработной платы уровень жизни пенсионеров может непропорционально вырасти по сравнению с уровнем жизни активного населения. Если пенсии финансируются по распределительной системе, что означает, что их платит работающее население, появляется риск возникновения трений между поколениями. Это может привести даже к расторжению "договора поколений". Следовательно, нормальным методом является переоценка пенсий раз в год, желательно согласно принципам, заложенным в схеме.

5.12 Переходная форма обеспечения

При введении новой пенсионной схемы необходимо установить переходные правила для замены старых условий на новые. То же касается и изменения пенсионных условий. В зависимости от серьезности изменений, переходные правила могут распространяться на срок от нескольких месяцев до нескольких десятилетий. При этом сталкиваются разные интересы. Те, кто выигрывает от изменений, очевидно, будут стараться ввести их как можно скорее, а те, кто от них проиграет, захотят как можно дольше подождать до их вступления в силу. Экстремальным решением будет применение новой пенсионной схемы только к тем, кто начнет работать после ее вступления в силу. Иногда это считается единственным способом введения изменений в лучшую сторону.

Несомненной проблемой, связанной с новыми или усовершенствованными пенсиями, является вопрос финансирования. Если выбран метод резервирования, то для полного завершения реформы потребуется много времени, возможно около 40 лет. Чтобы ускорить процесс, необходимо откладывать большие суммы в течение переходного периода. С другой стороны, финансирование из текущих доходов позволяет улучшить условия, например, повысить уровень пенсий для всех

работников на 10 процентов, за один день. Влияние на затраты, то есть на пенсионные выплаты, обнаруживается гораздо позже; на самом деле полностью оно проявляется примерно только через 40 после введения реформы. Другими словами, распределительная система не способствует должному анализу предлагаемых повышений пенсий.

Напротив, когда проводятся изменения в худшую сторону, вначале сбережения накопительной схемы едва ли окажутся заметными для членов пенсионной схемы. Работники могут пребывать в уверенности, что у них не отнимут сумму, накопившуюся к данному моменту. Уменьшится только пенсия, заработанная после этого. Однако весьма вероятно, что нерезервируемые выплаты немедленно исчезнут, если экономическая ситуация приведет к необходимости сокращений. Очевидно, что вероятность получения обещанной пенсии по достижении пенсионного возраста гораздо выше, если пенсии являются накопительными, а не распределительными.

Вопросу финансирования следует уделять особое внимание при формулировании переходных правил для создания новых или улучшения существующих пенсионных схем. Важно, чтобы общество было уверено в способности и готовности работодателя, то есть государства, выполнить свои пенсионные обязательства, даже если пенсионная схема финансируется распределительной системой. Следовательно, введение новых и отмена старых выплат должны делаться постепенно, особенно если изменения происходят в худшую сторону. Если считается нежелательным, чтобы новые пенсии накапливались на нормальном (медленном) уровне, квалификационный период может быть сокращен с учетом определенного трудового стажа в течение предыдущих лет. Другой метод, применяемый, когда выплаты основываются на последнем окладе, – потребовать более короткий, чем обычно, период накопления для переходного поколения.

Если пенсионная схема финансируется взносами из текущих доходов, то система обычно не потребует всех взносов (от работников) для финансирования выплат в течение первых нескольких лет или десятилетий. В этом случае важно не использовать взносы, поступающие в государственный бюджет, которые могли бы пойти на другие цели, не связанные с пенсиями. Они должны предназначаться для создания резервного запаса на случай будущих колебаний доходов от взносов и численности пенсионного населения.

Другой аспект переходных правил заключается в том, что не следует слишком долго применять параллельные пенсионные условия. Это объяснимо, если введение реформы сопровождается гарантией того, что пенсии будут не ниже, чем при прежних условиях. Есть альтернатива дать работнику право выбора между старыми и новыми пенсионными условиями. Но это не удовлетворительное решение, поскольку, возможно, оно будет дорогим и сложным в исполнении. Если желателен осторожный переход к новым условиям, то лучше оставить применение старых условий ко всем работникам старше определенного возраста, например, тем, кому осталось не больше пяти лет до достижения пенсионного возраста.

Подводя итог, следует заметить, что возможность быстрого введения пенсионной реформы, которую позволяет осуществить распределительная система, должна использоваться осторожно. Пенсионные обязательства должны быть выполнены и, по возможности, должны приниматься во внимание пенсии, заработанные работниками по старым правилам; в принципе, реформы должны применяться только к периоду после их введения в силу. В случае резервирования это обеспечивается автоматически. Если считается желательным быстрое введение новых правил, то в течение переходного периода должны уплачиваться более высокие взносы.

6. ОПЦИИ

В этой работе пенсии описываются с использованием определенных основных понятий. В части 6.5 излагаются две модели согласования дополнительных профессиональных пенсий с выплатами основной государственной пенсионной системы – *брутто согласование* и *нетто согласование*. В части 6.6 описывается финансирование методом *резервирования* и *выплат из текущих доходов*. В части 6.2/6.3, которая обсуждает расчет пенсий, термины *последний оклад* и *заработная плата в течение всего срока службы* используются в связи с пенсионным окладом, а термины *установленные выплаты* и *установленные взносы* в связи с пенсионными обязательствами. Наконец, часть 6.4 рассматривает вопрос *условных и наследуемых* пенсионных прав. Пришло время обратить внимание на эти понятия. Поскольку они различным образом связаны друг с другом, в этом контексте удобно сосредоточить внимание на их использовании и обсудить их самые естественные и эффективные сочетания.

Пенсии можно рассматривать как *отложенные* или как *дополнительные доходы*. Структура пенсии логически связана с принципом, на котором она основана. Схема, представленная ниже, иллюстрирует связь между упомянутыми понятиями.

Основные термины пенсионного обеспечения

<i>Финансирование:</i>	Распределительное	Накопительное
<i>Согласование с основными пенсиями:</i>	Брутто/нетто	Нетто
<i>Пенсионные права:</i>	Условные	Наследуемые
<i>Пенсионные обязательства:</i>	Установленные выплаты	Установленные взносы
<i>Пенсионные оклады:</i>	Последний оклад	Заработная плата в течение всего срока службы
<i>Вид профессиональных пенсий:</i>	Дополнительные доходы	Отложенные доходы

Эту схему надо читать снизу вверх. Преобладающий вид профессиональной пенсии – это основа, на которой она держится. Она должна определять выбор пенсионной системы и обуславливает всю ее структуру.

Структура пенсионных схем здесь будет обсуждаться в основном с теоретической точки зрения, хотя надо сказать, что разработка пенсионной системы на самом деле усложняется существующими системами и сложностью их изменения.

Смысл различных альтернатив должен проверяться в соответствии с принципами, определенными в части 4.

6.1 Являются ли пенсии дополнительными или отложенными доходами?

Основной подход к профессиональным пенсиям определит структуру всей системы. Этот подход частично будет зависеть от отношений к службе. Должен ли работодатель, особенно последний, согласиться взять на себя долгосрочное обязательство по обеспечению своих работников? Ожидает ли работодатель, что работник останется у него пожизненно? Если это так, то пенсии могут рассматриваться как дополнительные доходы. Или служба считается временной, даже если она может продолжаться долгое время, и принимает ли работодатель на себя обязательство только за действительное время службы? Лежит ли ответственность за обеспечение достаточного уровня пенсии на работнике? В этом случае естественно считать пенсии отложенными доходами.

В связи с этим уместно сказать об отношении к общественному сектору и положению государственных служащих. Этот вопрос обсуждался в части 3.3 "Особенности государственной службы". Должна ли пенсионная схема разрабатываться только для рассматриваемой целевой группы, или должен быть общий подход ко всем профессиональным пенсиям страны? Общий подход, очевидно, предпочтительнее с точки зрения мобильности рабочей силы, поскольку в противном случае, пенсионные условия могут быть преградой для нее.

Есть общая долгосрочная тенденция, более или менее сильная в зависимости от места, к большей мобильности рабочей силы. Люди чаще меняют место работы, даже уезжая за границу. Ожидается, что в будущем они будут больше выбирать между работой, обучением и другими видами деятельности. Вероятно, условия работы станут мягче, а связь с работодателем слабее.

6.2 Пенсии, основанные на последнем окладе или на заработной плате в течение всего срока службы?

Вопрос о том, должен ли пенсионный оклад основываться на последней заработной плате, либо на заработной плате в течение всего срока службы, должен решаться исходя из основного взгляда на функцию пенсий. На практике это не всегда так просто. Тем не менее, тот факт, что реальная жизнь полна противоречий, не должен мешать стремлению к логичному подходу.

Согласно схеме, если пенсии рассматриваются как дополнительные доходы, то естественно основывать пенсионный оклад на последней заработной плате. Так как пенсионный уровень связан с заработками служащего непосредственно перед выходом на пенсию, это обеспечивает тот же уровень жизни, что и к концу карьеры.

Если пенсии рассматриваются как отложенные доходы, то они должны основываться на заработной плате в течение всего срока службы. К моменту расчета размера пенсии взносы работника в начале службы должны иметь ту же ценность, что и его последняя зарплата. В этом подходе есть явная связь между заработками как наградой работника за службу и его будущей пенсией. Если пенсия основана на последнем окладе, заработки служащего в течение основной части его рабочей карьеры не принимаются в расчет.

Принцип последнего оклада благоприятен для тех, чья профессия обеспечивает высокую заработную плату к концу службы. Их пенсии будут выше по отношению к их заработной плате в течение всего срока службы по сравнению с теми, у кого не было особых изменений в окладе в течение карьеры. В связи с этим подходом возникает вопрос о справедливости системы. В равном ли положении оказываются карьерист и работник, чья производительность уменьшается к концу службы, и как обстоит дело с работодателями, один из которых должен оплачивать затраты, связанные с повышением пенсии карьериста в конце его службы, а у другого не будет никаких издержек, поскольку пенсия другого работника уже окуплена?

Также есть риск, что принцип последнего оклада будет поощрять манипуляции зарплатой работников с целью получения слишком высокой пенсии. И наоборот, этот принцип не позволяет расслабиться перед выходом на пенсию, даже если этого хотят и работник, и работодатель.

Естественно, недостатки, связанные с пенсиями, основанными на последнем окладе, могут быть компенсированы правилами, заложенными в пенсионной схеме. Другие условия работы также могут сыграть свою роль. В частности, в общественном секторе, тарифная сетка и установленная законом система продвижения по службе, могут ликвидировать возможность манипуляций. Тем не менее, плохо, что для обеспечения работы пенсионной системы необходимы такие правила.

Расчет пенсий на основе последнего оклада является препятствием для передвижения рабочей силы. Работники должны спросить себя, понесут ли они потери, меняя пенсионные системы.

Чтобы предотвратить неблагоприятное влияние на передвижение рабочей силы, необходимо заключить сложные соглашения о правилах согласования различных профессиональных пенсионных схем. Там, где применяется принцип заработной платы в течение всего периода службы, каждый работодатель несет ответственность за свою часть общей пенсии, независимо от прав, заработанных раньше.

Насколько можно понять, в настоящее время наблюдается тенденция смещения предпочтений от принципа последнего оклада к принципу заработной платы в течение всего срока службы.

6.3 Пенсионные схемы с установленными выплатами или с установленными взносами?

Пенсионные обязательства, основанные на последнем окладе, могут быть только с установленными выплатами, размер которых оговаривается в пенсионной схеме. Как видно из схемы, пенсии, основанные на заработной плате в течение всего периода службы, могут быть как с установленными выплатами, так и с установленными взносами. Тем не менее, в большинстве случаев это пенсии с установленными взносами, размер которых оговаривается в пенсионной схеме.

Отличительная черта пенсионных обязательств с *установленными выплатами* заключается в том, что невозможно предсказать конечные затраты. Если пенсии должны резервироваться или если соответствующие взносы должны вноситься в течение периода накопления, необходимы сложные актуарные расчеты, основанные на неопределенных предположениях. Работники не должны тревожиться о финансировании, поскольку именно работодатель несет риск того, что затраты окажутся выше, чем их оценили. С другой стороны, от любой дополнительной прибыли на капитал также выигрывает работодатель. Тем не менее, на практике не может быть соглашения по поводу того, кому принадлежит капитал.

Если работник и работодатель должны разделить пенсионные затраты в системе с установленными выплатами, то взносы работника должны обязательно быть приближенными. Другими словами, невозможно зафиксировать взносы, скажем, на уровне одной трети от реальных затрат. Поскольку индивидуальные взносы – общая черта пенсионных систем для государственных служащих, необходимо подчеркнуть, что невозможно точно определить, какую часть затрат представляют эти взносы. Поэтому сложно объяснить причины изменения индивидуальных взносов.

С точки зрения затрат для работодателя и выплат для работника, сложно обещать работнику точную будущую пенсию, если она основывается на будущем последнем окладе. Такие обязательства также имеют большие временные рамки, что сильно мешает изменениям. Поскольку определенная часть пенсии в любой момент времени всегда уже была заработана, сложно разумно и справедливо изменить обязательства. Изменения в худшую сторону, какими бы разумными и необходимыми они ни были, могут законно рассматриваться как нарушение обязательств. Проблема изменения пенсионных условий особенно очевидна в накопительной системе, хотя она возникает и там, где применяется распределительная система.

Таких проблем не возникает, если обязательства с установленными выплатами основываются на заработной плате в течение всего периода службы. Это обязательство может выглядеть следующим образом: работник зарабатывает пенсию в размере 1/40 от 70 процентов ежегодной выплаты с 25 до 65 лет, или 1.75 процента от своего ежегодного заработка. Сложность расчетов затрат в этом случае ограничивается актуарными подсчетами взносов и обеспечением переоценки накопленных пенсионных выплат. Условия могут быть изменены без риска нарушения обязательств, поскольку уровень пенсии – например, 1.75 процента – может быть изменен только в отношении будущих заработков. Это облегчает изменения.

Основной характеристикой обязательств с *установленными взносами* является неопределенность суммы будущих выплат. При этом затраты заданы изначально и являются окончательными на момент уплаты взносов, по крайней мере если пенсия резервируется. Главным требованием пенсионной схемы с установленными взносами является обеспечение переоценки или увеличения пенсионных резервов, в особенности до момента начала пенсионных выплат.

Естественный метод финансирования пенсионных обязательств с установленными взносами – резервирование. Как правило, любой дополнительный капитал, полученный в результате управления резервами, достается работникам, которые, таким образом, выигрывают от правильного и профессионального управления. Работодатель может предпочитать инвестировать пенсионный капитал в свой собственный бизнес. Правила инвестирования резервов и назначения менеджеров или доверенных лиц, равно как и решения по присуждению бонусов, являются, таким образом, важными элементами пенсионной схемы. В совете директоров пенсионного фонда или страховой компании, управляющей пенсионным капиталом, представлены как работники, так и работодатели. Другая альтернатива – предоставить работникам лично решать, как должны инвестироваться их пенсионные сбережения. В этом случае количество альтернатив должно быть ограничено, чтобы избежать риска расточения сбережений из-за рискованных вложений или высоких затрат.

Если схема финансируется распределительной системой, резерв (воображаемый) должен переоцениваться регулярными решениями при помощи ценового индекса, либо индекса заработной платы. При таком методе финансирования затраты работодателя становятся известными только когда начинает выплачиваться пенсия, даже если это обязательства с установленными взносами.

Как показано на схеме, обязательства с установленными взносами основываются на заработной плате в течение всего срока службы; на последнем окладе могут основываться только пенсионные обязательства с установленными выплатами. Таким образом, предыдущее замечание о принципе заработной платы в течение всего срока службы относится также и к пенсионным обязательствам с установленными взносами. Эта система делает связь между характеристиками, связанными с зарплатой, и пенсиями очень отчетливой и, таким образом, напрямую поощряет труд. Это налагает на людей недвусмысленную ответственность за их пенсионное положение, особенно если капитал инвестирован. В то же время, это делает необходимым обеспечение работников регулярной, простой и исчерпывающей информацией о состоянии их пенсионных сбережений.

Существует заметная тенденция предпочтения пенсионных обязательств с установленными взносами.

6.4 Условные или наследуемые права?

Согласно схеме, условные пенсионные права возможны только в случае пенсионных обязательств с установленными выплатами, основанными на последнем окладе. На самом деле, в других случаях нет препятствий условным пенсионным правам, но они не легко согласуются с обязательствами с установленными взносами или другими выплатами, основанными на заработной плате в течение всего срока службы.

Существует мало оправданий условных пенсионных прав. Короткое требование наследования в начале рабочей карьеры может упростить управление, сделав ненужными вычисление и уплату небольших сумм работникам, состоявшим на службе только в течение короткого периода. Более длительные требования для наследования сделают работников менее расположенными к смене работы, что будет препятствием к передвижению рабочей силы. Главная причина подобных требований, возможно, экономическая; работодатели сберегают деньги, не выплачивая пенсии тем, кто был занят в течение короткого периода.

Условные пенсионные права не могут быть оправданы и в случае окончания работы, если только пенсионные права не связаны с низким пенсионным возрастом, установленным для определенных видов деятельности. Однако работники ни при каких обстоятельствах не должны терять накопленные права на пенсию по старости после достижения нормального пенсионного возраста. Такие ненадежные пенсионные права являются как несправедливыми, так и неоправданными. Несмотря на это, они помогают работодателям сохранить квалифицированный – и не очень квалифицированный – персонал, хотя, и они являются препятствием для передвижения рабочей силы.

Особый случай условных прав возникает, когда стоимость выплаты, получаемой в случае прекращения работы, ниже, чем часть пенсии по старости, которую работник заслужил. Размер выплаты мог быть рассчитан по слишком строгим принципам, или она могла быть переоценена. У работодателей есть много путей поставить досрочно вышедших на пенсию в худшие условия.

Самым простым способом финансирования условных пенсионных прав является распределительная система. Накопление не рекомендуется, по крайней мере до тех пор, пока не наступает время выплат и наследования пенсии.

6.5 Брутто или нетто согласование с основной государственной пенсионной системой?

Первое, что нужно решить в отношении основной государственной пенсионной системы – это вопрос о том, должны ли государственные служащие вообще попадать под действие таких пенсий. Во многих странах они попадают только под действие профессиональной пенсии. Этот вопрос уже обсуждался. Структура профессиональной пенсионной системы не имеет к этому отношения. Тем не менее, существует связь между моделью согласования с основной пенсионной системой, если таковая присутствует, и пенсионным окладом. Пенсию, основанную на заработной плате в течение всего периода службы, едва ли можно согласовать с основной пенсией с помощью брутто модели, особенно если это пенсия с установленными взносами.

Брутто модель согласования подразумевает, что основная пенсионная система не имеет отношения к пенсиям для государственных служащих. Таким образом, любые изменения основной пенсии в лучшую или худшую сторону нейтрализуются, что с точки зрения работодателя хорошо в благоприятные времена и плохо в неблагоприятные. Очевидно, что для работника все наоборот. Изменения основной пенсионной системы влияют на пенсии для государственных служащих, за ними следуют соответствующие изменения этой системы.

Другой проблемой модели брутто согласования может быть то обстоятельство, что сумма получаемой работниками пенсии колеблется в зависимости от суммы, вычитаемой в счет основной пенсии. Чем выше дифференциация в основной пенсионной системе и чем больше отличий в методах расчета двух пенсий, тем выше риск колебаний. В принципе, ничто не мешает профессиональной пенсии упасть до нуля после вычитания основной пенсии, если только метод расчета не устраняет такую возможность. Тем не менее, если сумма брутто профессиональной пенсии воспринимается как единственное пенсионное обязательство, это не обязательно является проблемой.

Даже если индивидуальные колебания размера пенсий сами по себе не являются проблемой, они вызывают проблемы при расчете пенсионных затрат для отдельных работников в течение трудового периода. Размер пенсионных выплат неизвестен до их начала. Это в свою очередь значит, что невозможно грамотное резервирование в соответствии со строгими актуарными принципами. Таким образом, наиболее подходящей техникой финансирования брутто пенсий является распределительная система.

Модель нетто согласования работает по другому принципу. Последствия изменений основных пенсий сказываются немедленно. Расчет профессиональных пенсий зависит от того, как рассчитываются основные пенсии, и от фиксированной суммы. Очевидно, уровень профессиональных пенсий зависит от доли (гипотетической) общей пенсии, отвечающей основной пенсионной системе.

Поскольку размер пенсии известен в течение квалификационного периода, можно рассчитать затраты, и лучшим методом финансирования, вероятно, является резервирование.

Если государственная пенсионная система изменяется до такой степени, что уровень выплат в дополнительной системе должен быть понижен или повышен, то в модели нетто согласования могут возникнуть проблемы. Часть профессиональной пенсии должна быть заменена государственной пенсией, либо наоборот. Такое согласование может вводиться постепенно. В модели брутто согласования это проще, так как корректировка происходит автоматически. Брутто уровень может оставаться неизменным, и измененная государственная пенсия будет составлять большую или меньшую долю общей пенсии, в зависимости от случая.

Помимо всего, следует сказать, что с точки зрения управления и регулирования, модель брутто согласования гораздо сложнее в применении, чем модель нетто согласования. В ней должны быть заложены правила расчета индивидуальных вычитаемых величин и процедуры, установленные для сбора индивидуальных данных об основной государственной пенсии.

6.6 Накопление или распределение?

Финансирование пенсий было одним из главных вопросов частей 6.1 и 6.2. В силу исторических причин и просто потому, что государство может обещать пенсии без предварительного накопления, большинство стран финансирует пенсии для государственных служащих посредством распределительной системы. Это отражает то, что пенсии рассматриваются как продолжение доходов. Тем не менее, в Западной Европе сегодня существует тенденция увеличения накопительного элемента даже в пенсиях для государственных служащих.

Распределительная система предлагает несколько краткосрочных преимуществ, поскольку затраты не должны оплачиваться сразу по их появлении, а могут быть отложены. Там, где должна быть введена новая пенсионная схема, может быть заманчивым ввести ее скорее, чем это было бы возможно, если бы она была полностью накопительной. То же касается и решения улучшить пенсионные условия. В этом случае распределительная система может дать пожилым людям выплаты, на которые они не получили права.

После того, как распределительная система установлена, частичное изменение в пользу накопительной системы подвергает экономику большому напряжению. В течение более чем одного поколения система будет обременена двумя наборами затрат, то есть затратами по выплате пенсий и затратами по созданию резервов для будущих платежей.

Другим краткосрочным преимуществом распределительной системы является то, что гораздо проще менять пенсионные условия и выплаты, и результат изменений будет мгновенным. Система финансирования не является препятствием. Это касается не только улучшений, но и изменений к худшему. В такой системе один росчерк пера может лишить работников пособий, которые они думали, что заработали. Совершенно другая ситуация в накопительных системах. Эти системы более стабильны и более надежны.

Именно этой важной стороне выбора между методами финансирования не всегда уделяют должное внимание. Когда государство обещает своим работникам новые выплаты, они, естественно склонны верить, что оно выполнит обещания. Тем не менее, опыт показал, что это не всегда так, и

будущие изменения в сегодняшней пенсионной системе, во многих случаях щедрые, вызовут по необходимости, вследствие увеличения бремени на активную часть населения, изменения в худшую сторону.

Обязательства с установленными выплатами из валовых выплат лучше всего финансировать распределительной системой, поскольку суммы выплат за вычетом основной пенсии неизвестны на протяжении квалификационного периода. То же самое можно сказать о пенсионных правах. Накопление не рекомендуется, поскольку существует вероятность того, что не придется осуществлять никаких выплат.

6.6.1 Взносы

Накопительная пенсионная система автоматически обостряет осознание издержек. Изменение пенсионных условий вызывает мгновенные последствия для тех, кто должен нести затраты. Накопительная система имеет сильное сдерживающее влияние на пенсии в лучшем смысле слова.

Обратное верно для распределительных систем. Повышение выплат влияет на затраты гораздо позднее. Тем не менее, даже в распределительной системе вполне возможно рассчитать затраты, которые несет активная часть населения, зарабатывая право на пенсионные выплаты, и перенести эти затраты на работодателя. Правильным методом будет рассчитать и рассмотреть общие пенсионные обязательства работодателя как долг перед нынешними и бывшими работниками. Этот долг должен быть рассчитан согласно актуарным принципам о капитализированной текущей стоимости накопленных пенсионных выплат. Тогда затраты будут функцией изменений пенсионных обязательств. Данная процедура подходит в случае, если работодателем является государство. Дополнительное преимущество заключается в том, что общие пенсионные обязательства государства перед нынешними и бывшими работниками известны и могут быть зарегистрированы.

Главное различие между накопительной и распределительной системами, описанное выше при расчете пенсионных обязательств, заключается в том, что в накопительной системе пенсионный капитал предназначен исключительно для конкретных пенсий. В распределительной системе независимо от того, существует ли резервный фонд или отложенный резерв, лица, имеющие право на пенсию, не имеют никакой гарантии, что они получают выплаты, на которые, как они считали, они имели право. Их лучшая гарантия – это если пенсионный капитал инвестируется в негосударственный сектор, и они сами влияют на управление им. В нескольких странах Западной Европы существуют примеры пенсионных фондов или подобных институтов, где капитал, отложенный для пенсионных схем государственных служащих, управляется представителями как работодателей, так и работников. Если это считается важным по причине общественного финансирования, правила инвестирования могут ставить условием, что определенная часть пенсионного капитала должна инвестироваться в государственные ценные бумаги.

Независимо от метода, который используется для расчета пенсионных затрат, если они поручены институту, в котором заняты те, кто попадает под действие пенсионной схемы, то это является преимуществом. Это заставляет ответственных лучше осознавать издержки и гарантирует контроль затрат. Естественный процесс – покрывать затраты из того же бюджета, что и заработную плату. Бюджет должен быть дебетован пенсионными взносами, соответствующими распределению или расчету затрат, описанному выше.

Государственные служащие часто платят половину или треть своих пенсионных затрат. Если они исключены из основной государственной пенсионной системы, а те, кто попадает под ее действие, платят индивидуальные взносы, государственные служащие должны платить аналогичные взносы в пенсионную схему для государственных служащих. Сравнительный анализ интересно

проводить в случае, если в частном и общественном секторе применяются похожие принципы. Индивидуальные взносы, рассчитанные в соответствии с актуарными принципами, имеют дополнительное преимущество в том, что работники осознают фактические издержки.

В случае обязательств с установленными взносами, пенсионные взносы являются неотъемлемой частью системы. Следовательно, очевидное направление – поместить взносы в резерв, хотя также можно зарегистрировать заработанные пенсионные права на фиктивных. Накопительная система может сочетаться с добровольными сбережениями в рамках института, ответственного за управление фондом. Стоит ли это делать, зависит как от размера пенсий, так и от того, существуют ли какие-то другие схемы частных сбережений со льготными условиями. Преимуществом добровольных сберегательных схем, управляемых тем же институтом, является то, что они должны обеспечить простые условия сбережений, предлагающие удовлетворительный гарантированный доход при низких затратах.

