



СИГМА

Поддршка за подобрување на раководењето и управувањето

Заедничка иницијатива на ОЕЦД и Европската унија, главно финансирана од ЕУ

ПЕНЗИСКИ ШЕМИ ЗА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ

СИГМА ДОКУМЕНТ БР. 10, 1997

Овој документ е издаден со финансиска поддршка од страна на Европската унија. Ставовите изразени овде, во никој случај не го одразуваат официјалниот став на Европската унија и не ги одразуваат ставовите на ОЕЦД и нејзините земји-членки или на земјите-кориснички што учествуваат во програмата на Сигма.

ПРОГРАМА НА СИГМА

СИГМА – Поддршка за подобрувањето на раководењето и управувањето во земјите од Централна и Источна Европа – е заедничка иницијатива на ОЕЦД - Центарот за соработка со економиите кои се во транзиција и со програмата Фаре на Европската Унија. Оваа иницијатива ги поддржува напорите за реформи во јавната администрација во тринаесет земји во транзиција и истата е финансирана од Фаре.

Организацијата за економска соработка и развој претставува интервладина организација од 29 демократии со напредни пазарни економии. Центарот ги канализира советите на организацијата и понудената помош преку широк опсег на економски прашања до земјите кои спроведуваат реформи во Централна и Источна Европа и бившиот Советски Сојуз. Фаре обезбедува финансии за поддршка на своите партнерски земји во Централна и Источна Европа до фазата до која тие се подготвени да ги преземат обврските за членство во Европската Унија.

Фаре и СИГМА работат во истите земји: Албанија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Република Чешка, Естонија, Република Македонија, Унгарија, Летонија, Литванија, Полска, Романија, Словачка и Словенија.

Основана во 1992 година, СИГМА работи со службите за јавно управување на ОЕЦД и обезбедува информации и стручни анализи во однос на јавното управување до изготвувачите на политики и го олеснува контактот и размената на искуство помеѓу менаџерите во јавниот сектор. На земјите-кориснички, СИГМА им нуди пристап до мрежа од искусни јавни администратори, компаративни информации и технички познавања поврзани со службата за јавно управување.

СИГМА има за цел:

- да им понуди помош на земјите кориснички при нивната потрага по добро управување за подобрување на административната ефикасност и за промовирање на приврзаноста на персоналот од јавниот сектор кон демократските вредности, етиката и почитувањето на владеењето на правото;
- да помогне при изградбата на автохтони капацитети на ниво на централното управување со цел да се надминат предизвиците од интернационализацијата и од плановите за интеграција на Европската Унија; и
- да ги поддржи иницијативите на Европската Унија и други донатори за помагање на земјите кориснички во однос на реформите во јавната администрација и да придонесат кон координирањето на активностите на донирање.

Во текот на својата работа, иницијативата го става олеснувањето на соработката помеѓу владите на висок приоритет. Оваа практика вклучува обезбедување на логистичка поддршка при формацијата на мрежи од практиканти во јавната администрација во Централна и Источна Европа и помеѓу овие практиканти и нивните односни страни во демократиите.

СИГМА работи во пет технички области: реформа на јавните институции, управување со процесот на создавање политики, управување со расходите, управување со јавната служба и административен преглед. Како додаток, единица за информатички услуги ги шири објавените материјали и материјалите достапни на Интернет за теми од јавното управување.

Авторско право, ОЕЦД, 1997 година

Апликациите за одобрување на репродукција или за превод на целиот или на дел од овие материјали треба да бидат поднесени до: Лице одговорно во службата за публикација, ОЕЦД, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Мислењата во однос на оваа публикација не ги претставуваат официјалните мислења на Европската комисија, земјите членки на ОЕЦД или земјите од Централна и Источна Европа, кои се учеснички во Програмата.

ПРЕДГОВОР

Оваа публикација е алатка за дизајнерите на нови пензиски шеми за државните служби во Централна и Источна Европа. Таа ги претставува пензиските шеми на државните службеници во пет земји-членки на ОЕЦД и десет земји од Централна и Источна Европа.

Во повеќето земји од Централна и Источна Европа, луѓето кои се вработени во јавната администрација се покриени од националните пензиски шеми, кои обично се утврдени во општото пензиско законодавство. Како дел од напорите за подобрување на професионализацијата и квалитетот на јавната администрација, земјите ги утврдуваат категориите персоналот од државната служба преку законодавство за службата. Некои земји ќе претстават специфични пензиски одредби за вработените во јавната администрација, кои се предмет на ова законодавство. Постојат минимум три очигледни причини за ова: да се обезбеди независноста на државните службеници, кариерата во јавниот сектор да се направи поатрактивна и да се пренесат трошоците за тековните обесштетувања за во иднина.

По повеќето земји членки на ОЕЦД, државните службеници имаат одделни и посебно дизајнирани пензиски шеми. Тие или се тотално независни од општите национални пензиски шеми или ги надополнуваат. Условите се различни помеѓу земјите како и начелата на финансирање. Во една земја може да има неколку шеми за различни категории државни службеници и вработени.

Системот на тековно финансирање или „*Pay-as-you-go*“ шемите, кои се финансирани од годишниот буџет постојат во неколку земји членки на ОЕЦД. Кога тие за прв пат беа претставени, националните државни службеници беа малку на број, а општите пензиски шеми за работната популација недостигаа. Во текот на изминатите 30 години, брзиот пораст на западните јавни служби не извршил големо влијание врз пензиските трошоци во тековните шеми од демографски причини и до неодамна, финансирањето на пензиите во многу земји остана непроменето. Долгорочната природа на пензиските шеми и силниот интерес кој го имаат државните службеници и нивните синдикати за да останат незасегнати придонесоа кон тоа да има поголеми проблеми при нивното променување.

Со промената на демографијата, пензиите стануваат тежок товар за буџетот. Пензиите имплицираат значителни тековни трошоци и големи и долгорочни обврски. Ова е причината зошто многу земји членки на ОЕЦД се обидуваат да дојдат до нови решенија за да ги финансираат финансиските трошоци. За да се постигне ова може да се користат различни средства на финансирање и актуарски техники.

Која било земја, која сака да воведо нова пензиска шема за државните службеници, веројатно, ќе треба да изнајде други решенија, кои се различни од целосно независните шеми засновани на начелото според кое државата ги плаќа тековните трошоци секоја година од буџетот. Како додаток на големите трошоци и обврски кои ги носи со себе пензиската шема, исто така има и други причини, како на пример, потребата пензиските права да можат да се префрлат од еден вработен на друг, од еден сектор во друг или од една земја во друга со цел олеснување на мобилноста на работното место.

Изготвувачите на законите за државни службеници во Централна и Источна Европа треба да ги земат предвид одредените ризици. Без значајни анализи, пензиските шеми може да создадат нови, значителни и неодредени годишни барања од државниот буџет, како и контингентна одговорност за државата од значителна и неодредена големина.

Преку оваа публикација, СИГМА бара да ја потенцира сложеноста и долгорочната природа на пензиската шема за државни службеници, како и да ги појасни тековните трошоци и обврски. Целта е, исто така, да се промовира признавањето на сите размисли кои се неопходни за дизајнирање на модерна пензиска шема и да се појаснат различните методи за добивање на правата и за финансирање.

Првото поглавје од оваа публикација дава генерален опис и анализа на пензиските шеми за државните службеници. Тука се вклучени основите на пензискиот систем и односите меѓу трите столба во која било модерна „западна“ професионална пензиска шема. Ова поглавје може да се препорача на лица кои сакаат да се ориентираат и да добијат јасно познавање од сложените материи, врски и видови на трошоци кои се содржани во една пензиска шема. Засновано е на Документот за прашања презентирани на семинарот на СИГМА за повеќе земји, кој се одржа во Талин на 4-5 декември, 1995 година. Другите поглавја, генерално се засновани на документите презентирани и дискутирани на тој семинар. Треба да се земе предвид дека опишувањата кои се дадени во десетте документи за државите датираат од 1995 година. Бидејќи реформата на општите пензиски шеми е на агендата во неколку земји од Централна и Источна Европа, може се случиле промени почнувајќи од тогаш кои не се внесени во овие документи.

Штафан Синерсторм, виш советник,
февруари, 1997 година

За дополнителни информации за Сигма, консултирајте:
<http://www.sigmaweb.org>

СОДРЖИНА (бројките на страните може да не одговараат со насловите)

ПРОГРАМА НА СИГМА.....	2
ПРЕДГОВОР.....	3
Глава 1 Пензиски систем за државни службеници од Штафан Екебранд	8
1. Резиме	8
2. ВОВЕД.....	10
3. ОСНОВА.....	11
3.1 Пензиски системи во Западна Европа – Преглед	11
3.2 Економски проблеми и трендови	12
3.3 Дистинктивни карактеристики на државната служба	12
4. НАЧЕЛА	15
4.1 Основна функција	15
4.2 Од гледна точка на вработените	15
4.3 Од гледна точка на работодавачот	15
4.4 Од гледна точка на економијата	16
5. ДИЗАЈНИРАЊЕ НА ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ	17
5.1 Регулативна рамка	17
5.2 Односи со основните државни пензии	17
5.3 Финансирање	18
5.4 Услови за добивање право.....	19
5.5 Пресметување на старосни пензии	20
5.6 Возраст за пензионирање.....	23
5.7 Инвалидски пензии.....	24
5.8 Бенефиции од семејна пензија	25
5.9 Почеток на исплата на старосна пензија.....	25
5.10 Промена на работен однос.....	26
5.11 Ревалуација.....	27
5.12 Преодни одредби.....	28
6. ОПЦИИ	30
6.1 Дали пензиите се продолжени или одложени приходи?.....	30
6.2 Пензии засновани на финална плата или заработувачка од кариера?	31
6.3 Пензиски ветувања дефинирани на бенефиции или дефинирани на придонеси?.....	32
6.4 Условени или стекнати пензиски права?	33
6.5 Бруто или нето-координација со основните државни пензии?	33
6.6 Систем на тековно или претфинансирање?	34
7. УПРАВУВАЊЕ	37
8. ПРЕГЛЕД НА ЗЕМЈИ.....	38
8.1 Франција.....	38
8.2 Германија.....	40
8.3 Холандија.....	42
8.4 Шведска.....	44
8.5 Обединетото Кралство.....	47
9. ИДЕАЛЕН ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ.....	50
9.1 Претпоставки.....	50
9.2 Предлози.....	50
ГЛАВА 2 ЗАШТИТА НА ЛИЦАТА КОИ ПРЕДВРЕМЕ ГО НАПУШТААТ РАБОТНОТО МЕСТО ОД ДАГЛАС АНДЕРСОН	52
1. Вовед.....	52
2. Бенефиции од доброволното напуштање на работниот однос пред пензионирање	52

3. Рефундирање на придонесите.....	53
4. Ревалуација на стекнатите бенефиции.....	53
5. Преносливост на пензиски права.....	55
6. Трансфер-клубови	55
7. Предвременно пензионирање.....	56
8. Пензионирање поради влошено здравје.....	56
9. Други прашања поврзани со влошено здравје	56
10. Доброволно предвременно пензионирање	56
11. „Задолжително” предвременно пензионирање.....	57
12. Заклучок.....	57
ГЛАВА 3 ВИСТИНСКИТЕ ТРОШОЦИ ЗА ШЕМИТЕ ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ <i>ОД ДАГЛАС АНДЕРСОН</i>	59
1. ВОВЕД	59
2. ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ НАСПРЕМА НАДОМЕСТОК СО ПАУШАЛНА СУМА: ИМПЛИКАЦИИ ВО ПАРИЧНИОТ ТЕК ЗА РАБОТОДАВАЧИТЕ	59
2.1 Пензиски договори со тековно финансирање	59
2.2 Зошто шемите за предвременно пензионирање се толку популарни?.....	59
2.3 Опција 1. Исплата на паушален надоместок.....	60
2.4 Опција 2. Подобрено предвременно пензионирање.....	61
3. КАПИТАЛИЗИРАН ТРОШОК ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ: МЕТОДОЛОГИЈА И ПРЕТПОСТАВКИ	63
3.1 Капитализирани трошоци.....	63
3.2 Модел на пензиска шема.....	63
3.3 Подобрени договори за предвременно пензионирање	63
3.4 Фактори кои се основата на трошоците за предвременно пензионирање.....	64
3.5 Реални претпоставки.....	64
3.6 Реална стапка на поврат.....	64
3.7 Животен век.....	64
4. КАПИТАЛИЗИРАН ТРОШОК ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ: РЕЗУЛТАТИ	66
4.1 Коментар за резултатите.....	66
4.2 Капитализиран трошок за услови за предвременно пензионирање – Нормална возраст за пензионирање 60 години.....	67
4.3 Капитализиран трошок за услови за предвременно пензионирање – Нормална возраст за пензионирање 65 години.....	68
5. ПРЕПОРАЧАНИ КОНТРОЛНИ МЕХАНИЗМИ	70
5.1 Дали „подобреното“ предвременно пензионирање претставува крајна мерка?.....	70
5.2 Воведете минимална возраст	70
5.3 Трошоци за предвременно пензионирање на товар на сопствениот буџет на организацијата	70
5.4 Размислете за трошок на товар на даночниот обврзник	70
5.5 Земете ја предвид методата „последна влезна прва излезна“	70
5.6 Задолжителни шеми.....	71
5.7 Доброволни шеми.....	71
5.8 Избегнувајте градење на очекувања	71
5.9 Избегнувајте развивање на неизбалансирана работна сила	71
6. ЗАКЛУЧОК	72
ГЛАВА 4 РЕФОРМИРАЊЕ НА ПЕНЗИСКИТЕ ШЕМИ, СПРОВЕДУВАЊЕ И ПРЕОДНИ ДОГОВОРИ <i>ОД ДАГМАР КНИЕП-ТАХА</i>	73
ГЛАВА 5 НАЦИОНАЛНИ ПЕНЗИСКИ ШЕМИ ВО ДЕСЕТ ЦЕНТРАЛНИ И ИСТОЧНОЕВРОПСКИ ЗЕМЈИ.....	78

1. Албанија.....	78
2. Бугарија	82
3. Чешка Република.....	84
4. Естонија.....	85
5. Унгарија.....	86
6. Летонија.....	88
7. Литванија.....	90
8. Полска.....	92
9. Република Словачка	97
10. Словенија.....	99

ГЛАВА 1 ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ ЗА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ ОД ШТАФАН ЕКЕБРАНД¹

1. РЕЗИМЕ

Целта на овој документ е да даде увид во разни видови пензиски системи за државните службеници и да претстави дискусија од алтернативи.

Генерално зборувано, пензиските ветувања претставуваат екстремно долгорочни обврски. Пензиските системи во денешно време може да влијаат врз исплатата на бенефициите на средината од следниот век.