7. УПРАВЛЕНИЕ

Управление профессиональными пенсиями зависит от вида пенсионной схемы. Как правило, оно состоит в сборе и регистрации данных о пенсионных окладах, расчете взносов и выплат, регулировании и установлении выплат, сборе взносов и предоставлении отчетности о взносах и пенсионных активах. Расчеты могут включать актуарные методы. В случае накопительной пенсионной системы существует также задача управления пенсионным капиталом. Кроме того, управляющие обычно должны информировать членов о пенсионных условиях и предоставлять соответствующую информацию отдельным людям. Детали управления сильно различаются в зависимости от того, рассчитываются ли пенсионные обязательства по схеме с установленными выплатами или взносами, основываются ли выплаты на последнем окладе или на заработной плате в течение всего срока службы и от того, финансируются ли они накопительной или распределительной системой.

Невозможно сделать вывод о том, какой метод управления самый простой – это зависит от конкретной выбранной структуры. Например, пенсионные обязательства с установленными взносами просты в управлении, хотя это верно и для пенсий с установленными выплатами, основанных на последнем окладе и финансируемых распределительной системой. Тем не менее, управление в этих случаях совершенно разное. Первое представляет по существу традиционные пенсионные сбережения, в то время как второе требует только расчетов в момент начала пенсионных выплат.

Желательно, чтобы управление пенсиями для государственных служащих, было обязанностью центрального органа. Этот орган должен отвечать перед теми, кто определяет пенсионные условия, и быть независимым от институтов, в которых работают государственные служащие. Центральное управление обеспечивает соблюдение законности и справедливое отношение. Современная информационная технология делает возможной рациональную и надежную работу с большими объемами информации. Это особенно важно для введения новых пенсионных схем.

Управление капиталом, если оно присутствует, не должно входить в обязанности управляющих. Если пенсионный капитал откладывается для пенсий с установленными взносами, то на размер выплат решающее влияние оказывает управление. Следовательно, те, кто имеют право на пенсию, должны иметь влияние или, как минимум, некую долю контроля над управлением капиталом. Этот вопрос уже обсуждался в другом месте.

8. ОБЗОР ПО СТРАНАМ

Здесь будут кратко описаны пенсионные системы для государственных служащих в пяти западноевропейских странах. Эти страны были выбраны не потому, что их системы считаются особенно яркими примерами. Все они имеют долгую историю, и, вероятно выглядели бы иначе, если бы было возможно проведение глубоких реформ. Как в Европе, так и за ее пределами, существуют и другие, не менее интересные системы, особенно недавно разработанные.

8.1 Франция

3.1.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих

Во Франции государственные служащие (*les fonctionnaires*), равно как и другие работники общественного сектора, не попадают под действие никакой основной государственной пенсионной схемы. Специальная схема для государственных служащих (и военнослужащих), которая называется *le Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite (CPCM)*, следовательно, является также и основной схемой. Особые условия для военнослужащих здесь рассматриваться не будут.

Работники общественного сектора, не имеющие статуса государственных служащих, попадают под действие специальной дополнительной схемы IRCANTEC, очень похожей на соглашения в частном секторе, AGIRC и ARRCO.

Обе схемы общественного сектора обязательны в пределах соответствующей области распространения.

8.1.2 Пенсионные права и пенсионный возраст

Для получения права на CPCM пенсию по возрасту государственный служащий должен прослужить по крайней мере 15 лет до достижения пенсионного возраста. Для пенсий по инвалидности нет никаких требований о времени. Если служащий не удовлетворяет названным требованиям, он попадает под действие основной государственной схемы и дополнительной IRCANTEC.

Общий пенсионный возраст составляет 60 лет, хотя можно оставаться на службе до 65 лет.

8.1.3 Расчет пенсии по старости

Государственные пенсионные обязательства перед государственными служащими определяются как выплаты. Расчетной базой является последний оклад, то есть основная заработная плата и надбавки, за исключением бонусов и других индивидуальных компенсаций, непрерывно выплачивавшаяся в течение как минимум шести месяцев до окончания работы.

Бонусы и компенсации составляют в среднем 20 процентов от общей заработной платы. Поскольку эти доходы не учитываются в пенсии CPCM, существуют значительные вложения в частные пенсионные фонды, некоторые из которых управляются профсоюзами государственных служащих.

Пенсия СРСМ начисляется на уровне 2 процентов от последнего оклада за каждый год службы максимум до 37.5 лет. Таким образом, полное пенсионное пособие составляет 75 процентов от последнего оклада. В некоторых случаях, в связи с семейным положением или характером службы, возможно начисление бонусов в виде дополнительных лет службы, которые повышают пенсию вплоть до 80 процентов.

За редким исключением, касающимся общественного сектора, предыдущая служба, попадающая под действие другой пенсионной схемы, не учитывается. Равно как невозможно перевести пенсионные права в схему СРСМ.

Поскольку схема СРСМ является основной, она содержит условия о минимальной пенсии. Если работник находился на службе в течение 25 лет или более, устанавливается пособие в размере 64000 французских франков в год. Если срок службы составлял 15-25 лет, то минимальное пособие составляет 4 процента от этой суммы за каждый год службы.

Пенсионное обеспечение в остальной части общественного сектора, общая государственная схема и IRCANTEC, интересны для сравнения. Расчетной базой в настоящий момент служит в большей степени заработная плата в течение всего срока службы, чем последний оклад, в течение максимум 12 лет (индексированных), но каждый новый календарный год будет добавлять еще один год максимум до 25 лет, которые станут расчетной базой к 2008 году.

8.1.4 Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Государственные служащие имеют право на пенсию по инвалидности в рамках схемы СРСМ независимо от возраста и продолжительности службы. Пособия рассчитываются так же, как и пенсии по старости, то есть рассматривается только продолжительность действительной службы. Если инвалидность является следствием служебной деятельности, выплачивается пожизненный аннуитет.

Пенсионная схема СРСМ обеспечивает пенсию по утере кормильца для вдов/вдовцов в случае, если они были женаты в течение по крайней мере 2 лет до окончания службы или имеют детей и для детей в возрасте до 21 года. Пенсия для вдов составляет 50 процентов от пенсии по возрасту, на которую умерший имел право. В случае повторного брака или сожительства вне брака, пенсия для вдов аннулируется. Для получения пенсии для вдовцов необходимо, чтобы вдовец достиг 60 лет. Расчет производится аналогично пенсии для вдов, хотя есть определенные ограничения на сумму пенсии. Пенсии для детей составляют 10 процентов от пенсии по старости.

8.1.5 Прекращение и смена работы

Если государственный служащий покидает работу до того, как он проработал 15 лет, его пенсионные права будут перенесены и пересчитаны согласно основной государственной схеме и схеме IRCANTEC. Если он проработал больше 15 лет и уходит на пенсию до достижения пенсионного возраста, он будет иметь право на отсроченную пенсию, которая будет выплачиваться с 60 лет. Если служащий имеет "активный" статус (см. следующий абзац), то он будет получать отсроченную пенсию с 55 лет. Стоимость пенсионных прав сохраняется посредством той же связи с окладами в общественном секторе, который применяется к выплачиваемым пенсиям.

Бывший государственный служащий не может перевести свои пенсионные права из схемы СРСМ в другую пенсионную схему.

8.1.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

Служащие с "активным" статусом, то есть те, чья работа особенно опасна, либо связана с особыми нагрузками (полицейские, таможенные служащие, учителя и т.д.), могут уйти отставку с немедленным получением пенсии в 55 лет.

Женщины, имеющие 3 детей, могут выйти на пенсию сразу после 15 лет службы, независимо от возраста.

Пенсионные выплаты в СРСМ автоматически повышаются при пересмотре зарплаты активным служащим. Таким образом, переговоры по заработной плате влияют как на активных служащих, так и на пенсионеров.

8.1.7 Законодательство, финансирование и управление

Пенсионные системы для государственных служащих обеспечиваются французской конституцией. Схема СРСМ для государственных служащих утверждена законом и основывается на понятии дополнительных доходов из государственного бюджета.

Схема финансируется непосредственно из налоговых поступлений в государственный бюджет, без предварительного резервирования будущих выплат. Государственный служащий уплачивает взносы в размере 7.85 процентов от его общего оклада, которые не влияют на пенсионные расходы. Они рассматриваются как общий доход бюджета. Это означает, что нынешняя ситуация сокращения количества служащих в общественном секторе вызовет повышение бремени пенсионных затрат на бюджет. Общие затраты СРСМ схемы для государственных служащих оцениваются примерно в 33 процента от суммы зарплаты.

Пенсиями для государственных служащих занимаются пенсионные отделения в каждом министерстве или управлении. Они выплачиваются Министерством финансов Франции через пенсионную службу, расположенную в Нанте. Ответственность за правила и регулирование лежит на Министерстве общественных услуг, *Direction Generale de l'Administration et la Fonction Publique(DGAFP)* в Париже.

8.1.8 Реформирование пенсионной схемы

Требование 37.5 лет для получения права на полную 75-процентную пенсию, возможно, повысится до 40 лет. Более никаких изменений в ближайшем будущем не предвидится.

8.2 Германия

8.2.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих

Служащие федеральной, государственной и местной власти в Германии имеют специальный статус, подразумевающий постоянную должность (*Beamten*), в отличие от других работников общественного сектора, которые исключены из основной государственной пенсионной схемы. Таким образом, специальная пенсионная схема для этих государственных служащих и военных, включенных в *Beamtenversorgungsgesetz, BeamtVG*, является также основной схемой.

Работники общественного сектора, не имеющие статуса государственных служащих, попадают под действие основной государственной пенсионной схемы, основанной на заработной плате в течение всего срока службы, а также специальной дополнительной схемы, основанной на коллективном соглашении. Дополнительная схема в конечном счете, включая основную государственную пенсию, стремится обеспечить пенсию, равную установленной законом по схеме *BeamtVG* для государственных служащих.

8.2.2 Пенсионные права и пенсионный возраст

Для получения права на пенсию *BeamtVG*, государственному служащему необходимо проработать как минимум 5 лет до достижения пенсионного возраста. Если служащий не удовлетворяет этому требованию к моменту выхода на пенсию, он будет застрахован в соответствии с основной государственной пенсионной схемой.

Общий пенсионный возраст составляет 65 лет, однако возможно продолжать работать до 67 лет. В определенных профессиях, как, например, полиция и пожарные, пенсионный возраст составляет 60 лет.

8.2.3 Расчет пенсии по старости

BeamtVG предоставляет пенсии с установленными выплатами. Расчеты основываются на последнем окладе, то есть на заработной плате, которая постоянно выплачивалась в течение по крайней мере двух лет до выхода на пенсию.

Пенсия *BeamtVG* зарабатывается с 17 лет на уровне 1.875 процентов от последнего оклада за год службы максимум до 40 лет. Таким образом, полная пенсия по старости в 65 лет составляет 75 процентов от последнего оклада. В случае, если государственный служащий работал на неполной основе, количество лет рассчитывается пропорционально отработанному времени.

До определенной степени возможно взять в расчет *BeamtVG* пенсии стаж работы вне государственного сектора. Вообще говоря, для того, чтобы стаж был засчитан, необходимо, чтобы он имел какое-то значение для государственной службы.

Чтобы не допустить излишнего вознаграждения, существуют правила о верхних пределах общей пенсии государственных служащих.

Поскольку схема для государственных служащих является основной, она содержит условия о минимальной пенсии. В качестве размера выплаты берется минимум из 2200 немецких марок в месяц и 35 процентов от последнего оклада.

8.2.4 Пенсия по инвалидности и утере кормильца

Государственный служащий имеет право на пенсию по инвалидности, если после его увольнения он не в состоянии выполнять свою работу и невозможно найти ему другую. Работник сам должен быть готов принять меры по собственной реабилитации. Пособие рассчитывается на основе последнего оклада и стажа плюс 2/3 от количества лет, оставшихся до достижения возраста в 60 лет.

Пенсионная схема *BeamtVG* также обеспечивает пенсии по утере кормильца для вдов/вдовцов и для детей участников схемы. Пенсия для вдов/вдовцов составляет 60 процентов от пенсии по возрасту, либо, если смерть случилась, пока человек еще работал, 60 процентов от пенсии

по инвалидности, которую он мог потребовать. Пенсия для детей составляет 12 процентов от пенсии умершего, а в случае смерти обоих родителей 20 процентов.

8.2.5 Прекращение или смена работы

Если работник уходит с работы, не заслужив права на пенсию по возрасту или по инвалидности, то он будет обеспечен основной государственной пенсионной схемой. Не существует отсроченной *BeamtVG* пенсии.

8.2.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

Начиная с 62 лет государственные служащие могут выйти на пенсию по собственному желанию без особых причин. В таком случае пенсия по старости будет уменьшена на 3.6 процентов за каждый оставшийся год. Этот возрастной предел скоро повысится до 63 лет. Инвалиды могут выйти на пенсию по собственному желанию в 60 лет.

Все пенсионные выплаты переоцениваются в соответствии с индексом стоимости жизни и ростом заработной платы в общественном секторе. Переоценка устанавливается специальным законом, а не автоматически.

8.2.7 Законодательство, финансирования и управление

Система *BeamtVG* установлена законом и основывается на идее, что государственные работодатели берут на себя ответственность по поддержке государственных служащих вплоть до их смерти.

Схема финансируется непосредственно из государственного бюджета посредством налогов, без предварительного резервирования будущих выплат. Государственные служащие не платят никаких взносов, за исключением того, что при установлении его заработной платы принимается во внимание стоимость его *BeamtVG* пенсионных прав. На остальной части рынка труда работники платят взносы в размере примерно 9 процентов для получения основной государственной пенсии.

Пенсиями для государственных служащих занимается федеральное управление (*Bundesverwaltung*) и управление каждого штата (*Landesverwaltung*). За правила и регулирование отвечает Министерство внутренних дел (*Bundesministerium des Innern*) в Бонне.

8.2.8 Реформирование пенсионной схемы

В 1992 году в пенсионную систему были внесены некоторые изменения с целью снизить высокие издержки пенсионной схемы *BeamtVG*. Сейчас правительство исследует влияние на нее изменения возрастной структуры. В будущем ожидаются дальнейшие изменения этой системы для облегчения растущей пенсионной нагрузки.

8.3 Голландия

8.3.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих

В Голландии государственные служащие имеют право на основную государственную фиксированную пенсию, обеспечиваемую AOW, основным законом о пенсии по выслуге лет. Пенсия основана на минимальном окладе и рассчитывается пропорционально количеству лет, от 15 и 65, прожитых в Голландии. Для одиноких людей пенсия по старости составляет 70 процентов от минимального оклада, а каждый из двух женатых пенсионеров имеет право на 50 процентов от минимального оклада.

Специальная схема для государственных служащих и других работников общественного сектора Голландии является дополнительной к AOW. Начиная с января 1996 года схема будет называться *Pensionenreglement Stichting Pensioenfonds ABP*. Участие обязательно для всех работников общественного сектора за исключением военнослужащих и высших должностных лиц, для которых разработаны другие дополнительные пенсионные схемы.

8.3.2 Пенсионные права и пенсионный возраст

Схеме не предусматривает никаких минимальных требований для участия в пенсионной схеме для работников общественного сектора или для получения права на пособия.

Общий возраст выхода в отставку для получения пенсии по старости в основной схеме AOW, равно как и в дополнительной ABP, составляет 65 лет. Тем не менее, можно выйти на пенсию и позже.

8.3.3 Расчет пенсии по старости

Пенсионные обязательства для государственных служащих являются обязательствами с установленными выплатами. Расчетной основой является последний оклад, то есть оклад за календарный год, предшествовавший уходу в отставку. В случае частичной занятости, основой является оклад, который служащий имел бы, работая на полной основе.

Чтобы учесть, что служащий также имеет право на основную государственную пенсию, из пенсионного оклада вычитается так называемая франшиза. Франшиза выводится из права на AOW пенсию.

Пенсия ABP зарабатывается на уровне 1.75 процента от последнего оклада за полный год службы с возраста 25 лет. Таким образом, максимальная пенсия в 65 лет, включая пенсию AOW, составляет 70 процентов от последнего оклада. Если государственный служащий работает не полное рабочее время, пенсионный стаж рассчитывается пропорционально отношению фактического оклада к окладу на полной основе.

Количество лет может быть увеличено, если работник отказывается от пенсионных выплат, заработанных на другой службе, в обмен на перевод платежей в фонд ABP. Фонд устанавливает дополнительные года, которые финансируются за счет переведенного капитала.

Если в карьере государственного служащего было существенное изменение, то принцип последнего оклада модифицируется. В случае прерывания службы более чем на один год, повышения оклада более чем на 25 процентов или понижения более чем на пять процентов,

рассчитывается отдельная пенсия. Эта пенсия индексируется в соответствии с ростом окладов государственных служащих.

8.3.4 Пенсия по инвалидности и утере кормильца

Государственный служащий имеет право на пенсию по инвалидности, если после увольнения он постоянно неспособен выполнять свою работу из-за болезни или несчастного случая. Пособие рассчитывается на основе последнего оклада и степени нетрудоспособности, независимо от пенсионного стажа.

Пенсионная схема АВР также обеспечивает пенсию по утере кормильца для вдов/вдовцов и детей участников схемы. Пенсия для вдов/вдовцов составляет 5/7 от пенсии по старости, на которую участник имеет или имел бы право по достижении 65 лет. Пенсия для сирот, которая выплачивается до 21 года, составляет 1/7 или 2/7 от пенсии по старости, в зависимости от того, имеет ли родитель ребенка право на пенсию для вдов/вдовцов.

При определении пенсии по утере кормильца в расчет берется возможное право иждивенца на основное пособие в соответствии с Общим законом о вдовах и сиротах, АWW.

8.3.5 Прекращение и смена работы

Если работник оставляет работу в общественном секторе до достижения пенсионного возраста, он становится "потенциальным" участником пенсионной схемы АВР. Заработанные им пенсионные права устанавливаются и индексируются по мере изменения заработной платы до тех пор, пока он не достигнет 65 лет и не получит право на пенсию по старости.

Если участник начинает работать в другом месте и, таким образом, становится участником другой пенсионной схемы, он может обратиться за переводом его пенсионных прав АВР в новый пенсионный фонд. В таком случае фонд АВР рассчитывает сумму, которая может быть переведена.

8.3.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

Согласно отдельным временным правилам, так называемым схемам VUT, государственные служащие могут выйти на пенсию до пенсионного возраста и немедленно получать отдельные выплаты до достижения 65 лет. Сейчас правила позволяют делать это в 61 год, если стаж служащего составляет 40 лет. Существуют планы замены схемы VUT на гибкий пенсионный возраст от 62 до 67 лет.

Покупательная способность пенсий АВР поддерживается с помощью индекса заработной платы, который отражает изменение заработной платы в общественном секторе.

8.3.7 Законодательство, финансирования и управление

Пенсионная схема АВР до сих пор управлялась Голландским Парламентом, *Algemeen burgerlijke pensioenwet*. Начиная с января 1996 года схема будет основываться на соглашении, *Pensioenovereenkomst*, между Министерством внутренних дел и профсоюзами, представляющими работников общественного сектора.

Схема АВР финансируется предварительным накоплением. Работодатель уплачивает взносы, рассчитанные на основе пенсионного оклада. В 1993 году размер взноса составлял 8.8 процентов.

Работник также должен уплачивать взносы. Эти взносы рассчитываются на основе пенсионного оклада за вычетом суммы франшизы. Работник платит 10.1 процента от оставшейся суммы. Если работник моложе 25 лет, он платит только рисковую премию в размере 0.6 процента на случай болезни и потери трудоспособности.

Пенсионные обязательства АВР являются полностью резервируемыми. Общая стоимость активов фонда, обеспечивающего около 1 миллиона служащих общественного сектора, в 1992 году оценивалось примерно в 82 миллиарда экю. [Что за деньги такая?] Таким образом, АВР является одним из крупнейших пенсионных фондов в Европе.

Внедрение и управление пенсионной схемой АВР осуществляется фондом, расположенным в Хеерлене. Начиная с января 1996 года фонд будет передан из государственной формы собственности в частную. Совет директоров будет состоять из членов, назначаемых работодателями общественного сектора и профсоюзами.

8.3.8 Реформирование пенсионной схемы

Кроме перевода пенсионной схемы АВР в частную собственность никаких существенных изменений не планируется.

8.4 Швеция

8.4.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих

В Швеции государственные служащие попадают под действие установленной законом государственной пенсионной схемы для всего населения. Сейчас в этой схеме происходят радикальные реформы. Реформированная пенсионная схема вступит в силу в январе 1997 года, выплаты через нее начнут осуществляться с января 2000 года. Чем моложе человек, тем большая часть его пенсии будет рассчитана в соответствии с реформой.

Специальная схема для государственных служащих и других работников общественного сектора является дополнительной к государственной пенсионной схеме. Эта схема называется *Pensionplan for arbetstagare hos staten m fl*, РА-91. Участие обязательно для всех служащих общественного сектора, за исключением военных и служащих местного управления, которые подлежат другим дополнительным пенсионным схемам. РА-91 разработана как дополнение к старой государственной пенсионной схеме, что значит, что она должна измениться в соответствии с общими реформами в течение нескольких лет.

Значительная часть пенсий обеспечивается государственной пенсионной схемой. Поэтому этот обзор описывает обе схемы – государственную и РА-91.

8.4.2 Пенсионные права и пенсионный возраст

Государственные служащие становятся членами дополнительной схемы РА-91 с момента начала службы, если они старше 18 лет и работают на условиях не менее, чем 40 процентов от полной занятости.

Пенсионный возраст для получения полной пенсии РА-91 составляет 65 лет. С разрешения работодателя можно уйти в отставку до и после 65 лет, начиная с 60, при условии сокращения размера выплат. Старая пенсионная схема для государственных служащих, охватывавшая примерно 50 процентов всех занятых, для некоторых видов деятельности устанавливала пенсионный возраст 60 и 63 года. В соответствии с переходными правилами, эти права остаются за теми, кто имел их в 1991 году, до тех пор, пока они остаются на этой работе.

Реформированная государственная пенсионная схема не устанавливает определенного пенсионного возраста, но минимальный возраст для получения пенсии по возрасту составляет 61 год. Для расчета “нормальной” суммы выплат пенсии по возрасту в качестве начального возраста берется 65 лет.

8.4.3. Расчет пенсии по старости

Реформированная государственная пенсионная схема является схемой с установленными взносами. Пенсия по старости будет отражать доходы человека в течение всей службы.

18.5 процентов от всех пенсионных окладов начиная с 16 лет будут вноситься в систему пенсий по возрасту в качестве взносов. Пенсионными правами будут обладать те, чьи заработки не превышают определенного предела, который сейчас составляет 270000 шведских крон в год (такой доход имеют чуть более 10 процентов от всего работающего населения). Пособия социального обеспечения, такие, как пособия по болезни и безработице, равно как время ухода за маленькими детьми и время службы в государственных вооруженных силах, также будут учитываться в пенсионных правах.

У каждого человека будет два пенсионных счета: один фиктивный, на котором будет зарегистрирована основная часть (16.5 процентов) взносов, и один реальный счет для оставшихся 2 процентов. Сальдо фиктивного счета переоценивается каждый год в соответствии с индексом заработной платы и реальным накопленным доходом на капитал в соответствии с результатами деятельности выбранного индивидом фонда.

При выходе в отставку пенсия с фиктивного счета будет рассчитываться главным образом на основе средней продолжительности жизни на момент выхода на пенсию. Накопленная пенсия будет рассчитываться на строгих актуарных принципах, хотя для женщин и для мужчин расчет будет проводиться на одних и тех же условиях. Обе пенсии могут быть получены целиком или частично начиная с 61 года. Чем позже начнется получение пенсии, тем больше будет размер ежегодных выплат.

Люди, которые по каким-либо причинам не работали или имели маленький доход, обеспечиваются минимальной государственной пенсией, которая сейчас составляет 75600 шведских крон в год.

Основная часть *дополнительной пенсии РА-91* является пенсией с установленными выплатами. Следует заметить, что она еще не была адаптирована к реформированной государственной пенсионной схеме. Расчеты основываются на последнем окладе, то есть на среднем пенсионном окладе в течение пяти лет до ухода в отставку, и согласование с основной государственной пенсией ведется на основе нетто модели.

Пенсия по старости начисляется на уровне 0.33 процента от последнего оклада за каждый год стажа, начиная с 28 лет в течение максимум 30 лет. Для пенсионного оклада свыше упоминавшегося ранее предела в 270000 шведских крон этот уровень составляет 2.17 процента. Полный уровень пенсии, следовательно, составляет 10 и 65 процентов соответственно. Эти два

уровня, конечно, обусловлены связью государственной пенсии с доходами, которая, как считается, должна обеспечить недостающие 55 процентов от оклада ниже указанного предела.

Пенсионные права в других профессиональных пенсионных схемах с прошлых мест работы будут переводиться в схему РА-91 в соответствии с соглашениями с другими секторами рынка труда.

Небольшая часть пенсии РА-91 является пенсией с установленными взносами. Служащий уплачивает взнос, составляющий на данный момент 1.7 процентов от его оклада, который выплачивается в пенсионный фонд. Сумма выплат зависит от накопленных взносов, доходности и доли человека в унаследованных излишках.

Для того, чтобы повысить свою пенсию, государственный служащий может также платить в фонд личные добровольные взносы. Однако эта пенсия не считается профессиональной пенсией, что означает, что на нее распространяются правила налогообложения для и частных пенсионных систем.

8.4.4 Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Дополнительная схема РА-91 обеспечивает пенсию по инвалидности в случае постоянной нетрудоспособности. Пенсия по инвалидности рассчитывается на основе последнего оклада в течение тех же пяти лет, что и пенсия по старости. Однако выплаты рассчитываются в виде брутто суммы, включающей государственную пенсию. Уровень пенсии составляет около 80 процентов, но он сокращается, если служащий не отработал тридцати лет стажа, оставаясь на службе до 65 лет.

Пенсионные выплаты для наследников государственных служащих представляют собой разрозненную картину. Основная государственная пенсионная схема обеспечивает вдовам/вдовцам только так называемую адаптационную пенсию на один год, не считая определенных промежуточных выплат. Существует две пенсии РА-91: фиксированная пенсия на пять лет и пожизненная пенсия, составляющая только 50 процентов от пенсии по старости свыше максимальной государственной пенсии. Причиной, по которой эти выплаты столь незначительны, является то, что, как предполагается, вдова (вдовец) в состоянии обеспечивать себя своей собственной работой.

Сироты имеют право на пенсионные выплаты, рассчитываемые на той же основе, что и пенсии для вдов/вдовцов, но выплачиваются они только до 20 лет.