Од историски и други причини, пензиските шеми кои се применуваат во земјите од Западна Европа значително варираат. Меѓутоа, по големина, проблемите се исти. Според моменталните процени, товарот од тоа што активната популација која ги поддржува пензионерите ќе се удвои во наредните 50 години. Со цел да се реши овој предизвик, пензиските бенефиции се намалени и идните пензии се предвреме финансирани во поголема мерка отколку што е таков случајот во денешно време.

Професионалните пензии во јавниот сектор на многу начини имаат уникатна историја. Вработените во јавниот сектор се првите кои обезбедуваат економска безбедност во форма на пензии за своите вработени кога веќе не се способни да се поддржуваат самите себеси. Во некои аспекти, овој сектор има специјална врска со своите вработени, и покрај тоа што поседува значителни финансиски ресурси.

Спорно е дека пензиските шеми од јавниот сектор треба да се дизајнираат со поглед на стабилноста, безбедноста и флексибилноста. Тие, исто така, треба да се кратки и јасни за разбирање и управување, и треба да има очигледна врска помеѓу приходите и пензиите.

Разните аспекти од воспоставувањето на пензиска шема за државните службеници се разгледуваат според должината, особено регулативната рамка, дизајнот на пензиските шеми и нивната врска со основните државни пензии. Тие може да бидат финансирани како систем на тековно финансирање, кој е редок во јавниот сектор. Главните фактори, кои ја утврдуваат пресметката на старосните пензии се приходите за пензија, природата на пензиското ветување, важноста која се придава на кариерата за вработување и големината на пензијата.

Возраста за пензионирање е главен фактор во системот и фактор кој има допирни точки со многу конфликтни интереси. Освен старосните пензии и професионалните пензиски шеми, исто така треба да се обезбедат инвалидски пензии и семејни пензии. Правото на вработените за бенефиции се утврдува кога завршува работниот однос. Отворени се неколку можности кога се работи за изработување на старосни пензии. Кога вработено лице променува работни места постои ризик од тоа да не се прими пензијата на која лицето има право. Важно е да се воспостават правила кои ја осигуруваат вредноста на пензијата и кои не треба да бидат неважечки за време на годините во пензија. Исто така, постои дискусија за преодните одредби кои може да бидат неопходни кога пензиските шеми се реформираат или кога се претставуваат нови.

Голем број клучни термини се користат во овој документ за да се опише дизајнот на пензиска шема. Избраните опции се круцијални за функционирањето на шемата. Линковите помеѓу нив се појасни кога на следните шест прашања се дадени одговорите. Дали пензиите треба да се сметаат за продолжени или одложени плаќања? Дали треба да се засноваат на конечна плата

¹ Авторот е заменик-генерален директор на Шведскиот национален одбор за плати и пензии на вработените.

или на приходите во кариерата? Дали пензиските ветувања треба да се дефинирани на бенефиции или дефинирани на придонеси? Дали пензиските права треба да се условени или стекнати? Дали координацијата со основните пензии се извршува во согласност со бруто или нето-моделот за координација? Дали пензиите треба да се финансираат со средства од системот за тековно финансирање или со предвременно финансирање?

Оваа дискусија е проследена со краток опис на пензиските системи за државната служба во Франција, Германија, Холандија, Шведска и Обединетото Кралство. Документот завршува со опис на главните карактеристики за идеален пензиски систем. Две старосни пензии засновани на приходите од кариерата се предложуваат, една дефинирана на бенефиција и финансирана од вработените во државните работодавци во согласност со системот на тековно финансирање и една дефинирана на придонеси, финансирана од придонесите на вработените во одреден независен пензиски фонд. Старосната пензија дефинирана на придонеси нуди флексибилност што се однесува на возраста на која може да се добијат пензиите, заштитата на членови од семејството и дополнителни лични пензиски заштеди.

2. **ВОВЕД**

Целта на професионален пензиски систем е да обезбеди приход за стари години, доколку се случи трајно онеспособување или во случај на смрт. Целта на системот е да се гарантираат бенефициите при пензионирањето на вработените кои имаат работна кариера од 40 години или повеќе. Лице кое се вклучува на пазарот на трудот во 1995 година на 20 годишна возраст ќе дојде до возраст за пензионирање во 2040 година или околу истата и може да очекува да биде пензионер уште дваесет години или повеќе по овој датум. Моментално, пензискиот систем кој е во сила може да влијае врз финансискиот статус на обезбедувачите на пензии и оние кои имаат право на пензионирање за време на поголем дел од следниот век.

Таков подолг период бара големо внимание при изготвувањето на пензиските бенефиции и при донесувањето одлуки за техниките на финансирање. Западна Европа нуди голем опсег на решенија во овој аспект, зависно од тоа кој ги дал пензиските ветувања и кој има право на пензиски бенефиции од економски, социјални и политички услови, генерално.

Овој документ ги претставува проблемите кои мора да бидат решени, условите кои треба да се исполнат и опциите кои се достапни при проектирањето на пензиски системи за државни службеници. Описот се применува во случајот во Западна Европа, и истиот треба да биде корисен како водич кон проектирањето на пензиски системи за државните службеници во земјите од Централна и Источна Европа. Нормално, фактот дека рамката на авторот за упатување е Шведска, може да има влијание врз делови од текстот.

Ограничувањето на дискусиите за пензиските системи во Западна Европа не значи дека условите и искуството во другите делови од светот се сметаат за неважни. Напротив, има неколку земји надвор од Европа, каде се воспоставуваат иновативни и добропроектирани пензиски системи.

Во претставувањето се дава концизна презентација на разни видови пензиски системи и поврзани проблеми и трендови, со особено упатување кон условите во државната служба. Потоа следи дискусија за условите кои треба да се исполнат од пензискиот систем за државни службеници, разните компоненти, од кои некои се опишани во Глава 4. Најважните опции при проектирањето вакви системи се дискутираат и таа дискусија е проследена од краток опис за решенијата кои се усвоени во пет земји од Западна Европа. Овој документ содржи завршна презентација на идеалниот пензиски систем.

Главниот фокус на овој документ е ставен на дискусијата за технички работи.

3. ОСНОВА

3.1 Пензиски системи во Западна Европа - Преглед

Одредбите кои се направени за да се поддржат пензионерите значително варираат од една земја до друга, зависно од социјалната покриеност, која се нуди од основните државни пензиски системи. Во некои земји, пензиите се финансирани со претфинансирање, додека пак во други земји тие се финансираат првично од јавни, нефинансирани пензиски системи. Како додаток, во некои земји државата обезбедува бенефиции, кои често се предмет на средства за тестирање, и кои не се класифицираат како пензии, или поддршката за постарите лица е обезбедена во форма на добра и услуги, бесплатно или по евтини цени.

Понекогаш пензиите се опишани во услови на *систем со три столба*, каде првиот е универзален, законски основен државен пензиски систем, вториот е дополнителен професионален пензиски систем и третиот е за пензиско осигурување и други заштеди. Овие три столба се зависни меѓу себе, толку многу што ќе биде повеќе точно ако се зборува за три сегменти од еден дел ист столб отколку три одделни столба. Дури и ако релативната големина на секој систем варира значително помеѓу земјите од Западна Европа, може да се претпостави дека поединците во слични околности сакаат да ги имаат истите животни стандарди. Разликите од очекувањата на поединците за животните стандарди како пензионери во однос на претходниот нивни приход изгледа дека се многу слични со разликите во дизајнот и структурата на системите од Западна Европа, кои обезбедуваат пензиски бенефиции.

Во сите земји од Западна Европа, социјалното осигурување обезбедува *законски основна пензија* која е финансирана на основа на година за година преку буџетски средства или придонеси од даноци. Оваа форма на финансирање, без претфинансирање е позната како систем на тековно финансирање. Правилата варираат, меѓутоа во повеќето земји пензиските права се воспоставени на основа на бројот на години за време на кои придонесите се исплатени во текот на активната кариера на вработеното лице. Во некои земји, правото на основна пензија зависи од периодот на живеење во таа земја.

Дополнителните професионални пензиски системи се разликуваат од една земја до друга. Нивните придонеси кон целокупното социјално осигурување значително варираат, зависно од разните фактори кои нема да се дискутираат тука. Меѓутоа, големината на овој придонес е поврзана со нивото на законска заштита, иако примателите не можат секогаш да очекуваат од својата професионална пензија да го компензира вакуумот кој е оставен од законската заштита со цел да се подигне и да обезбеди соодветен приход за замена, професионалните пензиски системи се предмет на поволното законодавство, особено поволен даночен третман.

Нема јасна разлика помеѓу првиот и вториот столб. Во некои земји, како на пример Франција, дополнителната професионална пензија во сите намери и цели е пензија од прв столб, бидејќи е финансирана од систем на тековно финансирање со задолжително учество над одреденото ниво на приходи. Во Шпанија и Италија реално нема дополнителни системи. Во многу земји, како на пример Германија, Холандија и Обединетото Кралство, професионалните пензиски системи се финансирани од различни форми на претфинансирање.

Учеството во одреден пензиски систем може да варира од избраните групи кои работат за еден работодавач од целата работна сила на во една земја, кои се покриени од разбирлив колективен договор кој овозможува задолжителен пензиски систем. Пензиските системи може да се применуваат на цел сектор од пазарот на трудот, на пример јавниот сектор, или тие може да бидат ограничени на одредени професии. Што се однесува на јавниот сектор, барем дел од истиот, како на пример државната служба, може нема свој професионален пензиски систем туку може да е исклучен од основниот пензиски систем. Ваков е случајот со Германија и Франција. Во Обединетото Кралство, државните службеници може да изберат и други системи освен пензискиот систем за државни службеници.

Долгорочната природа на пензиските ветувања значи дека силното *финансирање* е од значителна важност за стабилноста и безбедноста на пензискиот систем. Во основа, постојат две главни техники за финансирање, т.е. претфинансирање и тековно финансирање, како и неколку варијации и комбинации од овие техники. Главната разлика меѓу нив лежи во периодизацијата на пензиските трошоци. Договорите за претфинансирање кои се применуваат нормално во одредена земја обично се оние кои се поттикнуваат – понекогаш дури и се регулираат со закон – или се обесхрабруваат од властите. Тековното финансирање е типично за законскиот пензиски систем од првиот столб, меѓутоа ова не е чест случај за професионалните пензии од вториот столб.

Значителните разлики кои постојат меѓу решенијата кои се усвоени од различни земји се препишуваат на историски причини. Економските, социјалните и политичките разлики во денешно време, исто така, се значителни фактори.

3.2 Економски проблеми и трендови

3.2.1 Се поголемиот товар од поддржувањето на постарите

Во последните 30 години, стапката на раѓање во Западна Европа е опадната од околу 2,6 до само 1,5, што е значително пониско од стапката која е неопходна за одржување стабилна популација. Со зголемувањето на животниот век, старосната структура ќе подлежи на драматични промени. Процените индицираат дека товарот на поддржувањето на постарите, искажан како бројка од пензионери од старост во однос на активната популација (оние кои се постари од 65 години како процент на бројката луѓе кои се во возрастната група 15-64) се очекува да се удвои само за околу 20% во 1990 до околу 40% во 2040 година, претпоставувајќи нето-имиграција од 250 000 годишно. Овие бројки секако дека не ја прикажуваат целата вистина за товарот, кој треба да се поддржи, бидејќи не ги земаат предвид другите релевантни фактори како на пример отворените и прикриените стапки на невработеност, процентот на деца и адолесценти како и процентот на жени на пазарот на трудот. Понатаму, ситуацијата се разликува од една земја во друга.

Без разлика на тоа, овој тренд претставува знак за алармирање. Вкупните исплати за старосните пензионери од системот со три столба во Европската Унија се проценуваат на околу 10 проценти од БДП. Доколку сите други работи се еднакви, овој тренд, во наредните 50 години ќе внесе неопходност за удвојување на расходите од старосните пензии до 20 проценти и според тоа, соодветно ќе пораснат финансиските услови за системот. Доколку се земе предвид можното зголемување на реалната вредност на пензиите и фактот дека старите луѓе во голем број трошат средства на здравјето, потенцијалната редистрибуција на приходите и расходите од работната популација за старосните пензионери вклучува значителни делови.

3.2.2 Посилно финансирање

Поголем дел од пропорциите за пензии во Западна Европа денес се состои од законски основни пензии кои се финансирани на тековна основа со трансфер на средства од активната популација на сметка на пензионерите. Во пресрет на растечкиот товар од поддржувањето на постарите, се отвора можност да се загрозат овие пензиски системи, бидејќи за да се одржи финансискиот баланс тие мора да ги зголемат своите приходи или да ги намалат бенефициите кои се исплаќаат. Приходите може да се зголемат со зголемување на даноците, вклучително и данокот на личен доход. Исполнувањето на пензиските обврски преку зголемување на буџетскиот дефицит и националниот долг секако дека не може да бидат согледани како опција. Другата алтернатива, намалување на пензиските бенефиции, вклучува намалување на нивоата на бенефиции или подигнување на возраста на пензионирање.

Ситуацијата го привлече вниманието на пензиите. Повеќе или помалку, во неколку земји радикални реформи од националниот законски пензиски систем се планираат или веќе се спроведени. Општиот поглед е дека поголем дел од пензиите треба да се финансираат со претфинансирање или со други форми на одредби за идни пензиски исплати. Ова се применува уште повеќе на дополнителните професионални пензиски системи. Има растечко

разбирање дека поврзаноста меѓу заштедите, националниот долг и економскиот пораст се од големо значење за економскиот развој. Без да се продлабочува повеќе во овие прашања, кои се надвор од доменот на овој документ, може да се каже дека финансирањето на пензиите е предмет на растечко внимание на сметка на реперкусиите од националната економија во целина. Може да се забележи понатака дека индустриски развиените земји во другите делови од светот се соочуваат со проблеми и трендови кои се слични на оние кои се опишани погоре.

Прашањата кои се дискутираат тука се од економска природа. Перспективите некако се разликуваат кога се зборува за професионалните пензиски системи за специфични сектори од пазарот на трудот, меѓутоа, проблемите се повеќе или помалку исти. Тие се значајни фактори на кои треба да им се придаде посебно согледување при дизајнот на пензиските системи.

3.3 Дистинктивни карактеристики на државната служба

Факторите кои ја утврдуваат структурата на професионалните пензиски системи се разликуваат до одредена мера од еден сектор на пазарот на трудот до друг. Во јавниот сектор, има посебен случај, каде може да се дискутира дека истиот има потреба од посебен професионален пензиски систем.