Специальный полис группового страхования жизни гарантирует наследникам определенный уровень экономической защиты в случае, если государственный служащий умирает во время работы. Максимальное страховое возмещение немного выше средней годовой зарплаты, оно выплачивается одновременно и не облагается налогами.

8.4.5 Прекращение и смена работы

Государственный служащий, покидающий службу до достижения пенсионного возраста, проработав при этом более трех лет, имеет право на накопленные пенсионные выплаты схемы РА-91 начиная с 65 лет. То же самое относится к пенсионным правам служащего в государственной основной пенсионной схеме, накопленным на двух государственных пенсионных счетах, без квалификационного требования трехлетнего срока службы.

Если бывший государственный служащий поступает на новую работу и, таким образом, становится членом другой дополнительной пенсионной схемы, его пенсионные права в схеме РА-91 будут переведены в новую схему. Его пенсионный стаж будет засчитан в новой схеме, и сумма

выплат будет вычитаться из пенсионных выплат, которые он получает из новой схемы. Это согласование является обязательным и считается возможным, так как структура и ценность этих схем практически одинаковы.

8.4.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

Государственные служащие могут уйти в отставку начиная с 60 лет и немедленно получать пенсию РА-91 после некоторого ее сокращения в соответствии с актуарными принципами в связи с досрочным уходом в отставку.

Согласно отдельным соглашениям по социальному обеспечению, государственные работники, уволенные в возрасте старше 60 лет по причине сокращения штатов, имеют право на специальные пособия до достижения пенсионного возраста. Эти пособия рассчитываются так же, как и пенсия по старости, и составляют примерно 70 процентов от последнего оклада в случае, если стаж работника, если бы он не был уволен, составил бы 30 лет. В противном случае пособие будет соответственно уменьшено.

Государственный служащий, который хочет уйти в отставку до достижения 65 лет, может выбирать, с какого времени будет выплачиваться его основная государственная пенсия по старости, самое раннее – с 61 года. Сумма выплат будет сильно зависеть от средней продолжительности жизни в этом возрасте (одинаковой для мужчин и женщин) и других актуарных факторов.

Пенсионные выплаты РА-91, финансируемые распределительной системой, защищены от инфляции индексом потребительских цен, который ежегодно переоценивается посредством специального закона. Основные государственные пенсионные выплаты, финансируемые аналогичным образом, переоцениваются в соответствии с индексом, отражающим изменение цен и реальный экономический рост. Если рост меньше установленной нормы, то выплаты будут повышаться меньше, чем цены.

8.4.7 Законодательство, финансирование и управление

Пенсионная схема РА-91, равно как заработная плата и другие условия найма работников общественного сектора, основывается на коллективном соглашении между агентством государственных работодателей и профсоюзами общественного сектора. Основная государственная пенсионная схема, конечно, принимается шведским парламентом.

Министерства и агентства занятости платят взносы как в основную, так и в дополнительную схемы. Планируется, что взносы на пенсии по старости в реформированную государственную схему будут составлять 9.25 процентов от зарплаты, а в РА-91 взнос будет рассчитываться индивидуально в соответствии с действительными затратами работников. В среднем он составляет 9 процентов от зарплаты.

Работник платит только взносы в государственную схему. На самом деле, пока что он вообще не платит никаких взносов. В соответствии с планом реформы, через пару лет он тоже будет платить 9.5 процентов, при условии что бремя налога на заработную плату можно будет перенести с работодателя на работника.

Обе схемы в основном финансируются на распределительной основе, хотя небольшая часть взносов идет на резервирование. Основная государственная пенсионная схема оставляет работникам право решать, какому фонду доверить свой пенсионный капитал. Схема РА-91 ставит условие о виде пенсионного фонда: частное юридическое лицо, учрежденное третьими лицами, не участвующими в общественном договоре.

Введение и управление пенсионной схемой PA-91, включая расчет взносов и выплату пенсий, осуществляется государственным органом, SPV, Sundsvall.

8.4.8 Реформирование пенсионной схемы

Как уже говорилось, основная государственная схема сейчас реформируется. Для того, чтобы соответствовать ей, схема PA-91 также будет реформирована. Возможно, будет выбран принцип заработной платы в течение всего срока службы.

8.5 Великобритания

8.5.1 Действующая пенсионная система для государственных служащих

Государственные служащие Великобритании имеют право на государственную пенсию за выслугу лет. Это основная фиксированная пенсия, обусловленная зарегистрированными взносами.

Помимо этого, основная часть пенсионного обеспечения покрывается за счет дополнительной профессиональной пенсионной схемы, основной пенсионной схемы для государственных служащих (PCSPS- Principal Civil Service Pension Scheme). Вообще говоря, PCSPS распространяется на королевских служащих, работающих в центральных государственных органах. Другие государственные работники, например, учителя, военнослужащие, работники пожарной и полицейской служб, здравоохранения и служащие местных органов управления попадают под отдельные профессиональные пенсионные схемы.

Участие в схеме PCSPS не является обязательным. Вместо этого служащие могут выбрать участие в государственной пенсионной схеме, связанной с доходами (SERPS), или личной пенсионной схеме, управляемой страховой компанией. Обе альтернативы, в принципе, являются схемами, основанными на доходах на протяжении службы, так как личная пенсионная схема базируется на уплаченных взносах и инвестиционном доходе. Выплаты PCSPS намного ниже выплат SERPS или личной пенсионной схемы. Следовательно, отказ от PCSPS не представляет для государственных служащих никакой ценности.

8.5.2 Пенсионные права и пенсионный возраст

Участие в PCSPS начинается с момента поступления на государственную службу. Если человек ушел в отставку в пенсионном возрасте или позже, не предъявляется требований к минимальному стажу.

Пенсионный возраст для получения права на полные выплаты PCSPS составляет 60 лет. Можно работать до 70 лет.

Основная государственная пенсия за выслугу лет выплачивается начиная с 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. Однако к 2020 году государственный пенсионный возраст для мужчин и для женщин сравняется на уровне 65 лет.

8.5.3 Расчет пенсий по старости

Пенсионные обязательства государства перед своими служащим являются обязательствами с установленными выплатами. Расчеты основываются на последнем окладе, то есть на наиболее благоприятном 12-ти месячном периоде основных выплат, включая некоторые другие виды дохода, в течение последних трех лет. Пенсия согласуется с основной государственной пенсией в соответствии с нетто моделью.

Пенсия начисляется на уровне 1.25 процентов за каждый год или часть года стажа, максимум до 40 лет. Полный уровень пенсии, таким образом, составляет 50 процентов от последнего оклада. Если служащий выходит на пенсию в 65 лет, то максимальный стаж составляет 45 лет, а уровень пенсии – 56.25 процентов. Не существует никакой предписанной минимальной суммы пенсии, за исключением того, что она не может быть ниже пенсии, которая была бы начислена работнику в соответствии со схемой SERPS.

Кроме того, при выходе в отставку выплачивается не облагаемая налогом единовременная сумма. Она рассчитывается как трехкратная годовая пенсия по старости.

После достижения государственного пенсионного возраста в добавление к пенсии PCSPS выплачивается основная государственная пенсия за выслугу лет в размере 3060 (1995/96 г.) фунтов стерлингов.

За несколькими исключениями, в качестве пенсионного стажа рассматривается все время службы, и не существует никаких ограничений на частичную занятость. Учитываемый стаж может быть увеличено посредством приобретения дополнительных пенсионных лет за счет индивида. Стаж также может быть увеличен путем отказа от пенсионных выплат, заработанных на предыдущем месте работы, в обмен на перевод этих выплат в PCSPS.

8.5.4 Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Схема PCSPS обеспечивает выплаты в случае ухода в отставку вследствие болезни, либо в случае смерти. Квалификационный период для пенсии по инвалидности составляет два года, а для пенсии по утере кормильца его не существует.

Расчеты, по существу, аналогичны расчетам пенсии по старости. Если количество лет службы составляет от 5 до 10 лет, эффективное количество лет для пенсии по инвалидности удваивается в пределах того, какой размер пенсии по старости был бы, если бы человек остался работать. Если количество лет службы свыше десяти лет, то эффективное количество лет службы увеличивается до 20 лет или, если пенсионные условия более благоприятные, увеличивается на $6 \frac{2}{3}$ лет.

Пенсия по утере кормильца (выплачиваемая законным супругам) обычно определяется как половина пенсии по старости, либо как половина пенсии по инвалидности, которая выплачивалась бы, если бы служащий не умер. Кроме того, если служащий умер на службе, выплачивается единовременная свободная от налогов сумма, равная двухлетнему окладу работника.

8.5.5 Прекращение и смена работы

Если служащий, проработав два или более года, уходит с работы до достижения пенсионного возраста, то накопленные пенсионные выплаты могут быть отложены для выплат после достижения пенсионного возраста. Отложенные выплаты переоцениваются ежегодно вплоть до выхода на пенсию в соответствии с индексом розничных цен.

Независимо от стажа, накопленные пенсионные выплаты могут быть переведены в профессиональную схему другого работодателя или в персональную пенсионную схему.

8.5.6 Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

Государственные служащие могут уйти в отставку начиная с 50 лет и начать немедленно получать накопленные пенсионные выплаты после их актуарного уменьшения в связи с ранним выходом на пенсию.

Государственные служащие старше 50 лет также могут раньше получать накопленные или увеличенные пенсионные выплаты в случае, если их отставка обусловлена причинами, связанными с управлением, например, с сокращением штатов. Эти выплаты обеспечиваются не PCSPS, а отдельной схемой, схемой компенсаций для государственных служащих (Civil Service Compensation Scheme).

Все пенсии за выслугу лет защищены от инфляции. Они ежегодно переоцениваются в соответствии с индексом потребительских цен.

8.5.7 Законодательство, финансирование и управление

PCSPS и схема компенсаций для государственных служащих разработаны и усовершенствованы в соответствии с условиями закона о пенсиях за выслугу лет (1972). Они являются нерезервируемыми схемами без активов. Выплаты ежегодно осуществляются на распределительной основе из общего государственного дохода.

Затраты на пенсионное обеспечение составляют часть всего комплекта вознаграждений работникам. Существует прямой взнос служащих в размере 1.5 процентов зарплаты, который обеспечивает в основном выплаты иждивенцам. Работодатели уплачивают взносы, представляющие собой условные отчисления в резервы PCSPS. Взносы работников и работодателей предназначаются в качестве вспомогательных средств для осуществления выплат.

Выплата пенсий PCSPS управляется общим управлением выплатами (Paymaster General's Office), отделением государственной службы, расположенным в Кролей.

8.5.8 Реформирование пенсионной схемы

Сейчас происходят незначительные изменения пенсионного обеспечения. Как было сказано, в течение следующих 25 лет пенсионный возраст для женщин будет увеличен до 65 лет.

В ближайшем будущем не предвидится никаких существенных изменений в структуре выплат.

9 ИДЕАЛЬНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА

Очевидно, что “идеальной” пенсионной системы не существует. Это вопрос суждения о ценностях и приоритетах. Тем не менее, будет сделана попытка описать такую систему на основе обсуждавшегося выше вопроса о разработке пенсионной системы для государственных служащих. В некотором отношении система, описанная здесь, представляет собой противоположность системам, действующим сейчас в Западной Европе.

9.1 Предположения

Пенсионная система работает не в вакууме, она зависит от сложившейся экономической, социальной и политической ситуации, которая постоянно меняется. Следовательно, пенсионная схема, описанная здесь, рассматривается как схема, достаточно хорошо функционирующая независимо от этих изменений.

Делаются две предположения. Во-первых, предполагается, что правительство и государственные служащие договорились о необходимости использования разумной части заработной платы служащего для будущих пенсий. Во-вторых, предполагается, что государственная система социальной защиты обеспечивает основную фиксированную пенсию.

Используются следующие принципы. Пенсионная схема должна быть устойчивой, надежной и достаточно гибкой для того, чтобы приспосабливаться к экономическим, демографическим и другим изменениям в государственном секторе. Она должна быть доступной для понимания и легкой в управлении. Она должна восприниматься как справедливая, и в ней должна быть четкая связь между функционированием, характеризуемым доходами, и пенсиями. Должны быть разумные и предсказуемые выплаты и затраты; затраты должны взиматься с соответствующих центров затрат.

Рынки труда становятся все подвижнее, вследствие чего работникам необходимо брать ответственность за собственные пенсии на себя. Чтобы сделать это возможным, пенсии, которые они зарабатывают, должны считаться *отложенными доходами*. Это наиболее разумная точка зрения на сущность профессиональной пенсии.

9.2 Предложения

Из этой основной точки зрения на профессиональные пенсии вытекает, что пенсии по старости должны основываться на окладе работников *в течение всего срока службы*. Обязательство государства перед своими служащими состоит из двух пенсий по старости: с установленными выплатами и с установленными взносами, квалификационный период начинается с 20 лет.

Пенсия по старости с *установленными выплатами* должна быть задумана таким образом, чтобы за каждый календарный год служащий зарабатывал пенсию в размере 1 процента пенсионного оклада этого года, которая будет выплачиваться с 65 лет. Сумма пенсии за каждый год регистрируется и индексируется в соответствии с индексом заработной платы, основанным на росте средних пенсионных накоплений во всем государственном секторе. Таким образом, в результате 40 лет службы будет накоплена пенсия, соответствующая 40 процентам среднего пенсионного оклада за все время работы.

Пенсия по старости с *установленными взносами* должна быть задумана таким образом, чтобы, скажем, 7 процентов пенсионного оклада уплачивалось в пенсионный фонд для

государственных служащих. Пенсионный капитал ежегодно увеличивается за счет дополнительного инвестиционного дохода. Размер пенсии будет зависеть от сумм, выплаченных в пенсионный фонд, и от доходов, полученных в результате управления фондом.

Согласование с основной государственной пенсией должно проводиться в соответствии с *нетто* моделью, в которой пенсионный оклад рассчитывается как зарплата, выплаченная в течение одного года, за вычетом основной пенсии в этом году. Если в некоторый момент в будущем основная пенсия существенно повышается, возможно, появится необходимость соответствующего повышения установленных пенсионных выплат. Все пенсионные права должны быть *наследуемыми* во всех отношениях. Прекращение работы не должно повлечь за собой потерю каких-либо пенсионных прав, равно как накопленные пенсионные права не должны неадекватно переоцениваться в течение периода между уходом с работы и началом пенсионных выплат.

Помимо пенсий по старости, схема должна также включать пенсии по инвалидности и по утере кормильца. *Пенсии по инвалидности* должны рассчитываться как 175 процентов от пенсии по старости с установленными выплатами, на которую работник имел бы право, если бы он оставался работать вплоть до пенсионного возраста. Во время получения пенсии по инвалидности он должен продолжать получать право на обе пенсии по старости на основе пенсионного оклада на момент выхода на пенсию. *Пенсии по утере кормильца* для единственного выгодоприобретателя должны составлять 50 процентов от пенсии по старости с установленными выплатами, которую получал умерший или, а если он умер до достижения пенсионного возраста, 50 процентов от пенсии, на которую он имел бы право, если бы остался работать вплоть до этого возраста.

Пенсия по старости с установленными взносами предполагает *гибкость* во многих отношениях. Часть взносов может использоваться для дополнительной защиты наследников. В этом случае сумма, отложенная для пенсии по старости, будет соответственно меньше. Более того, служащие должны иметь право на получение пенсии по старости раньше, достигнув 60 лет, на более низком уровне, рассчитанном в соответствии с актуарными принципами. Они также должны иметь право на получение пенсии в виде временного пособия, например, между 60 и 65 годами. Работник, если он пожелает, должен иметь возможность дополнить свои сбережения на пенсию по старости на благоприятных условиях за счет индивидуальных взносов в пенсионный фонд. Ежегодно предоставляемая информация о пенсионном статусе должна помочь ему решить, желает ли он увеличить свою будущую пенсию.

В течение периода выплат пенсии по старости с установленными выплатами, пенсии по инвалидности и пенсии по утере кормильца должны переоцениваться ежегодным решением парламента. Эти решения, как правило, должны приниматься в соответствии с принципом индексации, установленным в пенсионной схеме. Пенсии по старости с установленными взносами должны переоцениваться в соответствии с решениями о бонусах, принимаемыми правлением фонда.

Работодатели в государственном секторе обязаны платить *взносы*, рассчитанные в соответствии с актуарными принципами, для пенсий по старости с установленными выплатами, пенсий по инвалидности и пенсий по утере кормильца, которые, наверное, должны составлять чуть более 15 процентов от затрат по оплате труда. Лучше всего было бы полностью вкладывать взносы в пенсии при раннем выходе, но, вероятно, более реалистично финансировать такие пенсии распределительной системой. Тем не менее, в течение предварительной стадии должен быть создан резервный фонд для урегулирования будущего несоответствия поступающих взносов и пенсионных выплат.

7 процентов от взносов для пенсий по старости в пенсионный фонд для государственных служащих должны составлять *индивидуальные взносы*, выплачиваемые работниками посредством их удержания из заработной платы. Пенсионный фонд должен быть полностью независимым от государства. Назначение большей части членов его правления будет давать работникам контроль как над страховыми операциями, так и над управлением капиталом.

Управление должно быть обязанностью центрального государственного органа. Тот же орган должен управлять и пенсией по старости с установленными взносами, если фонд выбирает такое соглашение.

Невозможно определенно сказать, как должна вводиться такая пенсионная схема, поскольку это целиком будет зависеть от того, где и при каких обстоятельствах имеет место ее внедрение. Тем не менее, в заключении можно сказать, что если пенсионная схема, описанная здесь, может быть введена без изменения ее основных принципов, это будет надежная и устойчивая пенсионная система для государственных служащих.

ГЛАВА 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ

ДУГЛАС АНДЕРСОН³

1. Введение

В этой работе обсуждаются различные вопросы, связанные с проектом пенсионной схемы для досрочно на пенсию, то есть для тех, кто либо добровольно, либо вынужденно покидает свою работу до достижения нормального пенсионного возраста. Пенсионные схемы могут обеспечивать определенные права на пенсию в случае отказа продолжить работу в другом месте, при добровольном уходе с работы, при прекращении работы вследствие нетрудоспособности и при сокращении штатов. При разработке условий необходимо сопоставить противоречивые требования работодателя и работника. Обсуждение вопросов с общей точки зрения иллюстрируется примерами подходов, принятых в Великобритании.

В этом вопросе важно также учесть общую социальную и экономическую политику. Например, работодатель не будет стремиться проявлять особую щедрость по отношению к человеку, перешедшему к другому работодателю, возможно, к конкуренту. Тем не менее, правительство страны может считать преимуществом поощрение мобильности рабочей силы, и, таким образом, может принять законы, препятствующие наказанию рано ушедших. Важны также и различные вопросы, касающиеся финансового контроля пенсионных затрат, включая обеспечение условий, на которых любая предлагаемая добровольная опция (например, перевод стоимости или ранний выход) не имеет отрицательного влияния на государственные финансы.

2. Выплаты при добровольном досрочном уходе с работы

Методы различаются в зависимости от страны, и даже внутри одной страны в зависимости от отрасли или работодателя. На политику, проводимую отдельными странами, влияет множество факторов, например, требование защиты личных "прав", наличие ресурсов и степень, до которой общество или отдельный работодатель хочет поощрять или препятствовать мобильности рабочей силы. Еще одним соображением будут непропорционально высокие затраты по управлению маленькими выплатами, возникающими вследствие короткого срока службы.

До настоящего времени при досрочном уходе в отставку работники обычно теряли права на все пенсионные выплаты. В связи с возросшим уровнем социальной защиты в западной Европе, этот метод больше не считается приемлемым. Тем не менее, пенсионные соглашения должны быть специально приспособлены для того, чтобы удовлетворять потребности работодателей, принимая во внимание стремления его нынешних и будущих работников. Работодатель с культурой "пожизненной службы", широко распространенной до недавнего времени во многих странах, может считать распределение ресурсов в пользу тех, кто долго проработал, лучшим способом наградить преданных служащих. Некоторые работодатели могут пожелать препятствовать уходу служащих, предлагая относительно низкие пенсии при уходе со службы.

В сферах с высокой текучестью кадров отсутствие каких-либо пособий при досрочном раннем уходе в отставку будет особенно неуместно, так как пенсии будут получать только те, кто к моменту ухода на пенсию находился на службе, и их пенсии могут быть основаны только на непродолжительном периоде службы. В последние годы парламент Великобритании предпринял множество шагов в отношении Государственной Службы. Они включали принятие фиксированных условий найма вместо контрактов с открытыми сроками, стремление поощрения передвижения

³ Автор является актуарием Департамента актуариев при правительстве, Лондон, Великобритания.

персонала между государственным и частным сектором для взаимного обогащения взглядов и перевода, на обязательной основе, отдельных групп государственных служащих в частный сектор. Такие реформы подчеркнули вставшую перед работодателями необходимость предлагать “справедливые” выплаты досрочно уходящим в отставку.

По этим причинам обычно при добровольном досрочном уходе в отставку обеспечиваются выплаты. Тем не менее, в целях уменьшения затрат по управлению маленькими пенсиями пенсионные выплаты обычно не предоставляются до окончания установленного квалификационного периода. Этот период называется *наследуемым*. При выходе человека из пенсионной схемы с установленными выплатами после истечения этого минимального периода, его выплаты будут рассчитаны на момент выхода и будут храниться в схеме до достижения нормального пенсионного возраста. Продолжительность этого периода сильно различается. Так, в Голландии он составляет только 1 год, а в Германии – 10 лет. В Великобритании для государственных служащих максимальный период, требуемый для наследования пенсионных выплат, был уменьшен в результате ряда изменений в законодательстве в 70-х и 80-х годах с 10 до 5, а недавно – до 2 лет.

3. Возмещение взносов

В пенсионных схемах, требующих от участников уплаты взносов, обычно, если участник уходит в отставку до окончания наследуемого периода, ему предлагается возмещение взносов, возможно, с процентами. При создании относительно простой в управлении пенсионной схемы, одним из наиболее разумных и привлекательных путей по защите тех, кто уходит с работы до достижения пенсионного возраста, целесообразно было бы разработать схему, в соответствии с которой участники вносили бы, возможно, одну треть общих затрат, но имели бы наследуемый период, скажем, 5 лет, а те, кто ушел в отставку, не проработав эти 5 лет, могли бы получить взносы обратно.

Иногда обсуждается, что одним из преимуществ соглашений с установленными взносами является предложение участникам целиком накопленных выплат, независимо от момента ухода в отставку и, таким образом, те, кто уходит в отставку раньше, не оказываются в невыгодном положении. Тем не менее, затраты по управлению частными пенсиями в значительной степени не зависят от их размера (или от размера капитала в индивидуальном пенсионном фонде) и, следовательно, от того, сколько времени человек был ее участником. Таким образом, часто считается, что вычитание фиксированной суммы издержек управления фондом быстро съедает небольшие накопления, что приводит к обесцениванию резервов, накопленных рано уходящими в отставку к моменту выхода на пенсию.

4. Переоценка наследуемых выплат

Приведенная ниже таблица обобщает связь между выплатами в каждом из трех типов профессиональных пенсионных схем и в каждом из трех типов участия в схеме: в качестве участника, платящего взносы, в качестве пенсионера с отсроченным правом на наследуемые выплаты после ухода в отставку и в качестве получателя пенсии. В случае досрочного ухода в отставку для защиты реальной стоимости пенсионных выплат очень важен темп их роста или переоценки до пенсионного возраста.

В настоящее время очень мало стран обеспечивают государственным служащим соглашения с установленными взносами, большая часть является соглашениями с установленными выплатами. В соглашениях с установленными взносами выплаты накапливаются в соответствии с доходностью активов, обеспечивающих пенсионные обязательства (которые могут выбираться участниками схемы или уполномоченными менеджерами). При выходе на пенсию накопленный резерв просто конвертируется в пенсию, обычно путем приобретения аннуитета. Доступные

аннуитеты обычно позволяют индивиду выбирать желаемый уровень переоценки: чем выше уровень индексации, тем ниже начальная сумма пенсии. Условия, на которых происходит этот переход, обычно не гарантируются до фактического выхода на пенсию, поэтому участник схемы с установленными взносами подвергается причудам инвестиционных рынков как во время периода накопления, так и в момент выхода на пенсию.

Таблица 1. Опции переоценки выплат

	Установленные взносы	Установленные выплаты	
		Последний оклад	Переоцененная зарплата в течение всего срока службы
На службе	Уплачиваются взносы от индивидуального дохода во время службы	Зарплата индивида на момент выхода на пенсию (или раннего выхода)	Зарплата индивида за время службы (обычно переоцененная в соответствии с общим индексом заработной платы)
В период отсрочки	Накопленный резерв с инвестиционным доходом	Выбор как ниже	
В период выплат	<i>Варианты выбора:</i> Без индексации; Фиксированный уровень индексации, например 3%, 5% в год; Увеличение в соответствии с индексом потребительских цен; Увеличение в соответствии с индексом заработной платы; Увеличение индекса вплоть до оговоренного максимума, например, 3%, 5% в год; Гарантированно или по усмотрению?		

В соглашениях с установленными выплатами наследуемые пенсионные выплаты в период с момента ухода до достижения пенсионного возраста могут увеличиваться разными способами. При известной продолжительности периода – возможно, до сорока лет – существует серьезная возможность обесценивания реальной стоимости выплат, если не обеспечивается (или обеспечивается ограниченное) их увеличение. С точки зрения работодателя очень немногим организациям понравились бы долгосрочные обязательства с открытым моментом исполнения, связанные с ростом цен или доходов.

Используемые методы зависят от преобладающего экономического климата и степени, до которой желательно направлять средства на сохранение стоимости наследуемых выплат. В странах с низкой инфляцией, или в условиях общего стремления выделить доступные денежные средства на обеспечение пенсий тем, кто остался на службе, необходимости в обеспечении увеличений в течение периода отсрочки может не быть.

Однако во многих странах Западной Европы наблюдалась тенденция к повышению мобильности рабочей силы и требования повышения стоимости сбережений со стороны рано ушедших в отставку участников схемы. Это привело не только к сокращению периодов наследования, но и к требованиям улучшить переоценку выплат, особенно в странах с высокой инфляцией. Было бы относительно просто связать отсроченные выплаты с инфляцией цен или доходов для поддержания покупательной способности. Работодатели, особенно в частном секторе, выражают озабоченность по поводу принятия на себя таких обязательств с открытым сроком. Альтернативные возможности включают систему фиксированных повышений в течение периода от

ухода в отставку до выхода на пенсию, которые должны пересматриваться один раз в несколько лет в свете изменяющейся экономической среды, или предложение связи с инфляцией в пределах установленного максимального уровня – так называемая “ограниченная ценовая индексация”.