3.3.1 Оригиналниот пензиски систем

Вреди да се искаже дека денешните законски основни државни пензии и професионални пензии потекнуваат од професионалниот пензиски систем од јавниот сектор. Државата е првиот работодавач кој презема одговорност за поддржување на своите вработени и членовите на нивните семејства со развивање на системи за старосни, инвалидски и семејни пензии. Овие одвивања проследуваат две главни линии. Ваквите пензии се сметаат за продолжени, иако намалени примања, кои треба да се платат од националниот буџет на ист начин како и платите за вработените во јавниот сектор. Вработените, кои биле државни службеници за време на своите работни кариери, се третирани како такви по завршувањето на нивните активни кариери. Според начинот на размислување, пензиите се сметаат за одложени приходи. Пензиските здруженија се основани и заштедите се инвестирани со цел поддршка на членовите во нивната старост. Претфинансирањето е засновано, во поголема или во помала мерка на статистички начела. Во повеќето земји, првото начело стана норма во финансирањето на пензиите за државните службеници. Причината за ова е веројатно тоа дека ова претставува начин на подобрување на пензиските услови, дури и за оние кои не се класифицираат за нив, заедно со фактот дека е економски изводливо – преку буџетот – истото да се изврши. Во праксата, начелото на „продолжени приходи“ е во предност, покрај фактот дека во денешно време, генерално, барем во теоријата, се мисли дека пензиите треба да се пресметуваат од „одложените приходи“.

Идејата за поддржување на старите, болните, вдовиците и децата - членови на семејство, со пензии се рашири постепено од јавниот сектор во другите сектори, и ваквата идеја беше спроведена со изградба на тростолбен систем, кој е опишан погоре. Разни видови системи за професионални пензии се создадени во различни сектори за одредени категории на граѓани. Оваа постапка беше охрабрена, особено со создавањето на поволни услови за финансирање на пензиите, над сите преференцијални даночни третмани. Кога на мала група вработени лица им е обезбедена безбедноста за стари години, се поттикнуваат барања за законски основни пензиски системи кои ќе овозможат слични бенефиции за мнозинството, минимум за работната популација. Пензиите се појавија како елемент од социјалните програми за безбедност. Бидејќи државните службеници веќе го имаа правото на пензија од државата, и тоа обично во подобри услови, во повеќе земји е природно тие да се исклучат од пензискиот систем за социјално осигурување. За работниците во приватниот сектор овој процес е прилично различен. Во овој случај, обврската на работодавците е, онаму каде е неопходно, да ја надополнат законската пензија преку обезбедување соодветна поддршка за нивните претходни вработени и членовите на нивните семејства.

Нормално, описот не се однесува на сите земји, туку дава историско објаснување за тоа зошто системите за пензии во државната служба често се разликуваат од професионалните пензиски системи.

3.3.2 Животни кариери и реализација на овластувањата

Правилата со кои се управува јавната служба се разликуваат од оние со кои се управуваат односите меѓу работодавците и вработените лица во приватниот сектор. Работодавците од приватниот сектор мора да генерираат профит. Регулативите кои се применуваат на државните службеници ги регулираат правата и обврските кои им се наметнуваат од општеството. Ситуацијата за државните службеници се разликува од онаа од другите вработени по тоа што тие ги реализираат своите јавни овластувања со жртви кон, и барања за лојалност итн., кои се вклучени тука. За возврат, државата презема одговорност за поддржување на државните службеници кон крајот на нивните животи. Оние кои се приклучуваат на државната служба го прават тоа под претпоставка дека ќе си ја обезбедат кариерата до крајот на животот. Условите за вработување вклучуваат жртви во форма на нивоа на плата утврдени во структура (кои често не се многу високи), но исто така ја нудат предноста на безбедно работно место и добра пензија.

Без разлика дали овој опис е точен и релевантен во денешно време многу зависи од една земја до друга, меѓутоа кога пензиските системи за државни службеници беа претставени во Западна Европа несомнено излезе дека е така. Германија и Франција се пример за земји каде овој случај е сè уште активен, додека во Шведска едвај да има некакво значење. Ставовите кон јавниот сектор и позицијата на државните службеници многу влијаеја врз дизајнот на пензиските системи за државните служби.

3.3.3 Значителни економски ресурси

Онаму каде државата е работодавач, трошоците и финансирањето на пензиите немаат ист приоритет како и приватните работодавци, бидејќи економските ресурси на државата имаат комплетно различен редослед. Трошоците за пензиите за државната служба се мали во споредба со националниот буџет во целина. Доколку овие трошоци нагло пораснат, државата во секое време може да го зголеми приходот со покачување на даноците. Моќта на државата да ги покачи даноците е една од причините зошто тоа обично се смета за неопходен чекор во јавниот сектор за да се обезбедат пензиите со претфинансирање.

Бидејќи овие пензии – до голема мерка – се финансирани од тековен систем, тешко е да се идентификуваат реалните трошоци. Дали трошоците настануваат кога пензиите се исплаќаат или кога се заработуваат? Одговорот зависи од основниот пристап, т.е. дали пензиите се гледаат како продолжени или одложени приходи. Амбивалентноста во овој поглед не е заклучна за свесноста за трошоците и не се смета секогаш како неопходна со цел да се направи пресметка за трошоците.

Онаму каде трошоците не се во фокусот на вниманието, бенефициите се. Веројатно ова е главната причина зошто пензиите за државната служба обично се дефинирани по бенефиции а не по придонеси. Големината на бенефицијата е таа која се утврдува во пензиската шема, а не големината на придонесите. Придонеси – трошоци – се сметаат само како последица на бенефициите и се прилично нејасна последица. Професионалните пензии во приватниот сектор, кои се исто така основни државни пензии, се сосема друга слика.

Овој прилично површен поглед на пензиските трошоци, исто така, е резултат на фактот дека, за разлика од ситуацијата во приватниот сектор, не постојат сопственици со очигледен интерес за задржување на трошоците. Ниту пак е секогаш јасно кој го претставува работодавачот. Оние кои ги составуваат правилата имаат право да ги направат што е можно поповолно. Има еден аспект од специјалната врска помеѓу работодавците и вработените во јавниот сектор кој е веќе споменат.

Благодарение на економската сила претставена од националниот буџет, изгледа дека е неопходно да се направат договори за претфинансирање за пензиите од државната служба, и

ова само по себе значи дека пензискиот систем, парадоксално е ранлив на политичките одлуки кои го разјадуваат.

3.3.4 Влијание на економијата

Поради ресурсите кои му се достапни на јавниот сектор за финансирање на пензиите на своите вработени, се наметнува посебно ограничување. Мора да се земе предвид дека секторите може да почувствуваат дека пензиските бенефиции кои се согледани како нормални во граѓанскиот сервис, исто така, се применуваат на остатокот од пазарот на трудот. Бидејќи нивоата на пензии за државните службеници со ова се стремат да бидат генерални, тие имаат диспропорционално економско влијание во однос на бројот на вработени во тој сектор. Од оваа причина, државата како работодавач мора да прифати поголема економска одговорност отколку приватните работодавци кои единствено се одговорни за економијата на својата компанија.

4. НАЧЕЛА

Пензиските системи за државните службеници варираат значително од една земја до друга. Иако овој документ не се однесува на кој било национален систем, неопходно е, во интересите на значајната дискусија, да се воспостават одредени општи начела кои прават паралела од специфични национални структури.

4.1 Основна функција

Без да се анализира основната функција на одреден пензиски систем во детали, целта на ваков систем треба очигледно да обезбеди економска сигурност кога индивидуата не е повеќе способна да се издржува себеси како порано. Пензискиот систем ја исполнува оваа функција преку еднаква дистрибуција на приходот во животниот циклус на поединецот, како и дистрибуција на приходот меѓу индивидуите.

Вработениот *итеди* (одложува) дел од својот приход за подоцнежниот период во животот. Доколку пензиите се финансираат со тековен систем кој не обезбедува никакви заштеди, приходот од поединецот се распределува по системот на „социјален договор“ (пензиски систем) според кој помладата генерација се согласува да ги поддржи постарите во замена за очекување за примање на истите бенефиции од следната генерација.

Поединецот се *осигурува* себеси од ризици кои произлегуваат во рамките на одреден колектив, „ризикот“ од подолг живот од просечниот, ризикот од инвалидитет пред достигнување на возраста за пензионирање и ризикот од смрт и напуштање на несамостојните членови на семејството. Распределбата меѓу поединците, исто така, може да се заснова на политика на распределба. Одредени групи имаат поголеми пензии од своите придонеси и тоа може да се оправда од строго статистичка гледна точка. На пример, жените обично добиваат иста пензија како и мажите (во иста категорија од приходи) и покрај фактот дека нивните животи како пензионери во просек се околу 20% подолги.

Средствата кои се користат за редистрибуција на приходите се состојат од старосни пензии, инвалидски пензии и семејни пензии. Начелата кои треба да се применат на дизајнот и финансирањето на овие бенефиции, во овој случај на државните службеници, се наведени подолу. Бидејќи има три страни со интерес во овој систем, начелата се наведуваат од нивните односни гледни точки: од гледна точка на вработениот, на работодавачот и на друштвото (економијата).

4.2 Од гледна точка на вработените

Пензионерите треба да имаат соодветен и постојан реален приход кога повеќе не се способни да се издржуваат самите како порано.

Вработено лице кое се пензионира порано не треба да го изгуби правото на пензија кое го стекнува додека заработувало. Придонесите за пензијата треба да бидат, и треба да се сфатат како фер во споредба со другите групи кои припаѓаат на системот и со другите пензиски шеми на пазарот на трудот.

Треба да има одредена флексибилност, со цел вработените да ги прилагодат своите пензии кон нивната посебна ситуација.

Пензискиот систем треба да биде веродостоен, стабилен и безбеден, т.е. не треба да има какви било шанси за промени во правилата кои водат кон загуба на акумулираните пензиски права. Стабилноста и безбедноста на системот треба да се засилат преку одржлив финансиски систем.

Пензискиот систем треба да биде едноставен и лесен за разбирање и да обезбеди предвидливи пензии, со цел примателот да знае какви бенефиции му следуваат и да може да преземе неопходни чекори за да се осигури дека ќе ги добие.

Пензискиот систем треба претпазливо да се управува и внесот на податоци треба да биде предмет на строги безбедносни постапки.

4.3 Од гледна точка на работодавачот

Пензиите треба да се финансираат на начин на кој ќе се обезбедат разумни и предвидливи трошоци. Треба да е можно да се идентификуваат трошоците и нивното потекло.

Пензискиот систем треба да се осигури дека постои јасна врска помеѓу извршувањето, како што е тоа измерено според примањата, и пензиите.

Системот треба да биде доволно флексибилен за да се приспособи на економските, демографските и други промени во државниот сектор.

Не треба да постои можност за подобрување на пензиските бенефиции со манипулирање од страна на вработениот/-ната или од институцијата каде тој/таа е вработен/а.

Пензиските услови треба да го олеснат процесот на вработување во јавниот сервис. Системот треба да биде транспарентен и лесен за разбирање.

Системот треба да биде едноставен и лесен за управување.

Пензискиот систем треба претпазливо да се управува и внесот на податоци треба да биде предмет на строги безбедносни постапки.

4.4 Од гледна точка на економијата

Пензискиот систем треба да ги охрабри штедењето и работата, директно и индиректно влијаејќи на други професионални пензиски системи.

Пензискиот систем не треба да биде пречка за мобилноста на работната сила.

Работодавците и вработените треба внимателно да ги земат предвид целите кои сакаат да ги постигнат со своите пензиски шеми. Горенаведените критериуми можеби изгледаат како листа на желби, меѓутоа истите служат како одредници според кои може да се тестираат алтернативните системски проекти.

5. ДИЗАЈНИРАЊЕ НА ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ

Дизајнирањето на пензиски систем е тешка задача. Тука се отвораат прашањата од долгорочна природа кои се од големо економско значење и за оние кои се обврзуваат на исплата на бенефиции и за оние кои имаат право на пензија. Не треба да има никаков сомнеж дека е многу полесно да се претстават и подобрат бенефициите отколку да се намалат или редуцираат. Затоа, потребно е да се има голема претпазливост. Последиците и точната природа од какви било нови ветувања мора внимателно да се согледаат.

Овој дел содржи значителни компоненти од кој било пензиски систем. Во Дел 6 подолу („Опции“) ќе биде претставена дискусија за централните теми и предностите и недостатоците од разните алтернативи.

5.1 Регулативна рамка

Пензиските бенефиции на вработено лице се дел од неговите услови за вработување. Тие се претставени во таканаречената пензиска шема. Во случај на државни службеници, условите за вработување и поврзаните пензиски шеми често се составен дел од нивните регулативи. Условите за вработувањето може исто така да се согледуваат одделно од овие регулативи со цел да се нагласи специјалната природа на надоместоците, пензиите и другите бенефиции за вработените.

Во однос на далекоопфатната финансиска обврска која е вклучена во пензиско ветување, пензиските шеми за државни службеници често имаат формален статус на парламентарен акт. Обично Владата усвојува детални правила од мало економско значење.

Иако условите се формално утврдени во регулативите кои се издадени од работодавачот – државата – треба да постои структура која би им овозможувала на вработените да влијаат врз нив пред усвојувањето. Треба да постои транспарентен метод на обезбедување на учество од страна на вработените со кој ќе се регулира пензиската шема да биде предмет на колективен договор. Дали ова е можно или соодветно зависи од законите за работни односи и од пазарот на трудот во јавниот сектор. Исто така важно е да постои блиска поврзаност помеѓу страната или страните кои ќе ги снесат трошоците од пензиските шеми и оние кои одлучуваат за нивната содржина.

Без разлика на тоа дали пензиската шема е управувана од законски одредби или со колективен договор, истата треба да биде севклучувачка. Правилата кои се применуваат за пензискиот систем во целина, во однос на бенефициите и финансирањето, исто така треба да се вклучени. Не е можно да се работи во детали во оваа поврзаност, меѓутоа сите прашања кои се разработени во деловите 5.2 – 5.12 треба да бидат опфатени. Можеби би било практично да се издадат чисто административни правила одделно од самата пензиска шема.

За крај, мора да се потенцира дека правилата треба да бидат формулирани на начин на кој ќе бидат лесно разбирливи. Напорите кои се вложени во производството на едноставен и доброструктуриран текст еминентно ќе вродат плод, од гледна точка на оние кои имаат потреба од информации за своите пензиски права и од оние чија задача е да ги управуваат и да ги развиваат правилата.

5.2 Односи со основните државни пензии

Повеќето земји имаат еден вид законски основни државни пензии, барем за работното население. Овие пензии често се паушални, но можат да бидат поврзани со приходите. Времетраењето на вработувањето или престојот во земјата се често клучни за големината на државните пензии.

5.2.1 *Учество во државниот пензиски систем?*

Тука се поставува прашањето дали државните службеници треба да се вклучат во државниот пензиски систем и дополнително да бидат опфатени од дополнителен пензиски систем, или треба да бидат исклучени од државните пензии, но да имаат свој пензиски систем. Оваа работа е веќе дискутирана во историски преглед, каде беше спомнато дека во многу случаи државните службеници имаат свој пензиски систем кој ги исплаќа нивните пензиски бенефиции.

Невозможно е да се генерализира за тоа кое би било најдоброто решение. Ова најдобро може да се реши од историска гледна точка и со специфичен национален контекст.