До начала 1970-х увеличение выплат государственным служащим в Великобритании, как в период отсрочки, так и в период выплат, осуществлялось по усмотрению. Рост заработной платы и инфляция цен приводили к требованиям со стороны участников схемы, которые удовлетворялись принятием законов, обеспечивавших гарантированную связь с индексом потребительских цен. Хотя с начала 1970-х в государственном секторе предлагались полностью защищенные от инфляции выплаты, частный сектор обеспечивает меньшую защиту. Теперь законодательство требует, чтобы пенсионные схемы увеличивали наследуемые выплаты в период отсрочки как минимум в соответствии с индексом потребительских цен, но не более чем на 5 процентов в год. Выплаты, полностью защищенные в соответствии с ростом индекса потребительских цен, практически не встречаются в частном секторе.

Если сохраняемые выплаты растут медленнее, чем этого следовало бы ожидать для заработной платы участника схемы, перевод членства едва ли можно осуждать. Соглашения с установленными выплатами часто критикуются за препятствование мобильности рабочей силы, особенно если наследование и переоценка относительно слабо развиты. При переходе к новому работодателю переведенное членство либо имеет выплаты меньшей стоимости, чем в предыдущей схеме, либо, возможно, меньший уровень переведенных выплат при поступлении к новому работодателю. Теоретически этот вопрос должен решаться на рынке труда, на котором некоторые работодатели предпочитают предлагать более щедрые условия перевода пенсионных накоплений для привлечения персонала должного уровня. Однако, в Великобритании такой подход *"золотой привет"*, когда отдельные работники ведут переговоры о своих пенсионных условиях, остается относительно непривычным и в целом ограниченным более высокими должностями.

5. Переводимость пенсионных прав

Другой способ защиты рано уходящих в отставку – разрешить индивидам перевод стоимости пенсионных прав в другую пенсионную схему, возможно, у нового работодателя или в индивидуальное соглашение в случае окончания работы. Этот подход обычно используется как добровольная опция, а не обязательная альтернатива, для участников схемы, чьи выплаты в противном случае сохранялись бы. Опция не обязательно должна выбираться в момент ухода, обычно она доступна в любой момент вплоть до выхода на пенсию.

При введении в пенсионную схему любой добровольной опции особое внимание должно уделяться возможности антиселекции со стороны участников схемы с целью защиты финансовых интересов других участников и, конечно, работодателя-спонсора. Важным примером является перевод стоимости. Если предлагаемые условия более ценны для индивида, чем выплаты, которые будут выплачиваться в противном случае, проницательные участники будут выбирать опцию за счет пенсионной схемы и, в конечном счете, спонсора (в случае пенсионных схем для государственных служащих – за счет налогоплательщиков).

Такая антиселекция может произойти, например, если условия пенсионной схемы не согласуются с финансовыми рынками, или если условия не отражают причины, по которым участники могут захотеть перевести права. Таким образом, переводимая стоимость должна рассчитываться как эквивалент стоимости сохраненных выплат, которые выплачивались бы в противном случае. Для определения условий необходимо учесть ряд актуальных вопросов, например,

ожидаемую продолжительность жизни оставляющих схему, и адекватные предположения об инвестиционном доходе.

6. Клубы перевода

Один из способов стимулирования мобильности трудовых ресурсов – вступление работодателей со сходными мировоззрениями во взаимное соглашение, позволяющее работникам одного из работодателей, чья пенсионная схема участвует в клубе перевода, переводить пенсионные права на льготных условиях. Такие соглашения носят название клубов перевода. В Великобритании они были разработаны для всего общественного сектора. Аналогичные соглашения развивались и в частном секторе, в котором важен уход в отставку от конкурентов. Одно из таких соглашений было разработано предприятиями энергетической отрасли.

7. Досрочный выход на пенсию

В силу самой природы пенсии дороже платить ежемесячное пособие индивиду, который проживет долго после выхода на пенсию, чем тому, кто умрет вскоре после отставки. В связи с тенденцией к повышению продолжительности жизни в Западной Европе этот вопрос вынудил многих частных работодателей и государственные пенсионные схемы увеличить пенсионный возраст. В связи с ранним выходом на пенсию можно заметить, что чем раньше индивид выходит на пенсию, тем дороже обходится выплата пенсии того же размера. Затраты увеличиваются не только из-за осуществления выплат в течение более долгого периода, но и из-за того, что инвестиционный доход, реальный или условный, накапливался в течение недостаточно долгого периода.

Как и в любом другом вопросе разработки пенсионной схемы, обеспечение ранних выходов на пенсию должно развиваться с учетом специфики деятельности конкретного работодателя, в случае государственной службы, с учетом стремлений участников схемы. Обычно более щедрые выплаты предлагаются тем, кто был вынужден преждевременно уйти в отставку в связи с плохим здоровьем и, в зависимости от характера условий, тем, кто не проживет слишком долго после выхода на пенсию. Но в связи с высокими издержками не распространено предложение благоприятных условий тем, кто добровольно уходит в отставку раньше времени.

8. Увольнение в связи с плохим здоровьем

Существует несколько способов осуществления выплат лицам, которым долгосрочная нетрудоспособность не позволяет вернуться к работе. В схеме с установленными выплатами пенсии могли бы выплачиваться немедленно, возможно, с некоторым превышением пенсии, которая накопилась бы, если бы работник оставался на службе вплоть до нормального пенсионного возраста. Такой подход обходился бы дорого, особенно для молодых членов схемы, чья продолжительность жизни не сократилась, или в случае щедрых выплат иждивенцам после смерти участника схемы.

Один из основных недостатков соглашений с установленными взносами состоит в том, что обычно они обеспечивают маленькие выплаты участникам и любым иждивенцам, если индивид вынужден преждевременно уйти в отставку или умирает на службе. Для молодых или мало проработавших индивидов накопленные активы могут быть слишком маленькими для покупки

пенсионных выплат, достаточных для поддержания желаемого уровня жизни. Этот вопрос должен решаться работодателем, обеспечивающим дополнительные вливания капитала в индивидуальный резерв в момент отставки, или, что более распространено, обеспечивающим дополнительные выплаты, возможно, через отдельное страховое соглашение. Страховой рынок привлекателен для небольших работодателей или для работодателей с ограниченными ресурсами, но вопрос его ценности для такого большого работодателя, как государственный сектор, является спорным.

9. Другие вопросы плохого здоровья

Обычно возникают сложности при определении соответствия уровня нетрудоспособности индивида требованиям схемы. Некоторые схемы предусматривают медицинское обследование нетрудоспособных пенсионеров раз в несколько лет и позволяют прекратить выплаты, если индивид поступил на оплачиваемую службу или признан способным для возвращения к постоянной трудовой деятельности. Чтобы такие процедуры считались справедливыми участниками схемы, желательно, чтобы обследования проводились организацией, независимой от работодателя-спонсора, и включали соответствующие медицинские предписания.

К другим вопросам относятся методы закрытия доступа в схему для любых участников с плохим здоровьем. Таким образом, если схема предусматривает щедрые выплаты в случае болезни, разумно проводить медицинское освидетельствование всех потенциальных участников. При создании новых схем работодателям следует принимать во внимание любые пособия по нетрудоспособности, выплачиваемые из других источников.

10. Добровольный досрочный выход на пенсию

В соглашениях с установленными взносами возраст и, возможно, пол индивида будут определять уровень выплат на момент выхода на пенсию. Чем позже индивид выйдет на пенсию, тем дольше он будет выплачивать взносы, тем выше будет накопленный инвестиционный доход и тем более благоприятными, вероятно, будут предложенные условия аннуитета (поскольку они отражают ожидаемую продолжительность жизни индивида). Таким образом, пенсия индивида, пожелавшего преждевременно выйти на пенсию, может оказаться значительно ниже, чем ожидавшаяся пенсия для нормального пенсионного возраста. Чтобы работодатели могли планировать свою рабочую силу, может быть желательным ограничение опции раннего выхода на пенсию для тех, кто не достиг определенного минимального возраста или не прослужил определенного количества лет. Особо выгодные условия могут предлагаться работникам, которых работодатель хочет побудить к раннему выходу на пенсию, возможно, в виде приобретения дополнительных пенсий.

Выплаты по раннему выходу на пенсию в системах с установленными выплатами требуют немного более сложных правил, но, в отличие от соглашений с установленными взносами, отдельный участник, заинтересованный в раннем выходе на пенсию, знает существующие правила и уровень выплат, на который он может рассчитывать. Таким образом, участникам соглашений с установленными выплатами проще планировать свой выход на пенсию, не подвергая себя превратностям инвестиционных рынков в период до выхода на пенсию.

Дополнительные расходы на преждевременные выплаты пенсий означают, что выплаты обычно не осуществляются немедленно без каких-либо сокращений по требованию участника. Аналогично переводам, такие условия обычно являются добровольной опцией для участников (хотя, возможно, требующей согласия работодателя) и таким образом пенсионная схема должна обеспечивать согласованность предлагаемых условий с издержками осуществления накопленных выплат с нормального пенсионного возраста. В разных схемах условия могут отличаться в зависимости от пенсионного возраста, обеспечения индексации, средней продолжительности жизни участников схемы и инвестиционного дохода, который был бы получен в накопительной схеме.

В Великобритании типичное сокращение накопленных выплат составляет 5% за каждый год досрочного выхода на пенсию. Таким образом, индивид, выходящий на пенсию на пять лет раньше, буде получать на 25% меньше, а выходящий на пенсию на 10 лет раньше потеряет половину пенсионных накоплений, чтобы получить их на десять лет раньше. Такие сокращения в сочетании с потерей дальнейшего накопления выплат означают, что добровольный ранний выход на пенсию допустим только незадолго до наступления пенсионного возраста, или же для тех, кто обеспечивал себе отдельный пенсионный доход, возможно, уплачивая дополнительные взносы.

11. "Обязательный" досрочный выход на пенсию

Время от времени любой работодатель, включая государственную службу, может пожелать побудить персонал к увольнению. Это должно делаться в рамках действующего в данной стране законодательства. Например, могут быть определенные минимальные выплаты по сокращению штатов, которые должны осуществляться, если работник был принудительно уволен. Тем не менее, большинство работодателей будет стремиться свести дополнительные издержки к минимуму. Если законом установлен высокий уровень минимальных выплат по сокращению штатов, меньшее количество работников будет уволено принудительно, вместо этого работодатели попытаются убедить сотрудников уволиться по собственному желанию, предлагая меньшую компенсацию.

Для сокращения штатов старшим и долго прослужившим участникам часто предлагается добровольно преждевременно выйти на пенсию, возможно, с меньшим сокращением накопленной пенсии или даже с предложением покрытия части или всего оставшегося срока службы. Издержки такого покрытия не всегда очевидны. Для того, чтобы работодатель знал последствия такого увеличения в случае как резервируемой, так и нерезервируемой пенсионной схемы, необходим совет актуария. В последние годы государственная служба Великобритании широко использовала такие схемы.

12. Заключение

При разработке соглашений по раннему выходу на пенсию необходимо соблюдать равновесие между целями работодателя и требованиями работников. Ограниченные ресурсы могут направляться в сферы особой необходимости, хотя особое внимание должно уделяться стратегическим целям работодателя. К предложению добровольных опций или больших выплат в случае увольнения по болезни необходимо подходить с осторожностью, чтобы гарантировать, что такие льготы не подорвут финансовое положение работодателя-спонсора.

ГЛАВА 3. РЕАЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ СХЕМ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ *DOUGLAS ANDERSON*⁴

1. ВВЕДЕНИЕ

Улучшенные условия досрочного выхода на пенсию обычно предлагаются работодателями как средство сокращения штатов. Менеджеры по персоналу часто рассматривают схемы досрочного выхода в отставку в качестве простого решения сложного вопроса, как убедить пожилой состав покинуть работу до достижения нормального пенсионного возраста. Реальные затраты таких соглашений редко оцениваются теми, кто ими управляет. Эта глава рассеивает некоторые мифы, окружающие обманчивую привлекательность схем досрочного ухода в отставку.

Многие работодатели считают предложение улучшенных условий досрочного ухода в отставку эффективными с точки зрения затрат методом сокращения штатов. Такие соглашения, возможно, рассматриваются как средство вознаграждения сотрудников с большим стажем, которые могут недостаточно хорошо работать, вместо того, чтобы пытаться их мотивировать. Так как затраты по выплате пенсий в целом гораздо ниже, чем суммарные затраты по заработной плате, финансовые менеджеры видят возможность эффективных сбережений в краткосрочном периоде. Но каковы затраты финансирующей организации в долгосрочной перспективе?

Эта работа сосредоточена на некоторых финансовых вопросах, рассмотрением которых часто пренебрегают. Конечно, могут быть и другие важные вопросы состава работников, затрагивающие решения об увольнении пожилого персонала вместо сокращения количества молодых работников или сворачивания набора новых кадров, но эти вопросы здесь не обсуждаются. Вопросы, которые обсуждаются в этой работе, связаны с соглашениями по раннему выходу на пенсию в общем случае и не являются опытом Великобритании.

2. ДОСРОЧНЫЙ ВЫХОД НА ПЕНСИЮ ПРОТИВ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ СУММЫ: СМЫСЛ ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

2.1 Распределительные пенсионные соглашения

Большинство пенсионных соглашений для государственных служащих предлагает пенсии, выраженные через последний оклад работника. Обычно эти соглашения действуют на так называемой *перераспределительной* основе. Это означает, что пенсии государственных служащих просто выплачиваются из государственных доходов по мере наступления срока их выплат, без предварительного накопления. Для простоты в этой работе предполагается, что никакие средства не откладывались предварительно ни для накопленной, ни для дополнительной пенсии, которая выплачивалась бы при раннем уходе в отставку. Конечно, сумма дополнительных выплат, предоставляемых в случае раннего выхода на пенсию, в точности такая же, какой она была бы в условиях существования резерва.

2.2 Почему схемы досрочного ухода в отставку так популярны?

Возможно, наиболее важной причиной является то, что сокращение штатов путем досрочного выхода на пенсию дешево в краткосрочном периоде. Если уволенному работнику

⁴ Автор является актуарием Департамента актуариев при правительстве, Лондон, Великобритания.

предлагается выплата единовременной суммы, все затраты по компенсации осуществляются сразу же, что часто означает, что это происходит немного раньше, чем накопятся сбережения от заработной платы для компенсации затрат на покрытие начальной единовременной суммы. Тем не менее, если пожилые служащие увольняются на улучшенных условиях досрочного выхода на пенсию, сбережения начинают создаваться немедленно.

Чтобы проиллюстрировать это замечание, рассмотрим простой пример. Работодатель в государственном секторе хочет уволить служащего 55 лет с большим стажем. Он может назначить единовременную компенсацию в размере, скажем, оклада за три года. В качестве альтернативы работодатель может разрешить государственному служащему преждевременно выйти на пенсию. Пенсионное соглашение работодателя предусматривает нормальный пенсионный возраст 60 лет, но он может предложить государственному служащему возможность уйти в отставку немедленно с той же пенсией, которую он заработал бы, если бы он оставался на службе вплоть до своего 60-летия. Каковы будут затраты работодателя в обоих случаях?

2.3 Первая возможность. Выплата единовременной компенсации

Если бы государственный служащий оставался работать до достижения нормального пенсионного возраста, работодателю пришлось бы оплачивать его заработную плату плюс другие расходы, связанные с работой, в течение 5 лет. Рисунок 1.1 сравнивает затраты работодателя в случаях работы и отставки служащего. Рисунок 1.2 показывает ежегодные общие чистые затраты или сбережения, возникающие начиная с 55 лет, и кумулятивный итог. Через 3 года работодатель компенсирует затраты на выплату по увольнению и начнет делать сбережения.

Рисунок 1.1 Иллюстрация денежных потоков в случае сокращения штатов – выплата единовременной компенсации

Рисунок 1.2 Накапливание издержек (сбережений)*

Чистые издержки/ (сбережения)	Возраст				
	55	56	57	58	59
Ежегодные	2.0	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
Кумулятивные	2.0	1.0	0	(1.0)	(2.0)

* Выражены в долях годовой зарплаты. Не учитываются повышения выплат, пенсий и проценты.

2.4 Вторая возможность. Улучшенные условия досрочного выхода на пенсию

Если служащий может уйти в отставку с такой же пенсией, какую он накопил бы к 60 годам, возникает два вида дополнительных затрат. Во-первых, это затраты на выплату пенсии, которую государственный служащий заработал на данный момент – его "накопленная" пенсия – на пять лет раньше нормального срока. Во-вторых, это дополнительные затраты по обеспечению государственного служащего дополнительной пенсией, которую он заработал бы, если бы он остался работать до наступления пенсионного возраста. Предположим, что после 35-летней службы государственный служащий накопил пенсию в размере 52.5 процентов оклада, но она увеличивается до 60 процентов. Эти пенсионные затраты показаны на рисунках 2.1 и 2.2.

По соглашению о раннем выходе на пенсию (второй случай), расходы работодателя немедленно сократятся, что делает этот подход более привлекательным для работодателей с недостатком ресурсов. Но какая возможность с большей вероятностью окажется выгодной в долгосрочном периоде? Это существенный вопрос, который обсуждается в данной работе.

Рисунок 2.1 Иллюстрация денежных потоков в случае сокращения штатов – выгодные условия раннего выхода на пенсию

Рисунок 2.2 Накапливание издержек (сбережений)*

Чистые издержки/ (сбережения)	Возраст							
	55	56	57	58	59	60	61	...
Ежегодные	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	0.1	0.1	...
Кумулятивные	(0.4)	(0.8)	(1.2)	(1.6)	(2.0)	(1.9)	(1.8)	...

* Выражены в долях годовой зарплаты. Не учитываются повышения выплат, пенсий и проценты.

3. КАПИТАЛИЗИРОВАННЫЕ ЗАТРАТЫ досрочного ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ: МЕТОДОЛОГИЯ И ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Капитализированные затраты

Вместо того, чтобы просто отметить, что предложение привлекательных условий досрочного выхода на пенсию обеспечивает большую возможность краткосрочных сбережений расходов, следует также рассмотреть и долгосрочную перспективу. *Капитализированные затраты*, или чистую настоящую стоимость дополнительных выплат в случае раннего выхода на пенсию, можно рассчитать с помощью актуарных методов. Эта величина может рассматриваться как сумма денег или капитал, который необходимо изначально инвестировать для покрытия расходов по дополнительным пенсионным выплатам. Капитализированные затраты позволяют сделать прямое сравнение с суммой единовременной компенсации, которая может быть предложена в случае сокращения штатов. Таким образом, *стоимость денег* для работодателя может быть рассмотрена как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде.

3.2 Модель пенсионной схемы

Рассмотрим гипотетическое пенсионное соглашение, один из распространенных в Великобритании и других странах Западной Европы типов профессиональных пенсионных соглашений. Соглашение предлагает пенсию, основанную на окладе служащего на момент ухода в отставку. Пенсия начисляется по 1.5 процентов выплат за каждый год службы. Обычно пенсия выплачивается с 60 лет и ежегодно повышается в соответствии с инфляцией цен. В случае смерти участника, выжившему супругу выплачивается половина (50%) пенсии участника.

По этому соглашению индивид, присоединившийся к схеме в 20 лет и вышедший на пенсию в 60 лет, будет иметь стаж 40 лет, дающий пенсию в размере

$$1.5\% \times 40 \text{ лет службы} \times \text{оклад}$$

или 60 процентов от последнего оклада, выплачиваемого немедленно.

Если бы тот же индивид добровольно вышел на пенсию в 50 лет, он *накопил* бы пенсию в размере 45 процентов от последнего оклада, но она не выплачивалась бы в течение ближайших 10 лет. Некоторые пенсионные схемы позволяют людям, желающим раньше выйти на пенсию, возможность немедленной выплаты пенсии в обмен на уменьшение ее суммы. Если капитализированные затраты уменьшенной пенсии, выплачиваемой раньше, равны капитализированным затратам накопленной пенсии, которая выплачивалась с нормального пенсионного возраста, то такое соглашение называется соглашением с *нейтральными затратами*.

Такие схемы часто называются *актуарно уменьшенные пенсии*. Типичное уменьшение накопленной пенсии составляет около 5 процентов за каждый год до нормального возраста ухода на пенсию, так что при выходе на пенсию в 59 лет немедленно будет выплачиваться 95 процентов от заработанной пенсии. В широком смысле снижение уровня пенсионных выплат происходит в обмен на дополнительный год выплат от 59 до 60 лет. Если соблюдены условия с нейтральными затратами, согласия работодателя обычно не требуется. Тем не менее, в этом примере в результате 5-процентного уменьшения пенсии за каждый из 10 лет окончательные выплаты составят только 22.5 процента от последнего оклада. Немногие государственные служащие позволяют себе уйти в отставку на 10 лет раньше, если они не накопили существенных сбережений.

3.3 Улучшенные соглашения по досрочному выходу на пенсию

Так какие еще возможности доступны работодателю, желающему поощрить ранний выход на пенсию? Обычно предлагается увеличение пенсии свыше того уровня, который был получен при применении актуарных принципов. Это увеличение редко дает пенсию выше уровня, заработанного к нормальному пенсионному возрасту. Теоретически работодатель может отдельно договариваться с каждым государственным служащим, рассматривающим возможность раннего выхода на пенсию. В больших организациях при сокращении штатов, возможно, более распространенным является предложение стандартного набора условий. Для того, чтобы проиллюстрировать затраты, рассматриваются три возможности раннего выхода на пенсию:

- *Накопленная пенсия*: Немедленная выплата накопленной пенсии без сокращений по причинам раннего выхода;
- *Половина будущего стажа*: Пенсия увеличивается с учетом половины дополнительного срока службы, оставшегося до нормального пенсионного возраста;
- *Полный будущий стаж*: Немедленная выплата пенсии, увеличенной с учетом полного срока службы до нормального пенсионного возраста.

Три возможности раннего выхода на пенсию сравниваются с четвертой возможностью – просто выплатой единовременной суммы.

- *Единовременная сумма*: Выплата единовременной суммы в размере месячного оклада за каждый год службы на момент увольнения. Накопленная на момент ухода пенсия сохраняется и выплачивается, как обычно, с 60 лет. (На практике единовременная сумма, как правило, урезается для тех, чей возраст очень близок к нормальному пенсионному возрасту). В модели пенсионной схемы предполагается, что общая продолжительность службы, включая любые добавления, составляет не более 40 лет. Небольшая единовременная сумма может также выплачиваться и в момент выхода на пенсию, что в данной главе не учитывается.

3.4 Факторы, определяющие затраты по досрочному выходу на пенсию

Точная стоимость раннего выхода на пенсию не будет известна до тех пор, пока не умрут пенсионер и все иждивенцы – возможно, в течение 30 или более лет. Затраты будут определять ряд факторов. Наиболее важными из них являются продолжительность периода выплат дополнительной пенсии и уровень повышения пенсии в течение периода выплат. К другим, менее значительным, факторам относится доля государственных служащих, состоящих на момент смерти в браке, и разница в возрасте между женами и мужьями. Чтобы оценить затраты по раннему выходу на пенсию, можно сделать предположения об этих величинах, основанные на данных прошлых лет об экономике и смертности.

Следующее ключевое предположение касается нормы доходности активов, обеспечивающих пенсии. Это предположение может казаться излишним, если пенсионная схема действует на распределительной основе, но оно необходимо для определения капитализированных затрат по дополнительным выплатам. Существует много споров по поводу нормы дисконтирования, поскольку она является решающим предположением. Так как дополнительная пенсия будет выплачиваться в течение многих лет, следует использовать очень долгосрочную процентную ставку. Можно использовать ожидаемую долгосрочную норму доходности активов накопительной пенсионной схемы. Альтернативой может быть процентная ставка по долгосрочным государственным займам.

3.5 Фактические предположения

В качестве примеров в этой работе были использованы предположения, близкие к используемым в Великобритании.

3.6 Реальная норма доходности

Так как во многих государственных пенсионных схемах пенсии ежегодно повышаются в соответствии с инфляцией, часто легче рассматривать реальную норму доходности, без учета ценовой инфляции, чем делать отдельные предположения об общем росте нормы доходности и уровне повышения пенсий. Тесная связь инфляции с инвестиционным доходом в большинстве экономик в долгосрочной перспективе делает реальную норму доходности более устойчивым критерием, чем уровень инфляции или норма инвестиционного дохода. Предполагается, что реальная норма доходности составляет 4 процента годовых. В долгосрочной перспективе это соответствовало бы ценовой инфляции 4 процента в год и общему инвестиционному доходу 8 процентов в год.

3.7 Продолжительность жизни

Актuariи Великобритании проводят исследования смертности в различных демографических группах. Оказывается, что продолжительность жизни участников профессиональных пенсионных схем выше, чем у населения в целом. Женщины на пенсии также живут несколько дольше мужчин. Для того, чтобы показать, как могут меняться затраты в различных странах с большей или меньшей продолжительностью жизни, на рисунке 3 показано, какова ожидаемая продолжительность жизни члена профессиональной пенсионной схемы, достигнувшего возраста 50, 55, 60 и 65 лет.

Рисунок 3. Ожидаемая продолжительность жизни (лет)

Достигнутый возраст	Мужчины	Женщины
50	31.5	35.9
55	26.8	31.2
60	22.4	26.6
65	18.2	22.1

4. КАПИТАЛИЗИРОВАННЫЕ ЗАТРАТЫ ПО ДОСРОЧНОМУ ВЫХОДУ НА ПЕНСИЮ: РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА

Используя предположения и методологию, описанную выше в части 3, с помощью стандартных актуарных приемов были вычислены капитализированные затраты по выплате дополнительных пособий при разных схемах досрочного выхода на пенсию. Результаты проиллюстрированы на графиках ниже. Для того, чтобы дать понятие об изменении результатов в зависимости от возраста и продолжительности службы, расчеты были произведены для ряда различных значений этих параметров. Графики показывают ранний выход на пенсию в возрасте 45 лет, предполагая, что государственный служащий начал работать в 20, 30 и 40 лет. Предполагается, что государственный служащий постоянно работал с момента поступления на службу и до ухода в отставку.

Поскольку модель пенсионной схемы обеспечивает пенсии, определяемые последним окладом государственного служащего, капитализированные затраты могут быть выражены в долях годовой заработной платы на момент выхода на пенсию. Эти рисунки могут быть легко подогнаны в соответствии с уровнем заработной платы и валютой любой страны SIGMA. Рисунки 4.1, 4.2 и 4.3 показывают результаты для пенсионных схем с нормальным пенсионным возрастом 60 лет. Чтобы показать, как затраты изменятся при повышении пенсионного возраста, рисунки 4.4, 4.5 и 4.6 показывают дополнительные затраты для схемы с пенсионным возрастом 65 лет.

4.1 Комментарии к результатам

Графики на рисунках 4.1 и 4.6 показывают ряд интересных свойств, на которые следует обратить внимание.