Главната предност на сегрегацијата на државниот пензиски систем од основниот пензиски систем е можеби тоа што ваквиот систем е поедноставен, бидејќи двата система не треба да бидат координирани. Координацијата претставува голем проблем, и тој предмет кој набрзо ќе го разработиме.

Додека од една страна може да е поедноставно да се оддели пензискиот систем со цел да се исполнат условите на државните службеници, не е секогаш можно целосно да се отпише основниот државен пензиски систем, бидејќи системот често гарантира основна или минимална пензија. Последователно на тоа, пензиската шема за државните службеници треба да вклучува кореспондентни услови кои гарантираат минимум еквивалентни бенефиции. Со ова, неопходно е да се вклучат дистрибутивните карактеристики кои го поматуваат односот помеѓу изведувањето, како што е пресметано од приходите и пензиите. Со други зборови, очигледно е дека предност ќе биде доколку социјалната димензија се остави на основниот пензиски систем, а пензискиот систем за државни службеници да биде дефиниран како дополнителен систем чија единствена цел е да обезбеди пензија во однос на приходите.

Мобилноста на работната сила се олеснува доколку службениците припаѓаат на истиот законски пензиски систем како и другите вработени. Онаму каде ова е случај, проблемите поврзани со координацијата – или со недостаток на координација – на пензиски права кои се добиени на друг начин влијаат врз дополнителниот професионален пензиски систем, т.е. на посебен дел од целокупниот систем. Исто така е полесно да се споредат пензиските услови за државните службеници со оние за вработените од приватниот сектор ако и двете групи се покриени од истиот основен систем.

Исто така може да се смета за предност ако државните службеници уживаат исти бенефиции за социјално осигурување како и другите жители. Многу е тешко да се објасни зошто тие да бидат исклучени од правилата кои самите си ги налагаат. Какви било смалувања кои би биле усвоени во основниот пензиски систем треба да ги вклучат сите жители. Нормално, истото се применува за сите подобрувања. Не постои реална цел зошто на државните службеници да им се даде посебен третман во овој поглед.

5.2.2 *Координација*

Доколку државните службеници се покриени од два пензиски система, од кои едниот обезбедува основни пензии, а другиот дополнителни пензии, правилата мора да бидат утврдени заради неопходна координација на овие системи. Постојат два фундаментално различни модели. Во една од овие професионални пензии е пресметан *брutto*-износот од кој се одбива платениот износ како основна пензија. Доколку професионалната пензија е намалена поради недоволно години во службата, основните пензиски одбитоци треба да бидат намалени соодветно на тоа. Во другиот модел, професионалната пензија се пресметува во *нето*-износ на основната пензија. Нето-износот се определува на основа на преземеното општо пензиско ниво. И двата модела вклучуваат компликации, кои ќе бидат разработени подолу.

5.3 *Финансирање*

Цврстите финансии се круцијален елемент од еден веродостоен, стабилен и безбеден професионален пензиски систем. Значајната задача за финансирање на пензиите може да се формулира на следниов начин.

Пензиската обврска на работодавачот претставува ветување за вработените за идни пензиски исплати. Исполнувањето на оваа обврска, кога е потребно, вклучува трошоци за пензиските исплати. Овие пензиски трошоци мора да бидат финансирани на некој начин. Капиталот мора во секое време да биде достапен, и доколку работодавачот претходно обезбедил исплата на пензија, капиталот мора да биде исплатен во рокот на исплата на пензиите. Пензиските трошоци може да бидат финансирани на два различни начина, или со тековно финансирање или со претфинансирање.

Во *систем со тековно финансирање*, пензијата се исплатува на продолжена основа како што доаѓа рокот за исплата. Никакво финансирање не се случува и никаков капитал не се остава на страна за идни пензиски исплати. Со цел системот да биде прифатлив, работодавачот мора да има веродостоен и долгорочен извор на средства за да ги покрие трошоците. Правото на Владата да ги собира даноците претставува соодветна сигурност.

Доколку збирот кој е покриен од пензиската шема му обезбедува на системот приходи со исплатата на некаков вид придонеси, тој мора да биде стабилен, особено неговата старосна структура. Системот треба да биде балансиран. Доколку бројот на пензионери се зголеми на трошок на бројот на активни членови, истиот може да биде изложен на голем стрес.

Претфинансирање значи дека за идните пензиски исплати е обезбедена исплата. Фондовите кои се распределени за оваа цел, заедно со каматите кои се заработуваат од истите, го сочинуваат пензискиот капитал кој последователно на тоа се подготвува при исплатата на пензиите. Распределбите треба да бидат утврдени на начин на кој ќе обезбедат дека капиталот е доволен за покривање на проценетите пензиски исплати. Ова се прави на основа на претпоставките за идни каматни стапки, животен век и трошоци. Овие статистички правила мора да се засноваат на претпоставки кои се доволно конзервативни за да осигурат дека, дури и во неповолни околности, пензискиот капитал ќе биде доволен за исплата на ветерните пензии. Последователно на тоа, овој капитал обично генерира вишок средства кои може да бидат искористени за да се подигнат пензиите или да се намалат распределбите.

Мора да се преземат посебни мерки за да се *обезбеди* дека обврските со претфинансирање на пензиите може да се исполнат кога пензиите се доспеани. Овие мерки зависат од условите кои се утврдени во националното законодавство. Ваквите правила може да се вклучат во одредбите кои се поврзани со граѓанското право и даночното право. Класичниот инструмент, кој до одредена мера се користи во речиси сите земји со цел да се обезбеди капитал за пензија претставува пензиско осигурување, што значи дека работодавачот го доверува исполнувањето на своите обврски на осигурителен субјект во замена за бонуси за услугите кои се бараат од вториот.

Разните видови независни пензиски фондови се друга алтернатива. Работодавачот распределува ресурси за овие фондови за идни пензиски исплати. Обично, тој не се откажува од одговорноста за исполнување на своите пензиски обврски, но тој може да побара надоместок од фондовите за исплатените пензии. Понекогаш, работодавците го задржуваат капиталот од пензиите во своите деловни опкружувања со распределба на резерви на специјална сметка во билансот на состојба наменет исклучително за пензии. За да бидат веродостојни, овие резерви мора да бидат обезбедени со кредитно осигурување или со гаранција од владата.

Двете техники за финансирање на пензиските трошоци се опишани погоре во нивната најчиста форма. Очигледно, можни се разни модификации и тие навистина се случуваат. Тековните системи често се комбинираат со фонд за заштита за израмнување на трошоците со текот на времето. Со ова се елиминираат острите варијации во тековните расходи што се должат на ненадејните флукуации во пензиските исплати. Меѓутоа, ваквиот систем не треба да се меша со безбедниот систем со претфинансирање; тој се уште е систем со тековно финансирање.

Можно е да се комбинираат овие техники преку обезбедување на неопходниот пензиски капитал само кога ќе се започне со исплата на пензиите. Ова може да биде соодветно онаму

каде е невозможно да се знае предвреме дали одредени бенефиции ќе бидат исплатени или не. Овој метод, исто така, е можен онаму каде е возможно да се пресмета ризикот од исплатата. Меѓутоа, во тој случај, работодавачот ќе извади осигурување, или самиот тој или од страна на посебен осигурителен субјект.

Друга варијанта е да финансира дел од пензијата со тековниот систем а дел со претфинансирање. Наједноставниот начин да се направи ова е да се подели пензијата во две посебни бенефиции. Овие бенефиции може да варираат и со тоа да се надополнат меѓу себе. Очигледно, разни видови бенефиции бараат различни финансиски техники, предмет кој ќе биде дискутиран подолу.