Обычно затраты по предоставлению повышенной пенсии при раннем выходе колеблются от двух- до четырехгодичного оклада, в зависимости от возраста участника, стажа и общих условий. В крайних случаях они могут достигать размера более чем восьмилетнего оклада. Эти затраты могут показаться высокими по сравнению с обычной единовременной суммой, выплачиваемой в случае сокращения штатов в частном секторе.

- Неудивительно, что условия полного будущего дороже, чем половина будущего, которые в свою очередь дороже условий накопленной службы.
- Капитализированные затраты в общем меньше для людей, возраст которых ближе к нормальному пенсионному возрасту. Капитализированные затраты для тех, кто выходит на пенсию на несколько месяцев раньше, незначительны по сравнению с затратами для тех, кто уходит раньше на десять или более лет.
- Чем больше срок службы, тем больше и затраты по увольнению. Дороже предоставить пенсию по раннему выходу людям одинакового возраста в схеме с пенсионным возрастом 65 лет, чем в схеме с пенсионным возрастом 60 лет.
- Выплата единовременной суммы размером в месячный оклад за каждый год службы в долгосрочной перспективе значительно дешевле. Возможность выплаты единовременной суммы дороже только в случае, если возраст близок к нормальному возрасту выхода на пенсию. (Для таких участников единовременная сумма может быть уменьшена).

Возвращаясь к примеру части 2, из рисунков 4.1- 4.3 видно, что в обоих случаях капитализированные затраты по выплате пенсионных пособий превосходят трехлетний оклад. Для работника, начавшего работать в 20 лет и ушедшего в отставку в 55, капитализированные затраты по повышению его пенсии до 60 лет равняются 3,6-годовалому окладу. Таким образом, хотя

единовременная компенсация размером в трехгодичный оклад может сначала казаться больше (и дороже для работодателя), в долгосрочной перспективе эта возможность может оказаться дешевле.

4.2 Капитализированная стоимость условий раннего выхода на пенсию – нормальный пенсионный возраст 60 лет

Рисунок 4.1 Начальный возраст 20 лет

Рисунок 4.2 Начальный возраст 30 лет

Рисунок 4.3 Начальный возраст 40 лет

4.3 Капитализированная стоимость условий раннего выхода на пенсию – нормальный пенсионный возраст 65 лет

Рисунок 4.4 Начальный возраст 20 лет

Рисунок 4.5 Начальный возраст 30 лет

Рисунок 4.6 Начальный возраст 40 лет

5. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ

Результаты части 4 показывают, что капитализированная стоимость увеличенных пенсионных выплат может быть очень значительной, особенно для персонала с большим стажем. Если использовать схемы досрочного выхода на пенсию благоразумно, то эти цифры показывают, что необходима большая осторожность, чтобы не допустить осознанное или неосознанное злоупотребление со стороны менеджеров. Опыт других организаций в сфере общественных услуг предполагает, что злоупотребления более вероятны, когда пенсии выплачиваются централизованно, а не через отдельные подразделения общественного сектора, в которых сокращения обычно происходят по инициативе руководства.

В этой части говорится о некоторых способах контроля долгосрочных государственных расходов. Одни и те же принципы могут применяться как для отдельных увольнений, так и для единовременного сокращения штатов, предполагающего увольнение сразу нескольких тысяч работников. Важным принципом является гарантия того, что ответственные за оплату расходов эффективно участвуют в процессе принятия решений о досрочных выходах на пенсию.

5.1 “Улучшенные” условия досрочного выхода на пенсию - только последняя надежда?

Чтобы ограничить затраты, управляющим персоналом могут поощрять использовать любые другие методы сокращения штатов путем "естественного сокращения" до предложения увеличенных (улучшенных) условий раннего выхода на пенсию. Возможно, это очевидно, но следует отметить, что организация, желающая уменьшить количество служащих, не должна нанимать новых сотрудников. Департаменты государственной службы должны рассмотреть возможность перевода служащих на другую работу – на другую должность в том же департаменте, либо в другой департамент государственной службы. Всех работников старше нормального пенсионного возраста можно уволить с нулевыми затратами.

5.2 Введение минимального возраста

Рисунки 4.1 и 4.6 показывают, что затраты гораздо выше для работников, выходящих на пенсию значительно раньше нормального пенсионного возраста. Введение соответствующего минимального возраста для компенсации при раннем выходе на пенсию может уменьшить затраты. Такой возраст может быть на 5 или 10 лет ниже нормального пенсионного возраста.

5.3 Отнесение затрат по досрочному выходу на пенсию на собственный бюджет организации

Менеджеры, разрешающие ранний выход на пенсию, должны ясно осознавать долгосрочную природу затрат. Местные управляющие персоналом будут иметь больше стимулов контролировать затраты, если дополнительная стоимость увеличенных ранних пенсий будет оплачиваться из их бюджета.

5.4 Учет затрат для налогоплательщика

Даже если местные менеджеры не оплачивают из своего бюджета все затраты по досрочному выходу на пенсию, в качестве основного критерия при выборе кандидатов могут использоваться действительные затраты налогоплательщиков. Капитализированная стоимость каждого сокращения штатов может использоваться в качестве базы для прямого сравнения затратна

единовременную сумму с затратами на повышенную пенсию. Стоимость денег может рассматриваться не только в отношении бюджета работодателя, но и в отношении будущих расходов всего бюджета страны. Более сложные системы могут учитывать воздействие на налоговое и социальное обеспечение.

5.5 Учет схемы LIFO

Некоторые работодатели управляют схемами сокращения штатов на основе LIFO (Last-In-First-Out, последний-в-первый-из). Управляющие кадрами критикуют такие соглашения как слишком ограниченные. Схемы LIFO приносят косвенную пользу, заключающуюся в минимизации затрат по увольнению. Тем не менее, они направлены на более молодые кадры. Может существовать более старый служащий, с теми же затратами по увольнению, который был бы счастлив уйти в отставку, но который упущен из виду в соответствии со схемой LIFO.

5.6 Обязательные схемы

Введение такой схемы в качестве обязательной позволит работодателю выбрать, кого увольнять – обычно наиболее дешевый вариант. Предложение условий раннего выхода на пенсию на добровольной основе будет поощрять служащих с большим стажем – и наиболее дорогими выплатами – добровольно уходить в отставку. Помимо этого, предоставление ухода в отставку этим служащим тоже может быть наиболее дорогим, за исключением случаев, когда их возраст близок к пенсионному.

5.7 Добровольные схемы

Так как улучшенные условия раннего выхода на пенсию должны предлагаться только согласия работодателя, привлечение добровольцев может быть полезным средством минимизации затрат. Следует начать привлекать добровольцев на "дешевых" условиях. Выбрать наиболее дешевых кандидатов, которые также удовлетворяют требованиям местного менеджера. Если необходимо, постепенно улучшать предлагаемые условия, пока не найдется достаточного количества добровольцев.

5.8 Избежание создания ожиданий

Одной из ключевых проблем управления добровольными схемами может быть избежание развития у молодого персонала ожиданий того, что улучшенные пенсионные условия будут предлагаться неограниченно. Таких ожиданий следует избегать, так как затраты по эффективному сокращению пенсионного возраста всех государственных служащих будут очень значительными.

Могут быть рассмотрены различные способы опровержения таких ожиданий. Например, если в пенсионных соглашениях государственных служб нет механизма, позволяющего более старому работнику уйти в отставку раньше на основе нейтральных затрат, то его нужно ввести. Это должно рассматриваться как работодателем, так и работником в качестве исходной отметки, по отношению к которой рассматриваются улучшенные условия выхода на пенсию. Более того, можно поощрять более молодой персонал делать собственные пенсионные сбережения, возможно, путем освобождения от налогов. Такие схемы с эффективными налоговыми сбережениями позволяют более молодым служащим компенсировать часть затрат при добровольном раннем выходе на пенсию.

5.9 Избежание развития несбалансированной рабочей силы

Так как схемы раннего выхода на пенсию нацелены на более старых служащих, они могут вызвать несбалансированность, равно как и неопытность, рабочей силы. Вместо того, чтобы нанимать служащих, более или менее равномерно распределенных по возрастным группам, в органах государственной службы могут быть занята непропорциональная доля молодых работников. Со временем это может привести к негативным последствиям. Например, это может ухудшить моральное состояние сотрудников, если не будет достаточных возможностей продвижения по службе. (Интересно, что схемы раннего выхода на пенсию часто рассматриваются менеджерами по персоналу как механизм ликвидации заторов продвижения. В то время как это может мотивировать молодых сотрудников в краткосрочном периоде, издержки, связанные с выплатами зарплат, добавляются к издержкам по выплате пенсионных обеспечений. Более того, в случае широкого применения такая мера просто увековечит неравномерное распределение работников по возрасту).

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эта работа показывает крайне долгосрочную природу затрат схем раннего выхода на пенсию. Ранние отставки, возможно, используются гораздо чаще, чем это может быть оправдано по чисто финансовым соображениям. Организации в государственной службе, действующие на основе распределительных пенсионных схем, должны обращать особое внимание на предложения соглашений по раннему выходу на пенсию для того, чтобы гарантировать четкое понимание долгосрочной природы его последствий для государства и налогоплательщиков. Менеджеры, ответственные за выбор кандидатов для сокращения штатов, должны четко осознавать эти затраты. Возможно, что в будущем важной задачей менеджеров станет гарантия того, что любой досрочный уход в отставку может быть оправдан на строгих основаниях.

ГЛАВА 4. РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ СХЕМ, ВНЕДРЕНИЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

*ДАГМАР КНИП-ТАХА*⁵

В результате роста продолжительности жизни, сокращающегося уровня рождаемости и уменьшения экономически активного населения, начали проявляться долгосрочные изменения возрастной структуры населения, которые приведут к повышению финансового бремени для всех систем пенсионного обеспечения по возрасту. Возрастающая сложность финансирования этих систем не является проблемой, характерной для сферы законодательства об общественных услугах. Все системы, обеспечивающие пенсии по возрасту, такие, как общее установленное законом пенсионное страхование в Германии, столкнутся со значительными проблемами, если доля населения старше 60 лет будет продолжать расти.

Мировые исследования, связанные с обеспечением пожилых людей, показали, что эта проблема существует не только в Германии, но здесь я ограничусь опытом нашей страны.

"Пенсионный доклад", который сейчас готовится немецким федеральным правительством, будет не только описывать текущее положение, но и содержать обзор расходов на персонал, выплаты и пенсии в прошлом и будущем. С этого момента доклад должен будет представляться каждые четыре года.

В докладе в первый раз будет показана динамика персонала начиная с 1970 года и дан прогноз до 2008 года. Он будет содержать разнообразную подробную информацию об изменении численности активного персонала, количестве получателей пенсионных выплат и суммах, которые на них тратятся.

Поскольку увеличение численности персонала приводит к увеличению числа получателей пенсионных пособий и, таким образом, увеличению расходов на пенсии через 30-40 лет, период, на который делаются прогнозы, отражает увеличение численности персонала шестидесятых и, прежде всего, семидесятых годов. Это увеличение прежде всего происходило благодаря новым общественным требованиям, возложенным на государство, вызвавшим необходимость в обеспечении дополнительных общественных услуг. Поэтому особенно высокие темпы роста наблюдались в сферах образования (школы, университеты) и внутренней безопасности (правоохранительные органы). Следует также заметить, что с 1970 года заметно выросло количество не только государственных служащих, но и работников общественного сектора.

Этот рост количества служащих, имеющих право на пенсию, в будущем приведет к значительному повышению резервов, которые должны быть предоставлены для выплаты пенсий.

Другим фактором, влияющим на затраты, который нельзя недооценивать, является общая продолжительность выплат пенсий отдельному получателю пенсия. Чем раньше начинается пенсия, тем дольше период, в течение которого она должна будет выплачиваться, и тем выше общая сумма выплат, которые должны быть сделаны в течение этого периода.

Согласно исследованиям Федерального министерства статистики Германии, в среднем пенсионер получает выплаты в течение 16 лет, а пенсия по утере кормильца выплачивается вдовам и детям в течение еще семи лет.

В этом контексте средний возраст выхода на пенсию имеет решающее значение. Факторы, влияющие на этот показатель возраст, включают не только особые возрастные ограничения для

⁵ Автор является советником по юридическим вопросам Министерства внутренних дел Германии, Бонн, Германия

специальных категорий государственных служащих и военнослужащих, но и множество случаев раннего ухода в отставку. Они характерны для схем раннего выхода на пенсию, которые предусматриваются законодательством, раннего ухода вследствие инвалидности и возможностью для многих государственных служащих ухода в отставку по заявлению. В данное время уйти в отставку по заявлению можно с 62 лет.

За исключением солдат, средний возраст выхода на пенсию для государственных служащих Германии, равно как и для занятых в общественном секторе на контрактной основе, составляет около 59 лет. Это не сильно отличается от ситуации в частном секторе: средний возраст выхода на пенсию в установленном законом пенсионном страховании составлял 59.4 года.

Поразительно, что и в общественном, и в частном секторе возраст выхода на пенсию в целом для женщин ниже, чем для мужчин: государственные служащие женского пола уходят на пенсию на несколько лет раньше, чем их коллеги мужского пола. Непропорционально высока доля ушедших в отставку вследствие неспособности работать, то есть нетрудоспособности, заверенной врачом. Сравнение количества работников женского пола, ушедших на пенсию вследствие нетрудоспособности, в общественном и в частном секторах бесполезно, поскольку в частном секторе результатом неспособности работать (нетрудоспособности) является уход в отставку, который часто происходит до достижения установленного законом пенсионного возраста для женщин (60 лет). Напротив, законодательство общественного сектора не предусматривает более низкого возрастного предела для женщин.

Тем не менее, причина относительно низкого возраста выхода на пенсию не может быть исключительно в женщинах, так как доля служащих женского пола в государственной службе до сих пор относительно невелика. Например, в федеральном управлении, доля служащих женского пола, т.е. государственных служащих и работников женского пола, даже не достигает 20 процентов.

Остается выяснить, распространяется ли большая продолжительность жизни у женщин, замеченная в прошлом, также на женщин, работавших на протяжении всей жизни или хотя бы большей ее части. Результаты демографических исследований были основаны на данных обзора по женщинам, которые, большей частью, не работали.

В свете общего увеличения продолжительности жизни и, как результата, большего периода, в течение которого должны выплачиваться пенсии, тем не менее, можно сделать вывод, что будет сложно допустить ранний выход на пенсию и ранний уход с государственной службы.

Пессимистические оценки некоторых изданий предполагают, что если учесть все эти факторы и предположить, что пенсии будут ежегодно адекватно переоцениваться, то к 2010 году общая сумма пенсионных выплат государственным служащим в Германии может удвоиться.

Тем не менее, расходы государственного бюджета на пенсии не должны рассматриваться в неправильном контексте. В рамках отношения государственных служащих к пожизненной карьере и верности государственному работодателю, их пенсии, по сути, являются разновидностью непрерывной поддержки в виде пособий по старости. Таким образом, в немецком государственном бюджете пенсии показаны только как часть затрат на рабочий персонал в целом.

Что касается налогового бремени, то решающее влияние на общие выплаты служащим скорее оказывает общее развитие, а не относительный вес отдельных факторов. Этот подход отличается от учреждения специальной страховой организации для выплаты пенсий и финансируется на основе солидарности. Поскольку здесь соотношение количества плательщиков и получателей выплат определяет размер взносов, эти страховые организации стремятся максимизировать количество плательщиков.

Если посмотреть на государственный бюджет Германии, то можно увидеть, что с 1970 года до сегодняшнего дня доля затрат на персонал и пенсии в общих расходах не значительно

изменилась, несмотря на высокий рост абсолютных показателей. В конечном счете это означает, то государственный бюджет вырос на столько же, насколько и затраты на персонал и пенсии.

Еще важнее общей суммы расходов государственного бюджета на выплату пенсий является их взаимосвязь с макроэкономическими показателями. На фоне долгосрочного роста валового национального продукта или валового внутреннего продукта, или общего объема социального бюджета соответственно могут быть сделаны следующие утверждения:

- Начиная с 1970 года (179.2 миллиарда немецких марок) и кончая 1993 годом (859,4 миллиарда немецких марок) общий социальный бюджет, включающий все социальные затраты, начиная от пенсий по возрасту, пособий по безработице и социальной поддержки и заканчивая пособиями по болезни, вырос на 380 процентов. При сравнении с этим увеличением, очевидно, что рост затрат на пенсии для государственных служащих в 266 процентов за тот же период, отстает. Тем не менее, затраты на установленные законом пенсии выросли на 391 процент;
- Часть валового национального продукта, которая должна быть предназначена для пенсий, немного уменьшилась по сравнению с 1970 годом. Это произошло главным образом вследствие продолжающегося уменьшения количества пенсий инвалидам войны;
- В будущем изменение государственного бюджета будет происходить параллельно со изменением макроэкономических показателей.

Хотя невозможно точно предсказать экономические тенденции будущего, в марте 1996 года немецкий исследовательский институт PROGNOS представил исследование, порученное ему Федеральным министерством труда, которое учитывало опыт прошедших лет, отечественные и международные данные, например, развитие возрастной структуры населения, долю экономически активного населения, влияние роста занятости среди женщин и мигрантов, технологический прогресс, развитие рынков труда и сбыта, и составил альтернативные сценарии (наилучший и наихудший) возможного будущего развития. Помимо всего, он включает долгосрочный прогноз величины валового национального продукта (ВНП) и затрат как на пенсии для государственных служащих, так и на установленные законом пенсии.

Согласно этим оценкам, расходы на пенсии для государственных служащих и для военнослужащих, выраженные как доля ВНП, не возрастут так сильно – примерно только на одну пятую – как затраты на установленную законом пенсионную систему, которые возрастут примерно на одну треть. Окажутся ли эти предположения верными и до какой степени, будет показано в "отчете о пенсиях".

В целом, опыт Германии привел к следующему заключению: предотвращение заметного роста общих затрат на государственных служащих, включая пенсии государственным служащим, в государственном бюджете, требует правильной устойчивой политики набора новых кадров и большего сокращения штатов.

В соответствии с реформой установленной законом пенсионной системы, в сфере пенсий государственным служащим были также предприняты важные шаги, особенно в поправке 1992 года. Принципиальным вопросом реформы было расширение и линейная градация пенсионной шкалы. Существующая пропорционально уменьшающаяся пенсионная шкала была заменена шкалой с фиксированным уровнем роста в 1.875 процентов пенсионных выплат за каждый год пенсионной службы.

Это значит, что максимальный уровень пенсии (75 процентов от последнего оклада) достигается после 40, а не 35 лет службы, как было раньше. В добавление к этому новый закон предусматривает меры по сдерживанию раннего ухода в отставку, учитывая приоритет восстановления в должности или назначение на новую должность вместо ухода в отставку. Начиная

с 2002 года пенсии также будут уменьшаться на 3.6 процента за каждый год раннего ухода в отставку.

Эти поправки будут постепенно вступать в силу и полностью начнут действовать в течение того периода, когда демографический рост приведет к наиболее высокому росту пенсионных затрат.

По отношению к накопленным пенсионным правам на будущие пенсии государственных служащих, уже работающих в момент вступления в силу закона, будут применяться переходные правила. Эти правила направлены на сохранение прав на пенсию, заработанных по старой пенсионной шкале. До следующего тысячелетия будут проводиться сравнительные расчеты как по старому, так и по новому законам, когда бы государственный служащий ни ушел в отставку, что даст ему возможность выиграть от наилучшего решения.

Согласно модели пенсий для государственных служащих, расширенная и линейаризованная шкала, равно как и сокращение пенсий, были объединены в общую схему дополнительной профессиональной пенсии для работников государственной службы на контрактной основе.

После тщательного анализа пенсионного доклада будет необходимо посмотреть, как наилучшим образом может быть исправлен существующий закон по пенсиям для государственных служащих. Представители работников и работодателей также будут участвовать в коллективных переговорах о принятии этих поправок для государственной службы на контрактной основе.

Так как сумма, которую надо выделить на пенсии государственным служащим, определяется продолжительностью того периода выплат, теперь очевидно, что будущее законодательство в этой сфере в первую очередь должно быть нацелено на остановку нынешней тенденции раннего ухода в отставку и вместо этого быть направлено на то, чтобы увеличить среднюю продолжительность службы в государственном секторе. По этой причине в проект реформы закона об услугах были включены дополнительные меры, разработанные для увеличения периода занятости, предусматривающие:

- увеличение возрастного предела ухода в отставку (по заявлению) с 62 до 63 лет;
- пошаговое введение, начиная, самое раннее, с 1998 года и не позже 2002 года, уменьшения пенсии на 3.6 процентов за каждый год, на который государственный служащий ушел в отставку (по заявлению) раньше стандартного возраста 65 лет; и
- установка более строгих стандартов для определения нетрудоспособности и выдвижение принципа "лучше лечение или назначение на новую должность, чем выход на пенсию".

Если нам удастся повысить средний возраст ухода в отставку государственных служащих на один год, это может принести ежегодную экономию в миллиарды немецких марок.

Отчет о пенсиях также поможет определить, должны ли внимательно рассматриваться условия более низкого возраста ухода в отставку для силовых органов (60 лет) и военнослужащих (с 53 лет).

Тем не менее, одно очевидно: законодатели могут отчетливо почувствовать финансовые последствия мер, которые они принимают, если они будут учитывать не только заработную плату активных служащих, но также и пенсии, которые будут выплачиваться через много лет и, что важнее, рассчитывать в соответствии с этим все меры управления персоналом.

С другой стороны, попытка уменьшить пенсионные затраты путем введения раннего выхода на пенсию для излишка служащих посредством специальных легальных постановлений не является плодотворной. Сначала может показаться, что лучше выплатить 75 процентов от пенсионных

выплат, чем 100 процентов от заработной платы. Тем не менее, не следует упускать из виду, что это связано с осуществлением пенсионных выплат, которое не согласуется с исполненной службой.

Поучительным примером в этом отношении является ситуация в Берлине. В обеих частях воссоединенного Берлина существуют огромные административные машины; в столице Бранденбурга Потсдаме также работает большое количество государственных чиновников. Если осуществится запланированное слияние Берлина и Бранденбурга, то нужно будет сократить штаты гораздо больше, чем вследствие старения.

Другой план заключается в замещении в долгосрочной перспективе большого количества государственных служащих работниками на контрактной основе, но с точки зрения затрат это не лучшее решение. Как показали многочисленные исследования, последним из которых был обзор Министерства финансов нижней Саксонии 1995 года, в целом нанимать работников на контрактной основе вместо государственных служащих не только гораздо дороже (примерно на 5-15 процентов), но выплаты взносов в установленное законом пенсионное страхование значительно усугубят уже и так тяжелую финансовую ситуацию в государственном бюджете. Более высокие расходы на работников на контрактной основе в течение их активной службы в ближайшие несколько десятилетий добавились бы к растущим затратам на пенсии для нынешних пенсионеров.

Наряду с этим прямым сравнением затрат существует также еще два фактора, которые нужно учесть при рассмотрении государственных финансов: доход от налога на пенсии государственных служащих и федеральные субсидии на финансирование установленных законом пенсий, которые в 1994 году достигали 64 миллиарда немецких марок, или около одной пятой от всех затрат по установленным законом пенсиям.

До тех пор, пока бюджет остается ограниченным, невозможно рассчитывать на помощь от создания пенсионных фондов. Невозможно экономить деньги за счет выплаты пенсий в будущем из отдельного пенсионного фонда, а не из текущего бюджета. Создание резервов для таких фондов также не будет эффективным, пока ситуация с бюджетом остается напряженной, поскольку не имеет смысла платить деньги в фонд с низкой депозитной процентной ставкой, в то время как значительная часть текущего бюджета должна финансироваться дорогими кредитами.

Чтобы подвести итог, следует сказать, что в конечном счете все системы пенсионного обеспечения по возрасту, фактически, являются распределительными. Создание накопительной страховой системы вызвало бы необходимость значительных выплат в резервы, которые вышли бы далеко за рамки любого государственного бюджета. Тем не менее, государство обычно не свободно в выборе формы инвестирования этой огромной суммы денег, которая, на самом деле, принадлежит его согражданам – мы все помним, как частные пенсионные фонды в Америке однажды стали жертвой краха фондовой биржи.

В связи с этим кажется, что должна сохраняться традиционная, проверенная временем система договора поколений, то есть финансирования пенсий из текущих доходов. В соответствии с системами Германии, эти доходы состоят, с одной стороны, из налоговых поступлений, доступных для выплат пенсий государственным служащим, а с другой стороны, из текущих взносов и федеральных субсидий на установленную законом пенсионную систему.

Равно как и другие пособия на основе договора поколений, эта система сильно чувствительна к демографическим несоответствиям. Хотя мы все сейчас столкнулись с уменьшением численности населения – например, в будущем печь больше хлеба должно будет меньшее количество булочников – мы можем прибегнуть к опыту прошлых лет:

В действующей экономике для платежеспособности системы обеспечения пенсий по возрасту важно не количество людей в этой экономике, а доля имеющих работу и продуктивность этой работы. Я докажу это при помощи двух цифр: в период с 1950 по 1990 год валовой национальный продукт Германии вырос на 47.3 процента, в то время как численность экономически

активного населения за тот же период выросла только на 42 процента. Это означает, что рост государственного процветания и, в этом плане, платежеспособности финансирования пенсий по старости, больше зависит от продуктивности экономики страны в целом, чем от общего числа занятых.

ГЛАВА 5 СХЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ДЕСЯТИ СТРАНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ И ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ

1. Албания

В Албании права на социальное обеспечение гарантируются: Законом «Об основных конституционных обеспечениях» и Законом «О социальном страховании» номер 7703 от 11 мая 1993 года.

Согласно вышеупомянутым законам все экономически активные граждане Албании и их семьи застрахованы на случай болезней, беременности (включая пособия на рождение ребенка), производственных травм и безработицы; кроме того, государством предоставляются пенсии по старости, инвалидности и утрате кормильца.

Перед тем как продолжить описание страховых соглашений, представим вкратце Албанию ее социальные проблемы.

Албания – европейская страна площадью около 29000 кв. км. Приблизительно 3.3 миллиона албанцев живут внутри страны и столько же, или немного больше, за границей. Около 60 процентов нашего населения живёт в сельской местности, более 70 процентов территории Албании занимают деревни.

Население относительно молодое, его средний возраст составляет 28 лет. Возрастная структура населения выглядит следующим образом:

- до 4-х лет: 11 процентов;
- от 5 до 15 лет : 21.6 процентов;
- от 16 до 24 лет: 19.2 процентов;
- от 25 до 60 лет: 40 процентов; и
- старше 60 лет: 8.2 процентов.

Средняя продолжительность жизни албанцев составляет 71.4 года: 68.5 лет для мужчин и 74.3 года для женщин.

После Второй Мировой войны Албания осталась в «красной» части Европейской карты и следовала русской модели социализма. В течение 50 лет Албания испытывала на себе провал принципов социализма, в том числе полный крах ее собственного «принципа развития ресурсов», который привел страну к полной самоизоляции.

В течение этого периода практически не предпринималось никаких мер по восстановлению крайне централизованной экономики, что привело к высокому экономическому и социальному расслоению общества. Это расслоение было настолько очевидно, что коммунистический режим едва ли мог скрыть его.

В декабре 1990 г. в Албании зародилось демократическое движение, и в марте 1992 демократическое правительство пришло к власти посредством свободных и открытых выборов. Албания начала реформы по изменению социальной и экономической жизни страны. Общая программа реформ включала реформы в социальной сфере, целью которых было создание твердой основы для современной системы социальной защиты и развития государства благосостояния.

Существовавшая система социального страхования была создана в 1947 году. Необходимо подчеркнуть, что политика, проводившаяся в прошлом, была обусловлена централизованным экономическим развитием, высоким уровнем фиктивной занятости и гарантированной государством заработной платой. Около 90 процентов работников получали сравнимую минимальную заработную плату, обеспечивавшую минимальный уровень жизни. Поэтому старая система социального страхования считалась совершенно неадекватной, и для удовлетворения новых потребностей был необходим ряд реформ. В дополнение к этому в старой системе были развиты только три программы страхования: страхование на случай временной неспособности и беременности и пенсионное страхование.

Раньше в социальном секторе проводилась очень неразумная политика, имеющая своей целью решение сегодняшних проблем без учета последствий для будущего и дальнейшего развития.

Было принято либеральное законодательство, стимулируемое ростом населения, что привело к неправильному функционированию пенсионного страхования. Такая правовая структура облегчала выход на пенсию даже гражданам с небольшим трудовым стажем. Условия выхода на пенсию, такие как пенсионный возраст и продолжительность службы, напрямую зависели от вида деятельности или степени сложности работы.

Старая пенсионная схема выделяла три категории трудовой деятельности:

- **Первая категория** включала самые сложные профессии (в угледобывающей, металлургической, химической и текстильной промышленности и т.д.). Мужчины, занятые в этих отраслях, могли выходить на пенсию в возрасте 50 лет после 20 лет работы, а женщина в возрасте 45 лет после 15 лет работы.
- **Вторая категория** включала менее сложные виды деятельности, а пенсионный возраст составлял 60 лет для мужчин после 25 лет работы и 55 лет для женщин после 20 лет работы.
- **Третья категория** включала обычные профессии, пенсионный возраст составлял 60 лет для мужчин после 25 лет службы и 55 лет для женщин после 20 лет службы.

Помимо этих “удобств”, в начале 1990-х были приняты специальные меры по стимулированию досрочного выхода на пенсию и созданию новых вакансий для молодёжи. В результате, с 1990 до конца 1993 г. каждый работник, заработавший необходимый трудовой стаж, получал право выйти на пенсию на пять лет раньше, чем это было предписано вышеупомянутыми категориями.

Понятно, что эти меры послужили причиной очень быстрого увеличения численности экономически неактивного населения и числа получателей выплат из системы социального страхования. По сравнению с 1960 годом, рост числа получателей пенсии увеличился в:

- 8.5 раз в 1970;
- 8.5 раз в 1980;
- 2.0 раза в 1985; и
- 26.1 раза в 1993.

За период 1979-1990 гг. число пенсионеров ежегодно увеличивалось на 7-8 процентов при ежегодном естественном приросте населения в 2 процента. Это происходило из-за резкого увеличения числа выходящих на пенсию на благоприятных условиях и досрочных выходов на пенсию (до достижения 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами). В

1993 году число досрочных выходов на пенсию достигло 42 процентов от общего числа пенсионеров по старости, по сравнению с 18.7 процентами в 1975 г.. За этим увеличением последовало снижение среднего возраста выхода на пенсию, который к концу 1993 составлял 53.1 лет, по сравнению с 57.6 лет в 1975 г. Таким образом, средний период выплат пенсий одному пенсионеру вырос до 19.5 лет.

Статистические данные по демографии, собранные Национальным Институтом статистики, показали другую новую тенденцию, указывая на то, что:

- уровень рождаемости быстро падал – с 79 000 рождённых в 1990 до примерно 65000 в 1995-2000;
- численность населения в трудоспособном возрасте (15-59 лет), относительно высокая в период 1969-1989, должна была сократиться в 1989-1994 гг. вследствие снижения уровня рождаемости и эмиграции;
- пожилая группа (люди старше 60 лет) постепенно увеличивается. По некоторым оценкам к 2000 году ее численность увеличится на 42 процента по сравнению с 1989 годом.

Адаптация схем социального обеспечения к этим новым событиям являлась очень трудной работой, требовавшей существенных улучшений и больших изменений в существующей правовой структуре. В попытке найти новые решения, отвечающие последним тенденциям, был принят новый закон о социальном обеспечении.

Новая схема социального обеспечения в Албании предусматривает как связанные, так и не связанные с оплатой труда выплаты. Выплаты, связанные с оплатой труда, гарантируются Законом «О социальном страховании» от 11 мая 1993 года. Этот закон обеспечивает страховые выплаты по пяти видам страхования:

- болезни;
- беременности;
- несчастных случаев на производстве/профессиональных рисков
- пенсионному (по возрасту, нетрудоспособности и утрате кормильца);
- безработицы.

Финансирование этих выплат осуществляется за счет взносов, уплачиваемых в фонды социального страхования работниками и работодателями.

Другой закон гарантирует выплаты, не связанные с оплатой труда. Закон “Об экономической помощи и социальной защите в Албанской республике” обеспечивает социальной поддержкой семьи с низким уровнем дохода. Эти минимальные пособия выплачиваются лицам с доходом ниже определенного уровня и обеспечивают минимальный уровень жизни. Схема финансируется за счет общих налоговых поступлений в государственный бюджет.

Закон о социальном страховании послужил основой для реформ всей системы социального страхования; новая система основывалась на совершенно новой модели и разрабатывалась в соответствии с требованиями свободной рыночной экономики.

Новая система включала следующие схемы:

- Основная (базовая) схема страхования

Это распределительная схема обязательного страхования, покрывающая все экономически активное население (занятых и самозанятых). Эта схема распространяется на

всё население, как городское, так и сельское, и предусматривает страховые выплаты по пяти видам страхования, перечисленным выше.

Схема финансируется из взносов застрахованных лиц и их работодателей. Кроме того, схема застрахована от банкротства из государственного бюджета.

- Схема добровольного страхования

Эта схема является расширением основной схемы и предназначена для следующих категорий населения:

- не застрахованных по схеме обязательного страхования;
- отказавшихся от обязательного страхования по допустимым причинам и желающих застраховаться на добровольной основе; или
- самозанятых, желающих получать более высокие выплаты.

- Схемы дополнительного страхования

– *Государственные дополнительные выплаты*

Помимо обязательного страхования, Закон «О социальном страховании» предусматривает ряд дополнительных мер. Парламент и правительство имеют право вводить дополнительные схемы для государственных служащих и военнослужащих.

Эти дополнительные пособия финансируются из государственного бюджета.

– *Частные дополнительные схемы*

Это частная схема, которая применяется к занятым как в частном, так и в государственном секторе. Она позволяет застрахованным, вносившим взносы в течение хотя бы пяти лет, досрочно выйти на пенсию (в 40 лет) или увеличить размер пенсионных выплат. Финансирование схемы осуществляется за счет индивидуальных взносов застрахованных и их работодателей. Размер выплат напрямую зависит от суммы взносов, которые делают застрахованные.

Управление частным дополнительным страхованием может быть поручено юридическим лицам или специальным организациям. Эти фонды всегда основываются и управляются акционерами. В частном страховании нет установленного минимального или максимального размера выплат, всё зависит от конкретного частного и/или коллективного контракта. Это схема предварительного накопления.

– Специальные государственные пенсии.

По этой схеме совет министров имеет право назначать специальные государственные или дополнительные пенсии людям, проявившим себя в национальном освободительном движении, демократическом движении и политике, научных исследованиях, культуре, экономике, и т.д. Особые пенсии предоставляются также людям, подвергавшимся политическим гонениям со стороны коммунистического режима. Все специальные схемы финансируются из государственного бюджета.

Правовые соглашения

По новому законодательству общая система социального страхования защищает все экономически активное население на обязательной основе. Занятые и самозанятые, албанцы, работающие как в Албании, так и за границей, застрахованы от потерь, связанных с временной нетрудоспособностью, беременностью, профессиональными травмами, безработицей, старостью, нетрудоспособностью и смертью кормильца. Старое законодательство было полностью пересмотрено, были сделаны значительные улучшения пенсионного страхования. Одним из главных изменений была отмена категорий работ и соответствующих им пенсионных возрастов. Был установлен стандартный пенсионный возраст, а период страхования продлён.

Теперь необходимыми условиями стали:

- выход на пенсию экономически активного населения;
- при условии уплаты взносов в течении 35 лет (как для мужчин, так и для женщин); и
- в возрасте 60 лет для мужчин, 55 лет для женщин.

Для введения новых мер предусматривался переходный период. Новое законодательство полностью вступит в силу к 2004 году; пенсионный возраст для разных категорий работы и период уплаты взносов будут увеличиваться постепенно, шаг за шагом.

Пенсионное страхование также предусматривает обеспечение социальной справедливости; были введены новые методы расчета пособий, учитывающие страховой период и размер взносов.

Все три вида пенсионных выплат (по старости, утрате кормильца и инвалидности) рассчитываются одним способом. Формула, используемая для расчёта размера пособия, состоит из двух элементов. Первый основан на принципе минимального дохода. Каждый может рассчитывать на гарантированную минимальную пенсию, обеспечивающую по крайней мере минимальный уровень жизни, установленный правительством. Второй элемент представляет собой надбавку, зависящую от участия лица в страховой схеме, и пропорциональную периоду уплаты и размеру взносов застрахованного.

Затраты схемы и финансовые соглашения

Новая схема также изменила финансовые соглашения. Предполагается, что схемы социального страхования относятся к некоммерческим видам деятельности. Расходы схемы (страховые и административные расходы) будут покрываться за счет взносов. Государство будет финансировать только специальные программы, такие как заслуженные пенсии, пособия по содержанию и пенсии, назначенные решениями правительства (например, пенсии военнослужащим на контрактной основе, пособия по безработице и т.д.). работники также будут выплачивать взносы.

Обязательные взносы распределяются между работником и работодателем следующим образом: 10 процентов заработной платы приходится на работника, а 26 процентов на работодателя. Плюс к этому работодатель должен также выплачивать 6.5 процентов от заработной платы на страхование от профессиональных травм (0.5 процентов) и на страхование от безработицы (6.0 процентов). Работодатель обязан удерживать и переводить общий взнос в фонды социального страхования.

Также были проведены глобальные изменения в системе руководства социальным страхованием. Управление социальным страхованием было поручено независимому общественному институту, Институту Социального страхования. Этот институт возглавляется Административным советом, в который входят представители всех трёх социальных сфер – правительства, работодателей и профсоюзов.

К настоящему моменту новая система полностью сформирована. Несмотря на то, что поддержка всего экономически активного населения (независимо от вида деятельности) осуществляется через обязательное социальное страхование, система допускает страхование на добровольной основе. Для обеспечения выполнения Статьи 4 Закона «О социальном страховании» был принят другой закон – Закон «О дополнительном страховании и частных пенсионных организациях». Кроме того, продолжается работа по подготовке дополнительных выплат государственным служащим и военнослужащим.

К настоящему моменту новая схема функционирует в течение двух лет. Система социального страхования экономически устойчива, это видно хотя бы по тому, что реальный бюджет впервые соответствует запланированному. Систему можно считать эффективной в смысле обеспечения существования и выплат обещанных пособий. Опыт также показывает, что страховым бизнесом могут заниматься организации, независимые от государства.

Основные проблемы

Созданную нами систему социального страхования нельзя считать законченной; ещё многое предстоит сделать. В настоящее время сформирована только законодательная база, а ее внедрение потребует больших усилий. Важно, что принятый закон основан на самом современном подходе. Это я хочу подчеркнуть. Параллельно с изменением нормативной базы мы работаем над реорганизацией системы управления схемой. Как в центре, так и на периферии должны быть установлены новые административные единицы.

Чтобы быть реалистичными, мы должны согласиться с тем, что переходный период, через который проходит наша страна, сопровождается большим количеством проблем, связанных с нашим ограниченным опытом работы с новой социальной системой и финансовыми трудностями переходной экономики.

Сложная экономическая ситуация, в которой находится Албания, оказывает сильное влияние на социальную сферу, перегружая схемы социального страхования и чрезвычайно усложняя их финансирование.

Текущий уровень безработицы, составляющий 13 процентов, существенно снизил количество плательщиков взносов и уменьшил коэффициент зависимости (плательщики /получатели), что очень затрудняет работу схемы. Несмотря на множество возникающих у нас сложностей, я верю, что схема выживет, и что большинство проблем связано с её внедрением в переходный период, и что в будущем будет прогресс.

2. Болгария

Система социального обеспечения Болгарии имеет давние традиции. Первый закон о поддержке нетрудоспособных был принят в 1881 г. В 1885 г. был принят Закон «О выходе на пенсию государственных служащих». В период 1900-1920 гг. значительное число занятых по найму получало социальную помощь в случае болезни, несчастного случая, старости и беременности. В 1924 году, согласно Закону «О социальном обеспечении» была создана универсальная система обязательного социального обеспечения. В 1949 новый

Закон «О социальном обеспечении» свёл различные типы социального обеспечения в единый фонд, управляемый Государственным институтом социального обеспечения. Бюджет института социального обеспечения стал неотъемлемой частью объединённого государственного бюджета.

В 1957 был принят Закон «О пенсионных выплатах», устанавливавший общую пенсионную систему для всех категорий обеспеченных, кроме пенсий для коллективных и частных фермеров, которые регулировались отдельным законом. Последний закон действовал с 1961 по 1975 г. Позже фермеры были также включены в Закон «О пенсионных выплатах».

Что касается социального обеспечения, государственные служащие попадали под действие Закона «О пенсионных выплатах». Никаких привилегий не существовало, государственные служащие имели одинаковые права с работниками общественного или кооперативного секторов.

Система социального обеспечения финансируется только за счет взносов работодателей на социальное обеспечение. Эта система работает по распределительному принципу. Размер пособия разный для каждой из трёх категорий профессий, определённых по степени сложности и вреда для здоровья. Взносы на социальное обеспечение составляют 50 процентов от общего размера возмещения для категории 1, 45 процентов для категории 2, 35 процентов для категории 3. Самозанятые платят работники свободных профессий платят взносы сами.

Система социального обеспечения (за исключением здравоохранения) управляется Главным подразделением по социальному обеспечению министерства труда и социальных дел и его региональными подразделениями по социальному обеспечению.

Закон о пенсионных пособиях обеспечивает следующие виды личных и наследуемых пенсионных выплат:

- пенсии по старости;
- пенсии по нетрудоспособности, связанной с болезнью;
- пенсии по нетрудоспособности, вызванной происшествиями на работе и профессиональными травмами;
- пенсии по старости для частных работников свободных профессий и фермеров;
- пенсии, связанные со смертью для всех перечисленных выше случаев.

Квалификационные требования для получения пенсии по старости следующие: возраст 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин, трудовой стаж 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин. Если стаж меньше требуемого как минимум на половину, то пенсия уменьшается на пропорциональной основе.

В апреле 1990 была введена возможность досрочного выхода на пенсию для мужчин в возрасте 57 лет и женщин в возрасте 52 лет, основывавшаяся на некотором количестве дополнительных условий. Эта поправка к Закону «О пенсионных выплатах» была отменена в июне 1992. Размер выплаты при досрочном выходе на пенсию был снижен (на 20 процентов) по сравнению с обычной пенсией по старости.

В дополнение к этому, возможность досрочного выхода на пенсию предусматривалась для лиц, относящихся к категории 1 и 2.

Военнослужащие и приравненные к ним, а также учителя, могут получить право досрочного выхода на пенсию при наличии необходимого трудового стажа.

Служебная запись включает в себя периоды уплаты взносов на социальное обеспечение и приравненные к ним (беременность, регулярная служба в армии). Трудовой стаж рассчитывается на общей основе, независимо от рода занятости. Периоды, в которые человек не работает по контракту или не делает взносы на социальное обеспечение, не учитываются при подсчёте трудового стажа.

Размер возмещения составляет 55 процентов от общей среднемесячной заработной платы, или оклада за любые три из последних 15 лет работы на выбор выходящего на пенсию. За каждый год службы сверх минимального трудового стажа производится надбавка к пенсии в размере 2 процентов, но эта общая сумма этой надбавки не может превышать 12 процентов, или 6 лет.

Как и все остальные получатели пенсионного обеспечения, работники правительства имеют право как на пенсии по нетрудоспособности в результате обычной болезни, профессиональных травм или несчастного случая на производстве, так и на перечисленные выше виды пенсий, связанные со смертью.

Необходимые условия для получения пенсии по нетрудоспособности из-за болезни следующие: постоянная или продолжительная нетрудоспособность при минимальном трудовом стаже в пять лет для лиц старше 25 лет и три года для лиц в возрасте 20-25. Для людей моложе 20 лет не предъявляется требований к трудовому стажу.

Степень нетрудоспособности определяется медицинской комиссией. Выделяются следующие три группы нетрудоспособных: группа I – лица, непригодные ни к какому виду деятельности; группа II – лица, непригодных для профессиональной работы; и группа III – лица, которым необходимо изменить профессию или условия работы.

Размер возмещения для группы I составляет 55 процентов, для группы II – 40 процентов, и для группы III – 25 процентов от общей зарплаты или оклада за последние 12 месяцев службы до момента получения нетрудоспособности.

В случае, если нетрудоспособному группы I необходима поддержка другого лица, размер пособия по нетрудоспособности из-за болезни может быть увеличен на 75 процентов. Пособия по нетрудоспособности из-за несчастного случая выплачиваются на таких же условиях, несмотря на то, что для них не требуется никакой продолжительности службы.

Закон «О пенсионных выплатах» предоставляет возможность получения двух пенсий сразу. Первая выплачивается полностью, а вторая ограничена половиной установленной суммы.

Выплаты в случае смерти составляют 50 процентов от размера пенсии умершего для одного наследника, 75 процентов для двух и 100 процентов для трёх или более наследников.

Если лицо увольняется из учреждения, компании или организации, или договор о приёме на работу расторгается по истечении его срока, то пособие по безработице выплачивается в течение не более чем 12 месяцев, в зависимости от возраста и срока службы.

Пособия социального обеспечения не предусматривают автоматической индексации. Они корректируются или повышаются решением правительства на основе установленного индекса инфляции.

Граждане могут получить пособие по нетрудоспособности или смерти до достижения пенсионного возраста, установленного Законом «О пенсионных выплатах».

В отличие от пособия по нетрудоспособности, которое предоставляется на определённый срок, установленный медицинской комиссией, пособие по старости является пожизненным.

Все пенсионные выплаты освобождены от налогов. Пенсионеры получают свои пенсии в почтовых отделениях или в Государственном Сберегательном банке.

С 1990 года в Болгарской республике произошли заметные изменения экономических условий. Перемены оказали пагубный эффект на систему социального обеспечения. К концу 1991 года численность пенсионеров составляла 2 374 418 человек, а численность получателей пособий системы социального обеспечения 4 108 598 человек при общей численности населения в 8 993 310 человек. Уровень инфляции был очень высок, а увеличение пособий социального обеспечения заметно запаздывало. Более того, для значительной части населения пенсии были единственным источником дохода. В 1991 году расходы на выплату пенсий составляли приблизительно 14 процентов валового внутреннего продукта страны.

В дополнение к этому, динамика демографических показателей чрезвычайно неблагоприятна для системы социального обеспечения.

В течение последних лет неоднократно обсуждались необходимости реформ. Было достигнуто согласие по основополагающим аспектам реформы.

Реформа была начата принятием Закона «Об учреждении фонда социального обеспечения». После институциональной реформы 1996 года Национальная ассамблея Болгарской республики обсудит пакет законов, касающихся всех аспектов социальной защиты.

Обнадёживает тот факт, что новый закон о государственных служащих позволит определить отдельную пенсионную схему для этой группы занятых.

3. Чешская республика

В Чешской республике не существует особой схемы пенсионной схемы для государственных служащих. Не существует и специальной пенсионной системы для какой-либо категории работников. Тем не менее, существует дополнительное пенсионное страхование, доступное как гражданам, так и резидентам Чешской республики.

В 1994 году вступил в силу закон о дополнительном пенсионном страховании на основе государственных взносов. Согласно этому закону, дополнительное пенсионное страхование было введено как надстройка к основной системе обеспечения, предоставляющая гражданам возможность активно участвовать в обеспечении будущего исходя из своего положения. Закон устанавливает основные правила деятельности пенсионных фондов, но при этом разрешает предложение более выгодных условий. Это должно было привести к конкуренции между фондами и преимуществам для участников дополнительного пенсионного страхования.

Дополнительное пенсионное страхование с государственными взносами (далее будет называться дополнительным пенсионным страхованием) последовательно основывается на гражданском и индивидуалистическом принципах, а не на принципе

занятости (отрасли, профессии), корпоративном принципе. Такой выбор был сделан с учетом сложившейся ситуации и ожидаемого развития Чешской экономики, ситуации на рынке труда (возрастающая мобильность рабочей силы в переходный период) и структуры организаций-работодателей (переход к среднему и малому предпринимательству). Дополнительное пенсионное страхование основывается на постоянном взаимодействии между гражданами и пенсионными фондами, а не на отношениях типа пенсионный фонд/работодатель/работник. Страхование вступает в силу исключительно на основе выбора его участника, на основе конкурентных предложений со стороны пенсионных фондов и при прямой поддержке государства. Концепция страхования здесь предполагает, что страхование прежде всего является делом самого участника и его возможностью планировать своё будущее.

Дополнительное пенсионное страхование проводится пенсионными фондами, которые представляют собой акционерные компании с минимальным уставным капиталом в 20 миллионов крон. Фонд управляет взносами участников и государства и стремится нарастить их путём инвестирования. В отличие от традиционных компаний коммерческого страхования, пенсионные фонды являются организациями, в которых основная часть прибыли от экономической деятельности должна использоваться только на выплаты участникам дополнительного пенсионного страхования (акционеры имеют право не более чем на 10 процентов прибыли). Закон ограничивает типы инвестирования таким образом, что исключая рисковые вложения. При учреждении каждый пенсионный фонд обязан обнародовать банк, которому поручаются функции депозитария. Это также обеспечивает определённый контроль финансовой деятельности фонда. Согласно Закону, в обязанности фонда входит регулярное информирование участников о финансовом состоянии фонда.

Участник может вносить в фонд любую сумму, подлежащую к оплате в конце каждого месяца, или заранее за несколько месяцев сразу. Он имеет право на государственные взносы только если платит вовремя. Государство вносит вклад за каждого участника по следующей схеме:

Сумма взносов участников (в чешских кронах)	Сумма государственных взносов (в чешских кронах)
от 100 до 1999	40+32% от суммы свыше 100
от 200 до 299	72+32% от суммы свыше 200
от 300 до 399	96+16% от суммы свыше 300
от 400 до 499	112+8% от суммы свыше 400
свыше 500	120

Замечание: В 1994 году средняя заработная плата в Чехии составляла 6790 крон.

Минимальный взнос участника для получения государственных взносов составляет 100 крон. В первые два года участия в системе государственный взнос повышается на 25 процентов. Целью этого повышения является поддержка заинтересованности граждан в участии в дополнительном пенсионном страховании.

Вместо или помимо самого участника, в фонд могут вноситься взносы «от имени третьих лиц», но работодатель может делать это только из прибыли после уплаты налогов. Тем не менее, один человек не может делать взносы одновременно в несколько фондов. Для соблюдения этого правила была создана центральная система регистрации участников дополнительного пенсионного страхования, которое ведется Министерством финансов, государственным органом контроля. Этот орган исполняет еще ряд функций, направленных на защиту участников и обеспечение максимальной надежности системы. Он утверждает пенсионные планы, а также оценивает кадровый состав органов управления фондами совместно с Министерством труда и социальных вопросов. Он регулярно составляет отчеты о деловой активности, и может затребовать специальную информацию о деятельности

фондов, наложить на них штрафы или корректирующие меры, или, в крайнем случае, отозвать у пенсионного фонда лицензию.

Каждый участник имеет отдельный счет, на котором регистрируются выплачиваемые взносы (как участника, так и государства) и его доля в прибыли.

В случае, если участник решает перейти в другой пенсионный фонд, первоначальный фонд должен перевести все средства со счета данного участника (другими словами, взносы участника, взносы государства и доход от инвестирования, соответствующий как взносам участника, так и взносам государства).

Участник может выбрать вид страхования (обязательный возраст, а также нетрудоспособность или смерть), период и уровень дополнительного дохода. Этот выбор возможен благодаря различным пенсионным планам отдельных пенсионных фондов.

Закон разрешает только пенсионные планы с установленными взносами, за единственным исключением, сделанным для пенсий по потере трудоспособности. Тем не менее, если пенсионный фонд предлагает пенсию по потере трудоспособности с установленными выплатами, то для нее должен быть открыт отдельный счет и на этот вид пенсии не делается никаких государственных взносов.

4. Эстония

Государственные служащие Эстонии попадают под действие общей для всех работников пенсионной схемы.

Общая схема регулируется Законом «О государственных пособиях» (17 марта 1993) и действует на распределительной основе. Она финансируется из государственного бюджета социального обеспечения, который состоит из социальных взносов (социальных налогов), выплачиваемых работодателями в размере 20 процентов от заработной платы. Работодатели общественного сектора платят социальные налоги на равных условиях с работодателями частного сектора. Социальные взносы общественных учреждений вносятся отдельным пунктом в государственный и местные бюджеты.

Общий пенсионный возраст в 1991 году составлял 61 год для мужчин и 56 лет для женщин. С 1994 года пенсионный возраст постепенно увеличивается на 6 процентов в месяц, до тех пор пока к 2003 году не достигнет 65 лет для мужчин и 60 для женщин. Критерием для предоставления пенсии по старости в Эстонии является 15 лет трудового стажа. Несмотря на то, что, в общем, не предусматривается досрочный выход на пенсию, в некоторых случаях делается исключение, например, для работающих в опасных условиях.

В настоящее время общая схема пенсионного обеспечения по старости зависит от двух факторов: размера государственной пенсии и продолжительности службы (или приравненных видов деятельности). Размер государственной пенсии определяется правительством, в зависимости от финансового состояния бюджета социального обеспечения, и может увеличиваться два раза в год. Составляющая пенсии, связанная с периодом занятости, растёт пропорционально трудовому стажу. Если трудовой стаж составляет 15-19 лет, то к размеру пенсии добавляется 1.7 процент от государственной пенсии за каждый год работы; стаже в 20-24 года – 1.8 процента; при 25-29 годах – 1.9 процента; при 30-34 годах – 2.2 процента; при 35-39 годах – 2.3 процента, свыше 40 лет – 2.5 процента. При определении трудового стажа учитывается период службы в армии, получения высшего образования, период зарегистрированной безработицы и т.д. Период незаконного содержания в заключении утраивается. Пенсия не имеет верхнего предела.

Как утверждалось выше, размер государственной пенсии и, соответственно, общих пенсионных платежей, определяется правительством. К настоящему моменту не существует механизма автоматической корректировки или индексации пенсии. Пенсия является доходом, а не вкладом, и её выплата осуществляется до конца жизни.

Согласно Закону «О государственной службе», вступившему в силу 1 января 1996, государственные служащие имеют право на пенсионные надбавки. Размер надбавок зависит от стажа работы в государственной службе и от размера пенсии по старости: 10-15 лет службы увеличивает обычную пенсию по старости на 10 процентов, 16-20 лет на 20 процентов, 21-25 лет на 25 процентов, 26-30 лет на 40 процентов и больше 30 лет на 50 процентов. Эти надбавки финансируются из государственного бюджета. Однако, Закон «О государственной службе» не предусматривает пенсионных прав для определённых категорий государственных служащих, таких, как президент, члены парламента, министры, государственный инспектор, канцлер юстиции, президент Эстонского банка, судьи, полиция и военные офицеры, и пограничники.

Полицейские, сыщики, судьи, прокуроры и некоторые другие категории служащих в области правосудия, а также служащие в армии, спасатели и пожарники имеют право на льготную пенсию. В этих случаях требованием, как правило, является 25 лет службы (из них как минимум 15 лет в Эстонии) без какого-либо ограничений минимального возраста. Периоды неполной занятости исключаются при определении срока службы на данных должностях. Пенсией по старости для упомянутых категорий государственных служащих является государственная пенсия, увеличенная на 1.5 процента за каждый год службы на установленных должностях, плюс 20 процентов от государственной пенсии для отдельных профессий. В результате, такая пенсия по старости часто ниже обычной. По достижению общего пенсионного возраста получатель льготной пенсии может перейти на обычную пенсию по старости.

Пенсионные права президента и членов парламента регулируются отдельным законом. Пенсия по старости назначается мужчинам в возрасте 60 лет с 25 летним стажем и женщинам в возрасте 55 лет с 20 летним стажем, если он/она был(а) членом парламента в течение как минимум 2 лет до окончания периода действия мандата. Кроме того, при установленных условиях существует возможность досрочного выхода на пенсию. Размер пенсии достигает 75 процентов зарплаты парламентария и выплачивается из государственного бюджета.

Все административное и финансовое управление обеспечивается Эстонским Национальным советом по социальному страхованию. Выплата пенсии (за исключением парламентских пенсий) осуществляется региональными пенсионными отделениями. Кроме того, Национального совета по страхованию разрабатывает новое законодательство.

5. Венгрия

Действующая пенсионная система для государственных служащих

В Венгрии существует национальная пенсионная система. Работники всех секторов должны попадать под действие этой схемы. Не предусматривается никаких особых пособий ни для государственных служащих, ни для каких-либо других отдельно выделенных групп.

В 1993 году в систему были внесены изменения Закон «О фондах взаимного страхования», в результате которых возникли взаимные пенсионные фонды. В последнее

время всё больше работников и работодателей как частного, так и государственного сектора находят эти схемы более привлекательными, чем национальная пенсионная схема.

Пенсионные права и пенсионный возраст

Пенсионный возраст в Венгрии составляет 60 для мужчин и 55 для женщин. Лица, достигнувшие этого возраста и отработавшие двадцать лет, получают право на полную пенсию. При продолжительности трудового стажа от десяти до двадцати лет назначается частичная пенсия. Представители отдельных профессий – особенно связанных с риском для здоровья – имеют право досрочный выход на пенсию. Пенсионный возраст государственных служащих равен пенсионному возрасту работающих других категорий.

Расчет пенсии по старости

Размер пенсии по старости в Венгрии определяется на основе трудового стажа и размера последнего оклада. Размер пенсии при стаже свыше 30 лет составляет 33 процента среднего оклада за последние 7 лет. Размер возмещения в этом случае равен 68 процентам.

При определении трудового стажа в расчет берутся следующие периоды:

- занятости (а также самозанятости);
- членства в корпоративной организации;
- службы в армии;
- периоды получения пособия по болезни, льгот по уходу за ребёнком, пособий по уходу за ребёнком; и
- обучения в университете или колледже.

Перерывы в трудовой деятельности засчитываются в стаж, если они связаны с особой причиной (уход за больным членом семьи, строительства дома).

Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Государственные служащие покрываются государственной схемой пенсий по инвалидности. Право на пенсию ограничивается определённой продолжительностью службы, которая варьируется в зависимости от возрастной группы. Размер пенсии по инвалидности определяется степенью инвалидности, продолжительностью службы, возрастом и последним окладом. Максимальный размер пенсии составляет 63 процента от последнего оклада.

Пенсия для вдов/вдовцов обеспечивается мужу/жене, если его/её умерший супруг отработал период, необходимый для получения пенсии по старости (или инвалидности) или имел право на пенсию по старости (или инвалидности). Пенсия для вдов/вдовцов выплачивается постоянно, если оставшийся в живых достиг пенсионного возраста, является инвалидом или имеет на попечении как минимум двух детей. В ином случае пособие, рассчитанное на один год, выплачивается временно. Размер пенсии для вдов/вдовцов составляет половину от пенсии по старости или инвалидности умершего. Условия для получения права на пенсию для детей такие же, как и на пенсию для вдов/вдовцов, но размер её вдвое меньше.

Прекращение или смена работы

Право на получение государственной пенсии может быть переведено в другие институты, отрасли и сектора.

В случае прекращения государственной службы после 20 лет трудового стажа работник имеет право на выходное пособие, равное зарплате за 12 месяцев.

Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

Для работников (особенно государственного сектора), которым до пенсионного возраста осталось не более пяти лет, существует возможность досрочного выхода на пенсию. При этом условием получения права на пенсию является 30 лет службы для мужчин и 25 лет для женщин.

Закон о социальном страховании утверждает необходимость соответствия пенсий росту размера средней заработной платы, но в действительности решения об индексации принимаются парламентом.

Законодательство, финансирование и управление

Пенсионная схема определена Законом «О социальном страховании» 1975 года и его модификациями. Детали устанавливаются указами правительства.

Работодатель выплачивает взносы на социальное страхование в размере 44 процентов от заработной платы. Из них 24.5 процента идёт в пенсионный, а 19.5 процентов в медицинский фонд. Работники должны выплачивать 6 процентов на пенсию и 4 процента на медицинское страхование. В целом пенсионная система на 30.5 процентов финансируется за счет взносов, а оставшаяся часть за счет налогов.

Реформирование пенсионной схемы

Недавно в правила расчета были введены некоторые изменения, не затронувшие основную структуру системы. Существуют предложения по введению глобальных изменений во всей структуре пенсионной системы. Основные аспекты предложений по реформированию таковы:

- снижение размера взносов (25 процентов вместо 30.5);
- размещение части взносов по схеме полных инвестиций;
- уменьшение пенсионных издержек за счет увеличения пенсионного возраста (до 62 как для мужчин, так и для женщин); пересмотр процедуры получения прав на пенсию по инвалидности.

В состав запланированных пенсий войдут также основные пенсии, зависящие от заработной платы, и финансируемые за счет взносов работающих. Размер этой пенсии будет меньше бывшей пенсии по старости и будет являться пенсией с установленными взносами. Будет обязательно выделена полностью инвестируемая часть, финансируемая за счет индивидуальных взносов, предположительно равных 10 процентам от общего заработка. Добровольные пенсионные сбережения могут вноситься в специальные фонды, не входящие в обязательную схему.

Предлагаемая пенсионная реформа является предметом для политических дискуссий. Само правительство ещё не решило, какого рода изменения оно будет поддерживать и как они будут внедряться. Автономное управление пенсионных фондов не согласуется с министерствами по очевидным причинам. По-видимому, реформу пенсионной системы замедляет недостаток политического согласия.

6. Латвия

Действующая пенсионная схема

В Латвии существует общая национальная пенсионная схема. Работники всех секторов покрываются одной схемой, особых пособий для отдельных групп не предусматривается. Действующая пенсионная схема охватывает все категории служащих и государственной администрации.

Действующая пенсионная схема предусматривается следующие виды пенсий:

- трудовые пенсии (по старости, инвалидности, утере кормильца, трудовому стажу); и
- социальные пенсии.

Солдаты и служащие организаций Министерства внутренних дел и уволенные в запас солдаты национальных вооруженных сил покрываются отдельной профессиональной пенсионной схемой.

Пенсионные права и пенсионный возраст

Право на пенсию основывается на официальном возрасте выхода на пенсию и продолжительностью службы. Общий пенсионный возраст составляет:

- 60 лет для мужчин (при минимальном стаже 25 лет); и
- 55 лет для женщин (при минимальном стаже 20 лет).

Максимальный возраст выхода на пенсию не установлен. Для специальных групп, таких как инвалиды, женщины, имеющие более пяти детей, или чьи дети являются инвалидами, слепых и получателей пенсии по выслуге лет, пенсионный возраст и минимальный стаж могут быть меньше.

Расчет пенсии по старости

Расчет пенсий основан на трудовом стаже и размере среднего месячного оклада государственного служащего в течение последнего квартала до выхода на пенсию. Предусматриваются пенсии с установленными выплатами. Минимальный трудовой стаж различается в зависимости от группы.

Пенсия состоит из основной и дополнительной пенсий. Основная пенсия составляет 30 процентов от среднего оклада. Дополнительная пенсия составляет 10 процентов от среднего оклада, деленные на 25, а затем умноженные на трудовой стаж пенсионера.

Максимальная продолжительность стажа, который может быть учтен при расчете пенсии, составляет 38 лет.

Например:

Продолжительность службы составляет 38 лет.
Средний оклад – 82.35
1) 30% от 82.35 = 24.70. Основная пенсия - 24.70
2) 10% от 82.35 = 8.23. $8.23/25 = 0.32$
 $0.32 * 38 = 12.51$. Дополнительная пенсия - 12.51
3) Общая пенсия - $24.70 + 12.51 = 37.21$

Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Пенсия по инвалидности рассчитывается следующим образом: социальная пенсия плюс 20-40 процентов от основной пенсии (в зависимости от группы инвалидности). Минимальная пенсия по инвалидности составляет 70-100 процентов от официального минимального оклада.

Пенсия по утере кормильца состоит из социальной и дополнительной пенсии. Дополнительная пенсия рассчитывается в виде 40 процентов от оклада умершего для каждого нетрудоспособного члена семьи. Дополнительная пенсия не может превышать среднего оклада оставшегося в живых члена семьи.

Социальная пенсия составляет примерно 50-100 процентам от официального минимального оклада.

Прекращение и смена работы

Государственный служащий не имеет право ни на какие выплаты, если его/ее служба была прекращена до достижения пенсионного возраста. Стоимость пенсии, которая устанавливается законодательством и остается нетронутой до начала выплат в пенсионном возрасте, зависит от среднего оклада.

Выплата пенсий и досрочный выход на пенсию

В соответствии с законодательством, пенсии назначаются и выплачиваются институтами социальной поддержки.

Представители отдельных профессиональных групп, для которых установлен свой пенсионный возраст, могут получать пенсию по старости до достижения общего пенсионного возраста. Не все пенсионные выплаты являются пожизненными. Некоторые из них могут быть пересмотрены, например, пенсия по утере кормильца.

Законодательство, финансирование и управление

Действующая в Латвии пенсионная схема определена Законом «О государственных пенсиях», Законом «О временной методике проведения расчетов государственной пенсии», регулированием пенсий по старости и указами Министерства благосостояния по повышению стоимости пенсий.

Нынешняя пенсионная схема финансируется из государственного бюджета. Основу выплаты социальных пособий составляет доход от социального налога. Уровень социального налога составляет 38 процентов от доходов, причем 37 процентов платит работодатель, а 1 процент работник.

Пенсионная схема управляется Министерством благосостояния.

Проблемы создания новой пенсионной схемы для государственных служащих

Закон «О государственной службе» оговаривает, что пенсии для государственных служащих рассчитываются на основе Закона «О государственных пенсиях». В этом законе также установлено, что человек имеет право на другие негосударственные пенсии (пенсии работодателя, частное пенсионное страхование и т.д.).

В феврале и марте 1995 года Институт исследований труда и науки Латвии провел исследование на тему "Негосударственные пенсионные фонды и накопление дополнительных пенсий", заказанное государственным управлением государственной службы.

На основе 830 ответов этого исследование были сделаны следующие выводы:

- Большая часть государственных служащих не удовлетворена действующей схемой;
- 20 процентов государственных служащих желают начать делать взносы в дополнительную пенсию в этом году. Другая часть респондентов согласилась делать взносы в дополнительную пенсионную схему в зависимости от дополнительной информации;
- Государственные служащие хотели бы получать информацию либо по почте, либо через средства массовой информации. Они бы не отказались от возможности участия в семинарах;
- Большая часть респондентов не хотели бы делать вклады в дополнительную пенсию независимо от работодателя;
- Примерно половина работников хотела бы получить кредит, основанный на пенсионных накоплениях для того, чтобы купить дома, машины, мебель и другие необходимые предметы. Одна треть хотела бы внести часть взносов сама при условии, что другая часть будет сделана работодателем;
- Государственные служащие могли бы делать одну треть ежемесячных взносов каждый месяц; и
- В качестве главной меры защиты пенсионных фондов и вложенных средств, государственные служащие согласились бы на контроль государственной службы контроля, который обеспечивался бы частью акций пенсионного фонда.

7. Литва

Действующие пенсионные схемы

Государственные служащие попадают под действие общих пенсионных систем социального страхования. Для военнослужащих, полицейских и судебных органов существуют специальные пенсионные схемы:

- Общая схема социального страхования распространяется на всех работников;
- "Военная" схема является дополнительной к общей государственной пенсионной схеме;
- Общая государственная схема не предусматривает никаких особых условий для государственных служащих;
- Общая схема покрывает все виды служащих и профессий;
- Для всех работников, за временным исключением ученых, работающих в государственных научных институтах, не существует никаких особых пенсионных схем.

Пенсионные права и пенсионный возраст

В основной схеме существуют следующие основные требования:

- Возраст – 60 лет для женщин и 62.5 для мужчин (непрерывно увеличивается по сравнению существовавшим до 1995 года – 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин);
- Для получения минимальной пенсии необходим стаж в 15 лет;
- Для получения полной пенсии необходим стаж в 30 лет (непрерывно увеличивается по сравнению с 1995 годом – 20 лет);
- Общий пенсионный возраст одинаков для всех работников;
- В "военных" схемах существуют специальные правила — более ранний пенсионный возраст в соответствии со статусом службы.

Расчет пенсии по старости

Расчет пенсии основан на продолжительности службы и 25 годах наиболее высокого оклада. Расчет, основанный на последнем окладе и продолжительности службы, также применяется и к дополнительной "военной" схеме:

- Схема является схемой с установленными выплатами;
- Учитываются все типы службы по трудовому контракту;
- Учитывается период службы вне государственного управления.

Примерное соотношение средней пенсии и среднего оклада составляет около 45 процентов (меньше для более высоких окладов и больше для более низких).

Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Пенсии по инвалидности, детям и вдовам/вдовцам включены в общую схему. Не существует условий досрочного выхода на пенсию, за исключением военнослужащих.

Основными требованиями для пенсии по нетрудоспособности являются заключение компетентных институтов и требуемая продолжительность службы в соответствии с возрастом. Если у умерший заработал необходимый трудовой стаж (как и в случае нетрудоспособности), то вдова/вдовец имеет право на пенсию, если у него есть дети младше 18 лет от умершего или если он/она достигнет пенсионного возраста не позднее, чем через пять лет; сироты имеют право на пенсию, если они младше 18 лет или если они стали нетрудоспособными до достижения этого возраста.

Пенсии по инвалидности рассчитываются аналогично пенсиям по старости, учитывая продление продолжительности службы до пенсионного возраста. Пенсии вдовам и детям рассчитываются так же, как и пенсии по инвалидности и делятся (50/50) между вдовой/вдовцом и детьми.

Прекращение и смена работы

Государственные служащие и другие государственные работники, равно как и все остальные работники, имеют право на выходное пособие.

Пенсионные права при смене работы могут переводиться; это правило действует работе на контрактной основе в любых отраслях, секторах и институтах.

Размер пенсии до начала ее выплаты рассчитывается в соответствии с "очками" (коэффициентами) за каждый год. Эти "очки" не устанавливаются, а накапливаются год от года.

Выплата пенсий и пособий по досрочному выходу на пенсию

Пенсии выплачиваются Управлением Социального Страхования. Пенсии для военнослужащих выплачиваются специальными отделениями Министерства обороны, Внутренних дел и т.д.

За исключением военнослужащих, никто не может получать пенсию по старости до достижения пенсионного возраста.

Пенсию по инвалидности можно получать до достижения пенсионного возраста.

Пенсия по старости является пожизненной. Пенсия по нетрудоспособности выплачивается, пока эта нетрудоспособность продолжается. Пенсия по утере кормильца для детей выплачивается до достижения 18 лет (если он/она являются студентом, то до 24 лет). Пособия по болезни и по беременности являются временными.

Пенсии периодически корректируются: основная часть корректируются особым указом правительства в соответствии с индексом цен, а дополнительная часть корректируется посредством решения фонда социального страхования в соответствии со средней заработной платой по стране и автоматически. Пенсии для военнослужащих корректируются, когда повышаются оклады в военных, полицейских и других службах.

Законодательство, финансирование и управление

Основным законом является Закон «О государственном социальном пенсионном страховании» (1995 г.).

Система финансируется из фонда социального страхования, независимого от государственного бюджета, на основе распределительной системы. "Военная" система финансируется из государственного бюджета.

Работодатель платит 30 процентов, а работник 1 процент от общего оклада.

Уровень взноса рассчитывается в соответствии с оцененными годовыми затратами, определенными в соответствии с суммой выплат.

Пенсионная схема управляется фондом социального страхования.

Реформирование пенсионной схемы.

Новая пенсионная схема была установлена 1 января 1995 года.

Готовится схема дополнительного пенсионного страхования (добровольные пенсионные фонды). На повестке дня также профессиональные пенсии.

Главным препятствием дополнительного (накопительного) пенсионного страхования является высокий уровень налогов и низкие доходы большей части населения. Это оставляет мало возможностей для накоплений.

8. Польша

Действующая пенсионная схема

В Польше существует три основные государственные пенсионные схемы:

- для работников, покрывающая все виды работников как в частном, так и в государственном секторах;
- для фермеров (в этой схеме пенсии финансируются из отдельного фонда, который управляется банком сельскохозяйственного социального страхования) и
- сотрудников служб безопасности (полиция и военнослужащие); их пенсии целиком выплачиваются из государственного бюджета.

Государственные работники покрываются общей пенсионной схемой для всех работников, так как для них не существует никаких особых правил. Тем не менее, особые правила регулируют ситуацию в некоторых профессиональных группах, таких, как шахтеры или железнодорожники. В описании общей пенсионной системы содержатся правила, касающиеся государственных работников.

Организация и финансирование пенсий в общей системе

Выплаты финансируются из фонда социального страхования (FUS). Его доходы состоят из обязательных взносов, которые платят исключительно работодатели на уровне 45 процентов от заработной платы и из государственных субсидий. Выплата всех видов социальных пособий обеспечивается из государственного бюджета. Сейчас государственные субсидии покрывают около 15-20 процентов всех расходов FUS.

Институт социального страхования (ZUS), который является органом центрального государственного управления, управляет FUS, собирает взносы, принимает решения о частных пенсионных выплатах и делает эти выплаты.

Пенсионные права

Работник имеет право на пенсию по старости, если он/она удовлетворяет двум требованиям:

- пенсионный возраст (как правило, 60 лет для женщин и 65 для мужчин) и
- страховой период (как минимум, 20 квалификационных лет для женщин и 25 для мужчин).

Поскольку существует один центральный фонд социального страхования, смена работы не влияет на пенсионные права или их уровень.

Расчет пенсии по старости

Пенсия по старости состоит из двух частей:

Первая часть не зависит ни от продолжительности страхового периода, ни от оклада, из которого должны выплачиваться взносы социального страхования; каждый пенсионер имеет право на 24 процента от базовой суммы. Страховой период включает все периоды, в течение которых было обязательство делать выплаты взносов социального страхования (периоды взносов) и другие периоды рассматриваемые на законных условиях, в течение которых не было таких обязательств, и которые влияют на право на пенсионные выплаты или их уровень. Существуют некоторые исключения в расчете уровня пенсии, касающиеся профессиональных групп, упомянутых выше.

Вторая часть пропорциональна страховому периоду. Расчетная основа не может быть выше 250 процентов от среднего оклада, несмотря на выплату взносов с более высокого оклада.

Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Наряду с пенсиями по старости, пенсионная система включает и другие пособия, такие как пенсия по инвалидности, пенсия вдовам/вдовцам, пенсия детям и пенсия по раннему уходу в отставку.

Основными требованиями для получения пенсии по инвалидности являются:

- одна из трех групп инвалидности, заверенная медицинским учреждением;
- продолжительность страхового периода (в зависимости от возраста) и
- инвалидность должна быть получена в течение рабочей карьеры или через 18 месяцев после ее окончания.

Эта пенсия выплачивается в соответствии с теми же правилами, что и пенсия по старости.

Пенсия для вдов/вдовцов и пенсия для детей может быть обеспечена после смерти застрахованного человека, удовлетворяющего условиям, требуемым для пенсии по старости или по инвалидности.

Вдова/вдовец имеет право на пенсию если:

- он/она имеет возраст не меньше 50 лет для женщин и 65 для мужчин;

- он/она является инвалидом или
- у него/нее есть на попечении дети младше 16 лет

Сироты или иждивенцы имеют право на пенсию если:

- он/она младше 16 лет или учиться, но не более чем до 25 лет или
- он/она является инвалидом.

Сумма этих пенсий является фиксированным процентным соотношением пенсии, рассчитанной для застрахованного работника, если бы он был жив.

Многие группы могут использовать возможность раннего ухода в отставку. В большинстве случаев право на досрочный уход в отставку связан с особыми условиями труда или потери здоровья на рабочем месте.

Базовая сумма: в 1991-1992 годах средний оклад по всей национальной экономике за тот квартал, за который заработная плата была основой для индексации выплат.

С 1 января 1993 года по конец марта 1994 года она составляла 91 процент от вышеуказанного оклада, а с июня 1994 года - 93 процента.

Расчетная база выплат: в 1995 году средняя заработная плата или расчетная база для для взносов шести последовательных лет, выбранных человеком из 15 лет, предшествующих моменту начала выплат.

В будущем этот период в шесть лет будет ежегодно увеличиваться на один год, вплоть до 10 последовательных лет в 2000 году. В то же время тот период, из которого этот оклад выбирается будет постепенно увеличен до 20 лет.

Индексация пенсий по старости и по инвалидности

Пенсии по старости и по инвалидности повышаются в соответствии с уровнем роста. Каждый квартал повышение среднего оклада определяется по отношению к последней индексации в предшествующем квартале. Если заработная плата растет по крайней мере на 10 процентов, имеет место индексация пенсий в соответствии с действительным ростом окладов.

В конце 1994 года для того, чтобы уменьшить дефицит социального страхового фонда, был предложен другой метод индексации, основанный на принципах поддержки покупательной способности пенсии(индексация по отношению к ценам).

Выплата пенсий

Большая часть пенсионных пособий выплачивается вплоть до смерти, но при определенных условиях она может быть прекращена. Пенсии для детей/иждивенцов обычно являются временными.

Можно комбинировать пенсии по старости с ограниченным доходом от работы на легальных условиях. Доходы, не превышающие 60 процентов от среднего оклада не влияют на выплату пенсии по старости. При превышении этого предела пенсия по старости уменьшается на "социальную часть"(24 процента от базовой суммы), а если доход превышает 120 процентов от среднего оклада, выплата пенсии совсем прекращается.

Реформирование пенсионной схемы

Министерство труда и социальной политики работает над проектом реформы системы социального страхования. Вот ее основные предположения:

Минимум: Государственная пенсия

Каждый гражданин, удовлетворяющий определенным условиям, получает государственную пенсию, выплачиваемую из государственного бюджета. Сначала она равняется более чем 30 процентам от средней заработной платы; в будущем пенсия сохранит свою первоначальную покупательную способность.

Государственная пенсия составит первый уровень пенсионных выплат, который будет состоять из нынешних нестраховых составляющих.

Государственная пенсия заменит следующие существующие выплаты:

- исключительные пенсии;
- фиксированные выплаты (социальная пенсия) по социальной поддержке;
- семейное содержание и другие нестраховые выплаты.

Далее: Пенсия социального страхования

Каждый человек, проработавший как минимум 15 лет (и плативший в течение этого периода взносы социального страхования), будет плюс к государственной пенсии получать пенсию социального страхования. Размер этой пенсии будет напрямую зависеть от того количества лет, в течение которого делались взносы и от уровня дохода, который покрывался взносами; при этом за каждый страховой год будет даваться от 1.1 до 1.25 процентов от заработной платы застрахованного. Точный размер этой суммы будет зависеть от финансовой платежеспособности самокупаемой системы.

Новая пенсия по старости будет выплачиваться только из фондов, созданных за счет взносов в рамках самокупаемой системы.

После реформы исчезнут те невзносные периоды, которые сейчас учитываются. Их заменит государственная пенсия, которая также заменит "социальную" часть нынешней пенсии по старости. Невзносные периоды включают в себя отпуска и время, потраченное на высшее образование.

Еще дальше: Дополнительная пенсия по старости.

Наряду с обязательным страхованием, организованным государством, будут созданы возможности для схем дополнительного социального страхования. Те, кто могут себе позволить платить дополнительные взносы, смогут потом обеспечить себе более высокий доход после выхода на пенсию. От такой системы смогут выиграть также отдельные учреждения или целые отрасли. Специализированные страховые компании и институты будут инвестировать взносы под контролем государства. Каждый сможет выбрать компанию, которая его больше всего удовлетворит.

Сначала от этих схем социального страхования смогут выиграть наиболее обеспеченные люди.

Государство создаст законные условия, определяющие принципы функционирования фондов и определит освобождение от налогов для участников схем дополнительного страхования. Фонды будут обязаны организовать страховые фонды на случай банкротства(перестрахование).

В настоящее время на польском страховом рынке появилось множество фирм, как польских, так и иностранных, и многие люди инвестируют в них свои сбережения. Тем не менее, за редким исключением, эти фирмы не имеют сертификата Министерства Финансов и в случае банкротства не существует гарантии возмещения вложенных денег. Закон также не запрещает создание пенсионных фондов отдельными учреждениями и предприятиями. Без системы контроля и страхования схемы дополнительного страхования могут оказаться рискованными.

Дополнительные пенсии по старости могут управляться институтами с различными организационно-правовыми структурами. В зависимости от тех законных норм, которые принимаются, это могут быть большие предприятия, которые не доверили бы управление дополнительной пенсионной схемой внешней организации, и управляли бы этим фондом сами посредством системы бухгалтерских резервов. Эта система предлагает наилучшие возможности - под контролем - использовать накопленный капитал для инвестирования в само предприятие. Тем не менее, с этим также связан и риск потери капитала в случае банкротства предприятия.

Решения, касающиеся принципов инвестирования ресурсов(капитала) на рынке капитала будут поддерживаться специальными правилами. Это будет касаться либо какой-то установленной доли государственных ценных бумаг, либо ограничения той части ресурсов, которая инвестируется в инвестиционные проекты самого предприятия, создавшего этот фонд.

Пенсионные фонды могут также управляться и внешними учреждениями, например, обществами взаимного страхования и некоммерческими организациями.

Пенсионные инвестиционные фонды будут также создаваться на основе некоторых приватизированных государственных предприятиях, платящих взносы в социальное страхование.

Внедрение новой схемы

Элементы новой системы будут вводиться постепенно, пока частично, и таким образом, чтобы нынешние пенсионеры не оказались в невыгодном положении. Это не может быть осуществлено без новых правил индексации текущих пенсионных выплат.

Пенсии по старости будут продолжать повышаться в соответствии с повышением заработной платы, но это повышение будет определяться в двух направлениях. Процентная индексация будет ниже, чем среднее повышение заработной платы, но индекс базовой суммы будет расти на один процентный пункт с каждой индексацией - с нынешних 93 процентов от среднего оклада до 100. Этот процесс начнется с первой индексации в 1996 году. Будет существовать также сравнение с ростом цен; для того, чтобы сохранить реальную покупательную способность пенсий по старости, они не могут повышаться медленнее, чем цены.

Скорость перехода к новой системе будет зависеть от уровня роста реальной заработной платы.

Индексация после реформы

Следует обеспечить реальный размер государственной пенсии для того, чтобы подчеркнуть влияние роста трудового дохода на уровень выплат, снизить долю государственного бюджета в финансировании социального страхования и усилить страховой характер системы.

Для этой цели государственные пенсии должны повышаться в соответствии с ростом индекса цен, заложенном в бюджете данного года. Любое несоответствие планового и реального индекса будет исправлено в этом же году. Универсальная государственная пенсия будет полностью обеспечиваться государством и выплачиваться из средств государственного бюджета (текущих субсидий на социальное страхование и части средств, накопленных в виде взносов в фонд социального страхования). При экономическом росте предложенная ценовая индексация пенсий приведет к уменьшению дефицита бюджета.

Существует предложение по изменению пенсий, выплачиваемых из страховых или обеспечительных систем в соответствии с измененным соответствующим образом уровнем роста средней расчетной базы взносов социального страхования. Это изменение должно зависеть от колебания числа застрахованных и числа выгодоприобретателей. Механизм, основанный на этих параметрах, создаст условия для защиты принципа самоокупаемости страхового фонда.

Основные принципы социального страхования

Социальное страхование останется обязательным и универсальным. Как и раньше, независимо от доходов и продолжительности службы, пенсия не может быть рассчитана на основе выше, чем 250 процентов от среднего оклада. Даже если человек получал заработную плату размером в 3 средних оклада, его пенсия по старости будет рассчитана на основе 2.5 средних окладов.

Самая высокая сумма, на которую надо будет платить взносы составляет 250 процентов от среднего оклада. Если человек зарабатывает больше, он не должен будет платить взносы на сумму выше 250 процентов среднего оклада. Даже если человек сегодня платит взносы, потом это никак не отразится на уровне его пенсии по старости.

В будущем этот потолок будет повышен, так чтобы люди смогли иметь дополнительное страхование и были бы уменьшены трудовые затраты.

Для людей с маленьким окладом будет установлен нижний уровень дохода, на который могут собираться взносы, который будет равен минимальному окладу (в данный момент он составляет 1280 зл.).

Если человек не покрывается социальным страхованием и хотел бы участвовать в пенсионной схеме, он может быть застрахован по собственному требованию, так что продолжительность страхового периода может быть установлена. Это может касаться женщин, ухаживающих за детьми младше четырех лет, лиц, ушедших в отставку без выходного пособия или безработных, не имеющих право на пособие по безработице.

Пенсионные права и пенсионный возраст

На пенсию имеет право человек, достигший возраста выхода на пенсию и проработавший не менее 15 лет.

Ранний выход на пенсию и другие преимущества отдельных секторов? останутся, но только если они были "выкуплены" путем повышенных взносов. Новый пенсионный

фонд не будет делать из общего фонда всех взносов дополнительных выплат, как он это делает сейчас. Равно как если в период службы должен быть включен невзносый период - например, время общей воинской службы или время, проведенное на войне - то взносы должны делаться соответствующими организациями. В течение десяти лет постепенно может быть увеличен возраст выхода на пенсию для женщин с 60 до 65 лет.

Когда вступят в силу новые правила, женщины, у которых на этот момент уже будет страховой период размером в 20 лет будут иметь право выйти на пенсию после достижения 55 лет, при условии, что у них есть страховой период в 30 лет.

Расчет пенсий

Вам уже известно, что новая схема для пенсий по старости будет состоять из государственной пенсии и пенсии, которая будет зависеть от продолжительности службы и от дохода, который покрывается взносами. В настоящее время для расчета пенсии по старости используется шесть последовательных лет службы, которые могут быть выбраны из последних 15 лет службы до ухода в отставку. В следующем году эти цифры будут повышены до семи из 16 лет соответственно, и так вплоть до десяти из 20 к 2000 году. Тем не менее, после реформы можно будет выбирать оклад 20 наиболее успешных лет из всего срока службы. Хотя, если в течение какого-то года пенсионер был застрахован менее чем 6 месяцев, то этот год учитываться не будет. Естественно если человек не проработал 20 лет, то его пенсия по старости будет рассчитываться на основе заработной платы в течение всего страхового периода.

Работа на пенсии

После реформы в случае, если пенсионер начинает работать, он теряет право на государственную пенсию, а пенсия по старости будет уменьшена в зависимости от уровня дохода. ZUS прекратит выплату пенсии если вместе с доходом от работы она превосходит 100 процентов от расчетной базы пенсии по старости. Таким образом, если расчетная база составляет 1500 зл, а пенсия по старости - 1000 зл, то пенсионер может дополнительно зарабатывать 500 зл.

Так как люди получают небольшую заработную плату и пенсии достаточно низки, этот принцип может быть введен на ограниченный период, что позволит пенсионерам получать дополнительный доход - но только не выше среднего оклада - без всяких последствий.

Работа на пенсии будет продолжать покрываться страховым обязательством, которое будет включено в период службы, и, следовательно, повлияет на размер пенсии по старости.

Составляющие пенсии по старости

Пенсия по старости может быть составлена из службы на различных работодателях. Она будет "связывать" различные части. Например, если человек в течение десяти лет был полицейским, десять лет работал на ферме и десять лет находился на службе в Министерстве Финансов, то он будет получать государственную пенсию и отдельные выплаты из каждой из этих систем, соответствующие десятилетнему страховым периодам, общая сумма которых будет равняться 30 годам.

Тем не менее, нельзя одновременно получать пенсию по старости из нескольких систем за период одновременной работы в этих системах. Если человек одновременно работает на ферме и на заводе, он должен выбрать, должен ли он быть застрахован как фермер, либо как рабочий.

Пенсии по утере трудоспособности

Принцип обеспечения пенсии по утере трудоспособности измениться. В настоящее время право на эту пенсию в первую очередь зависит от ущерба, нанесенного здоровью, а не от способности получать доход от работы.

После реформы пенсия будет обеспечиваться главным образом тем, кто не способен работать на тех же условиях, что и раньше. Это означает, что они могут работать в условиях, специально для них созданных. Те, кто имеют шанс вылечиться, будут получать пенсию только в течение определенного периода. В то же время больные будут как можно раньше подвергаться реабилитации.

Новое состояние ZUS

ZUS получит новый статус и характерные черты страхового института. Теперь он получит большую возможность принимать решения, касающихся доходов от взносов и выплаты пенсий.

Орган, контролирующий его действия будет состоять из равного соотношения представителей работодателей, застрахованных и государственной администрации.

Будет необходимо ввести записи всех застрахованных лиц, так как новые задачи основаны на индивидуальной информации о каждом застрахованном человеке (отчеты о частных страховых записях).

9. Республика Словакия

Действующая пенсионная схема

Пенсионная схема, равно как и все остальные схемы государственного социального обеспечения, обеспечивает пенсии по старости, инвалидности и по утере кормильца. Государственные работники покрываются этой общей пенсионной схемой.

Реальные пенсионные условия различаются в соответствии с видом работы и разделены на три категории:

- категория 1 - в основном шахтеры, хотя сюда включены также пилоты и некоторые другие профессии;
- категория 2 - в основном профессии, где люди, сталкивающиеся с инфекционными болезнями, радиоактивными или токсичными материалами, или другими условиями, опасными для здоровья;
- категория 3 - все остальные профессии; в этой категории находится около 90 процентов всех работников.

Пенсионные права и пенсионный возраст

Нормальный пенсионный возраст у мужчин составляет 60 лет. Люди, проработавшие определенное количество лет на особенно опасных работах могут выйти на пенсию раньше от одного до пяти лет, в зависимости от вида работы(в основном это касается профессий, перечисленных в первой категории). У женщин этот возраст

колеблется в зависимости от количества детей и уменьшается на один год за каждого ребенка, начиная с 57 лет(если у женщины нет детей) и заканчивая 53 годами(пять или более детей).

Работники как мужского, так и женского пола могут получать полную пенсию после 25 лет службы.

Если стаж меньше 25 лет, то может быть обеспечена частичная пенсия. При этом она может быть обеспечена с 65 лет мужчинам, если у него есть стаж не менее, чем 10 лет, с 60 лет женщинам, если у нее есть стаж 20 лет.

Расчет пенсии по старости

Полная пенсия равняется 50 процентам от тех доходов, по отношению к которым она рассчитывается и выплачивается после 25 лет службы. Этот уровень увеличивается на один процент за каждый год службы после 25 лет вплоть до максимальной пенсии.

Частичная пенсия рассчитывается в виде 2 процентов от вышеуказанных доходов за каждый год службы.

Эти доходы определяются в виде максимальных пяти из последних десяти средних годовых окладов получателя. Месячный оклад, по которому рассчитывается пенсия определяется в виде процентной суммы трех составляющих оклада: т.е. 100 процентов от первых 2500, 33 процента от дохода в пределах от 2501 до 6000 и 10 процентов в пределах от 6001 до 10000. Доход, превосходящий 10000 не учитывается.

Определенные профессии(пилоты, артисты) имеют право получать специальные, более высокие пенсии.

Пенсия по инвалидности и по утере кормильца

Пенсии по инвалидности выплачиваются на двух различных уровнях, в зависимости от степени нетрудоспособности, т.е. 100 процентов от полной пенсии по старости(в расчеты входит приписанный страховой период между датой получения нетрудоспособности и нормальным пенсионным возрастом) или 50 процентов в случае с частичной инвалидностью.

Пенсии для вдов выплачиваются в размере 60 процентов, а детям, находящимся на иждивении умершего - 30 процентов на каждого от той пенсии, на которую имел право кормилец. Вдова имеет право получать пенсию для вдов только в течение одного года после смерти мужа, или дольше, если она является нетрудоспособной, либо у нее есть по крайней мере один ребенок на иждивении, либо она растит по крайней мере трех детей, либо, если она старше 45 лет, то двух детей, либо она старше 50 лет.

Вдовец имеет право получать пенсию, если у него есть по крайней мере один ребенок на иждивении.

Прекращение и смена работы

Работники не имеют право ни на какие выплаты сразу после выхода на пенсию, если они уходят до достижения пенсионного возраста. Они имеют право на пособия из другой системы, например, пособие по безработице, социальные и семейные пособия и т.д.

Пенсии должны быть индексированы, если с последней индексации прожиточный минимум возрастает более чем на 10 процентов или средний оклад увеличивается на 5 процентов, но не раньше, чем через шесть месяцев после последней индексации.

Выплата пенсий и досрочный выход в отставку.

Управление пенсиями было отделено от государства и поручено Компании Социального Страхования, которая в значительной степени была основана на инфраструктуре бывшей Словацкой Пенсионной Службы.

Существуют специальные условия получения пенсии по старости до достижения пенсионного возраста, но не раньше, чем за два года до достижения этого возраста.

Законодательство, финансирование и управление

Большая часть пособий социального обеспечения, включая пенсионные пособия социального обеспечения, до сих пор регулируются Законом о социальном обеспечении, принятым парламентом 16 июня 1988 года (Закон 100/1988 с добавлениями).

До 1992 года финансирование осуществлялось по классической системе отчислений с фондов заработной платы. Взносы зачислялись на отдельный счет, но этот счет был напрямую связан с общим государственным бюджетом. С тех пор социальное обеспечение было отделено от государственного бюджета.

В январе 1993 года были введены следующие размещения взносов:

- взносы работодателя размером в 20 процентов от фонда заработной платы/дохода и работников размером в 5.9 процентов;
- суммой, по отношению к которой рассчитываются взносы на заработную плату является оклад предыдущего месяца;
- взносы пенсионного страхования не платят люди, работающие в Министерстве обороны, Министерстве внутренних дел, Министерстве юстиции и в информационной службе Словакии;

Работники всех бюджетных организаций платят взносы социального страхования только на общую сумму, которая ежегодно принимается в государственном бюджете.

Пенсионная схема является накопительной.

SIC управляется состоящим из трех частей Правлением Представителей, в которое входят представители правительства, работодателей и застрахованных лиц (профсоюзов). Члены Правления Представителей назначаются правительством из списка кандидатов, предложенных соответствующими организациями.

Пенсионная схема управляется Компанией социального страхования, Министерством обороны и Министерством внутренних дел.

Реформирование пенсионных схем

В Словакии существуют планы дальнейших реформ, касающихся дополнительных пенсионных схем.

10. Словения

В Словении пенсионное страхование и страхование от потери трудоспособности регулируются законом о пенсионном страховании и о страховании от потери трудоспособности (Официальная газета Республики Словении № 12/92), который применяется с 1 апреля 1992 года. В этом законе представлено первое целиком независимое правовое регулирование страховой системы в Словении как в независимом государстве. Тем не менее, следует подчеркнуть, что это регулирование не является абсолютно новым, так как для того, чтобы сохранить целостность системы, законодатели учитывали долгосрочные особенности системы пенсионного страхования и страхования от нетрудоспособности.

Это страхование было создано и введено Институтом пенсионного страхования и страхования от нетрудоспособности Словении.

Капитал для этого страхования обеспечивается работодателями и застрахованными в соотношении 50/50 посредством взносов на заработную плату или на страховую базу.

Уровень взносов для работодателей и застрахованных определяется парламентом Словении. В настоящий момент уровень взносов для полного набора прав один и тот же как для работников, так и для работодателей и составляет 15.5 процентов от оклада для каждой из сторон.

В закон заложены следующие виды пенсионного страхования и страхования от нетрудоспособности:

- обязательное страхование, основанное на работе и принципах взаимного согласия;
- добровольное присоединение к схеме обязательного страхования
- дополнительное добровольное страхование для дополнительного набора прав в пределах обязательного страхования.

Результатом обязательного страхования являются следующие права: пенсия по старости, пенсии по потере трудоспособности, пенсии по утере кормильца, выплаты по раннему выходу на пенсию, частичные пособия, дополнение к выплатам, дотации по нетрудоспособности, дополнение для иждивенцев, возмещение затрат на покупку мебели или на путешествия, дотации по возмещению и поддержке вдов/вдовцов, дотации на отдых пенсионерам, активная реабилитация потерявших трудоспособность, назначение на другую соответствующую должность или частичную занятость и соответствующие дополнения из страхования от нетрудоспособности.

В нашей пенсионной системе не существует ни пенсионной схемы для государственных служащих, ни специальных схем для государственных работников.

Основные характеристики нашей системы пенсионного страхования и страхования от нетрудоспособности показаны в следующих таблицах:

Параметры системы: ПЕНСИИ ПРИ НОРМАЛЬНОМ ВЫХОДЕ В ОТСТАВКУ		
Стандартная пенсия	1995 год	Изменения с 1987 года
Мужчины		
Пенсионный возраст	1. Для возраста 62 года – минимум 20 лет страхового периода; 2. Для возраста 65 лет – минимум 15 лет страхового периода; 3. Для возраста 56.5 лет – 40 лет страхового периода. (Возрастные пределы ниже для особо трудных условий работы) (С 96 по 97 годы возрастной предел для первой категории будет увеличен на 1 год)	Первая категория: 60 лет Третья категория: 40 лет страхового периода, возрастных пределов не существует
Минимальный страховой период	15 лет	
Женщины		
Пенсионный возраст	1. Для возраста 57 лет – минимум 20 лет страхового периода; 2. Для возраста 60 лет – минимум 15 лет страхового периода; 3. Для возраста 51.5 лет – 35 лет страхового периода.	Первая категория: 55 лет. Третья категория: 35 лет страхового периода без возрастного предела.
Минимальный страховой период	15 лет	
Другие критерии (т.е. специально установленные пенсионные категории)	Военнослужащие, полицейские, ветераны войны, шахтеры.	После 1987 года на некоторое время особые пенсионные правила применялись к министрам и членам парламента.
Выплаты		
Женщины и мужчины		
База сравнения: коэффициент накопления	0.85% от пенсионной базы.	
Пенсионная база (оклад нетто или брутто, периоды, в течение которых выплачивались взносы)	Оклад нетто: 10 лучших лет, пересчитанные в соответствии со средним последним завершенным страховым годом	
Индексация базы (рост цен или заработной платы)	На основе пересчитанного роста заработной платы (нетто и брутто)	
Индексация выплат	На основе роста заработной платы	
Максимальная пенсия	310% от среднего оклада +/-	350% от среднего оклада +/-

	0.40 (для мужчин)	0.85
Минимальная пенсия	64% от среднего оклада +/- 0.35 (для мужчин) или +/- 0.40 (для женщин)	
Дополнительная пенсия (дополнительный доход пенсионера)	Обеспечивается, если пенсия ниже минимальной при наличии 40лет (35 для женщин) страхового периода.	
Налоги на пособия (если есть, то указан вид и размер)	Сумма уже выплаченного ежемесячного подоходного налога вычитается из подоходного налога на ежегодную общую пенсию и другие виды доходов. Разница выплачивается в виде реального подоходного налога.	До создания системы подоходного налога в 1991 году, на пенсии не существовало никаких налогов.
Другие пособия	Бонусы на отпуск	
Продолжительность выплат		
Продолжительность периода времени, в течение которого можно получать пенсии	Пределов не существует	
Может ли пенсионер работать (да/нет), если да, то как уменьшается пенсия?	Нет, если работы связаны с обязательным страхованием. Исключения: зарегистрированные изобретатели, артисты и фермеры.	
Может ли пенсионер отложить пенсии после достижения пенсионного возраста (да/нет), если да, то как пересчитываются выплаты?	Да	
Исключаются ли взносы от уплаты налогов?	да	
Система выплат (месячная или годовая)	месячная	
Финансирование из бюджета(есть/нет)	нет	
Максимальный размер оклада, который покрывается взносами	не существует	
Минимальный размер оклада, который покрывается взносами	минимальный оклад	

Параметры системы: ПЕНСИИ ПРИ ДОСРОЧНОМ УХОДЕ В ОТСТАВКУ		
Стандартная пенсия	1995 год	Изменения с 1987 года
Мужчины		
Пенсионный возраст	57 лет	53 года

Минимальный страховой период	35 лет	
Женщины		
Пенсионный возраст	52 года	50 лет
Минимальный страховой период	30 лет	
Другие критерии(т.е. специально установленные пенсионные категории)	Потеря работы вследствие отсутствия работодателя и невозможности найти новую работу; Причины, которые признаются действительными в соответствии с трудовым законодательством; Работа, связанная со 2 и 3 группами инвалидности; Безработица, зарегистрированная по крайней мере в течение 12 месяцев за последние два года.	
Выплаты		
Женщины и мужчины		
Формула или схема для расчета выплат	Та же, что и для расчета обычной пенсии минус 1% за каждый год, оставшийся до определенного возраста.	
База сравнения коэффициент накопления	0.7-0.84 (в зависимости от страхового периода.)	
Пенсионная база (оклад нетто или брутто, периоды, в течение которых выплачивались взносы)	Оклад нетто: 10 лучших лет, пересчитанные в соответствии со средним последним завершенным страховым годом	
Индексация базы (рост цен или заработной платы)	На основе пересчитанного роста заработной платы (нетто и брутто)	
Индексация выплат	На основе роста заработной платы	
Максимальная пенсия	310% от среднего оклада +/- 0.84 (для мужчин)	
Минимальная пенсия	64% от среднего оклада +/- 0.75	
Дополнительная пенсия для дополнительного дохода для пенсионера)	Обеспечивается, если пенсия ниже минимальной пенсии при нормальном выходе в отставку.	
Налоги на пособия (если есть, то указан вид и размер)	Такие же, как и для пенсии при нормальном выходе в отставку	
Другие пособия	Бонусы на отпуск	
Продолжительность выплат		
Продолжительность периода времени, в течение которого	Пределов не существует	

можно получать пенсии		
Может ли пенсионер работать(да/нет), если да, то как уменьшается пенсия?	Нет, если работы связаны с обязательным страхованием. Исключения: артисты и фермеры.	
Исключаются ли взносы от уплаты налогов?	да	
Система выплат (месячная или годовая)	месячная	
Финансирование из бюджета (есть/нет)	нет	
Максимальный размер оклада, который покрывается взносами	не существует	
Минимальный размер оклада, который покрывается взносами	минимальный оклад	

ПАРАМЕТРЫ СИСТЕМЫ: ПЕНСИИ ПО ИНВАЛИДНОСТИ		
Стандартная пенсия	1995 год	Изменения с 1987 года
Право на получение	Инвалиды первой категории; Инвалиды второй категории старше 50 лет (45 для женщин), не способные выполнять другую соответствующую работу без дополнительного профессионального обучения; Инвалиды второй категории в третьей, которые могут выполнять другую работу, но имеют право на пенсию по старости; Младше 21 года, если они застрахованы; В возрасте 21-30 лет, если они проработали по крайней мере 1/4 рабочего периода(23-30 для ВД)7	
Мужчины и женщины		
Пенсионный возраст	Не существует никакого определенного возраста; все зависит от того, в каком возрасте была получена инвалидность.	
Минимальный страховой период	Страховой период не имеет значения: для работ, связанных с потерей трудоспособности Для других причин инвалидности - одна треть от	

	периода службы после достижения 20 лет	
Другие критерии (т.е. специально установленные пенсионные категории)	Инвалидность полученная вследствие военных действий категорий 1-6, при неспособности выполнять работу более, чем на полставки.	
Выплаты Женщины и мужчины		
Формула или схема для расчета выплат	Для других причин - та же, что и для пенсии по раннему уходу, но не выше, чем 45%(55% для женщин) от пенсионной базы до достижения 63 лет (58 для женщин) и 35% (40% для женщин) после достижения этого возраста.	
База сравнения: коэффициент накопления	0.35 - 0.85 пенсионной базы	
Пенсионная база (оклад нетто или брутто, периоды, в течение которых выплачивались взносы)	Оклад нетто.	
Индексация базы (рост цен или заработной платы)	На основе пересчитанного роста заработной платы.	
Индексация выплат	на основе роста заработной платы	
Максимальная пенсия	та же, что и для пенсии по нормальному выходу	
Минимальная пенсия	та же, что и для пенсии по нормальному выходу	
Дополнительная пенсия)	Существует дополнение в размере 5-20% от пенсионной базы, в зависимости от страхового периода и возраста	
Налоги на пособия (если есть, то указан вид и размер)	Такие же, как и для пенсии при нормальном выходе в отставку	
Другие пособия	Компенсация по инвалидности в случае, если не выполнены возрастные условия	
Продолжительность выплат		
Продолжительность периода времени, в течение которого можно получать пенсии	Пределов не существует	
Может ли пенсионер работать(да/нет), если да, то как уменьшается пенсия?	Нет	

Параметры системы: ПЕНСИИ ПО УТЕРЕ КОРМИЛЬЦА		
Стандартная пенсия	1995 год	Изменения с 1987 года
Муж		
Возраст застрахованного на момент смерти	55 лет	
Вид пенсии застрахованного (по старости, по инвалидности, по раннему уходу)	Не менее 5 лет страхового периода; или Не менее 10 лет пенсионного страхового периода; или Право получать пенсию по инвалидности или по выслуге лет; или Право на пособия по нетрудоспособности	
Количество иждивенцев		
Жена		
Возраст застрахованного на момент смерти	50 лет)	
Вид пенсии застрахованного (по старости, по инвалидности, по раннему уходу)	Не менее 5 лет страхового периода; или Не менее 10 лет пенсионного страхового периода; или Право получать пенсию по инвалидности или по выслуге лет; или Право на пособия по нетрудоспособности	
Количество иждивенцев		
Дети		
Возраст/образование	До 15 лет (до 18, если зарегистрирован как безработный); или до окончания учебного заведения (максимум до 26 лет); При нетрудоспособности - до тех пор, пока она продолжается.	
Другие родственники, имеющие право на пенсию	Находящиеся на иждивении застрахованного родители, братья и сестры, внуки и другие.	
Выплаты для мужей и жен		
Формула или схема для расчета выплат	Часть пенсии по выслуге лет или по инвалидности, на которую имел право	

	застрахованный, которая зависит от количества членов семьи - от 70 до 100%.	
Индексация выплат	на основе роста заработной платы	
Максимальная пенсия	310% от среднего оклада +/- 0.85	
Минимальная пенсия	База пенсионного уровня для страхового периода в 20 лет.	
Дополнительная пенсия для дополнительного дохода для пенсионера)		
Налоги на пособия (если есть, то указан вид и размер)		
Другие пособия	Отдельные пособия, если вдова (вдовец) не имеет право на пенсию по утере кормильца и не работает или не застрахована.	
Продолжительность выплат		