5.4 Услови за добивање право

Сите пензиски шеми вклучуваат правила за минимум услови кои мора да бидат исполнети од страна на вработените со цел да го реализираат правото на пензија, на пример, минимум возраст, минимум работна кариера или одредени минимум услуги во случај на права кои се поврзани со специфични бенефиции. Сложен систем може да вклучи и голем број услови за разни ситуации, додека пак едноставен систем ќе го минимизира бројот на условите. Нормално е дека се преферира вториот систем сè додека едноставноста не се достигне на сметка на неприфатливите трошоци и бенефиции.

Доколку државните службеници се исклучени од државниот пензиски систем и ја примаат целата своја пензија од својата пензиска шема, нормално е да се прават споредби со условите од државната пензиска шема. Државните службеници не треба да добијат понеповолен третман во споредба со тоа кога би биле опфатени од државниот пензиски систем.

Најелементарниот услов е минималната возраст кога еден државен службеник може да се вклучи во пензиската шема. Онаму каде се смета за неопходно да се утврди ваков услов, тој обично изнесува околу 18-20 години. Потребата да се воспостави ваков услов е воспоставена од другите услови кои мора да се исполнат за членство. Членството во една шема секако дека не го вклучува правото да се имаат сите права од почеток. На пример, може да биде прифатливо да се обезбеди правото на инвалидска пензија и семејна пензија уште од рана возраст отколку од возраста на која се стекнува право на старосна пензија. Прашањето за минималната возраст за квалификување за добивање право на старосна пензија треба да биде покриено со правилата за пресметување пензии и пензиски права за вработени кои предвреме го напуштаат работодавачот или предвреме се пензионираат.

Пензиските шеми секогаш вклучуваат дефиниција на крајот на работниот период кој им дава за право на вработените да се приклучат во системот, т.е. шемата има одредена сфера на применување. Освен овие дефиниции, одредени категории од вработувања со скратено работно време обично се исклучени од правата за добивање пензија, на пример вработување на основа на работа платена според час и вработувања кои изнесуваат помалку од 40 или 50 проценти од вработувањата со полно работно време. Во некои земји се применуваат дополнителни услови за членството дури во случај на услуги кои се покриени со оваа дефиниција. Во случај на вработувања на определено време, често се пресметува услов за пренос (минимален период за квалификација за добивање право на одредени права) од шест месеци или повеќе. Ваквите услови понекогаш може да се применат на случаите со вработени на неопределено време.

Овој дел ги обработува условите за членство во пензиска шема. Условите за добивање право за разни бенефиции обезбедени од шемата ќе се дискутираат под односните бенефиции. Како заклучок, треба да се потенцира уште еднаш дека еден систем со наведени различни минимални возрасти и други квалификувативни услови за пензиски бенефиции е многу непрактичен. Освен тоа што ќе креира конфузија, разликите во условите не може секогаш да бидат оправдани на објективна основа.

5.5 Пресметување на старосни пензии

Во Западна Европа има многу начини за пресметување на пензиите за државните служби колку што има пензиски шеми. Некои од нив се опишани накратко во Дел 8 („Преглед на земји“). Овој дел содржи општи дискусии за пресметката на старосните пензии според различните модели.

5.5.1 Приходи за пензија

Големината на професионалната пензија обично зависи од приходите на вработеното лице и од должината на неговата/нејзината кариера како вработено лице. Едно детално истражување за приходите кои одлучуваат по пензијата открива дека се применуваат две спротивни начела. Во јавниот сектор пензиите обично се пресметуваат на основа на конечните приходи пред пензионирање (*конечна плата*). Ова може да биде платата во моментот на пензионирањето, платата која вработеното лице ја примало во последната година, просечните приходи за време на последните пет години пред пензионирањето или кои било други опции од многубројните варијации за оваа тема.

Онаму каде пензиите се засновани на приходите во период од една или повеќе години, платата на вработеното лице на почетокот на овој период мора да се земе предвид во однос нивоата на плата кои се применуваат на крајот на периодот. Во една структурна класа нормално е пресметката да се заснова на релевантните нивоа на плата на крајот на периодот. Во случај на индивидуален систем за плати, мора да се примени индекс за платите или за инфлацијата. Онаму каде има индексирање на пензиите, може да биде соодветно да се прилагодат примањата на кои се заснова пензијата согласно истиот индекс.

Може да биде неопходно да се ограничи можноста за примање висока пензија на основа на покачување на платата веднаш пред пензионирањето. Доколку високите пензии не ги зголемат трошоците од страната која е одговорна за зголемување на платата, тогаш постои очигледен ризик каде формирањето на платата не е предмет на строга контрола, за манипулација на системот.

Друго прашање е дали и како какви било додатоци кон платата и други променливи компоненти од платата треба да се земат предвид. Во вакви случаи е соодветно да се земе предвид подолг период од периодот за фиксна плата.

Другото начело кое се применува на приходите за пензија се *приходи од кариера*, т.е. вкупната плата која ја прима вработениот за време на својата кариера. Начелото елиминира некои од проблемите кои се поврзуваат со начелото за конечна плата. Меѓутоа, потребно е индексирање или друга форма на ревалуација. Бидејќи периодот кој е земен предвид е значително долг, ревалуацијата на претходните приходи не треба да се поврзува со скалилата од платата. Скалилата од плата може да се изменат многупати за време на 40-годишниот период од вработувањето, и за ова секако се потребни и привремени решенија. Наместо тоа, ревалуацијата треба да се ефектуира или од индексирањето или од давањето бонуси, зависно од точната природа на пензиското верување и од методот за негово финансирање.

5.5.2 Пензиски ветувања

Пензиските ветувања од работодавците се засновани на едно или на две начела. Според традиционалните практики, во случај на професионални пензии работодавачот им ветува на вработените специфични бенефиции кои обично се поврзани со приходите, предмет на квалификационен период од 30-40 години за целосна пензија, т.е. пензијата е *дефинирана на бенефиции*. Работодавачот мора да донесе неопходни одредби или придонеси со цел да обезбеди дека ветувањето ќе биде исполнето. Големината на бенефицијата секогаш е утврдена во пензиската шема. Меѓутоа, трошоците за придонесите се несигурен фактор. Тие не можат да се предвидат со сигурност, што е незадоволувачки факт од гледна точка на работодавачот. Со тековниот систем ова не се смета секогаш за проблем, меѓутоа, несомнено вклучува помала контрола на трошоците и помалку свесност за трошоците. Проблемот не може да се адресира

со подготвување на статистички проценки на трошоците, иако овие не се неопходни за целите поврзани со финансирањето.

Другото начело вклучува ветување за посебен бонус или придонес, кој често е процент од приходите на вработеното лице; т.е. пензијата е *дефинирана на придонеси*. Според ова начело, износот на бенефицијата зависи од износот кој е додаден кон системот и нормално бонусите кои се доделени, главно од вишокот кој е генериран од капиталното управување. Во овој случај износот на бенефицијата не може да се предвиди. Во исто време, ова претставува предност за работодавачот за да го знае износот на придонесот и со тоа трошоците кои се поврзани со пензијата. Неповолноста за вработеното лице кога не може да си го предвиди износот на својата пензија не е многу значајна ако се знае дека на лицето му се дадени информациите за статусот на неговото право на пензија.

Мора да се додаде дека е можно, можеби и пожелно да се комбинираат двете начела. Ова помага при откажувањето на предностите и неповолните работи од еден систем. Пензиските шеми кои ги комбинираат двете начела обезбедуваат два сета на старосни пензии.

5.5.3 Траење на службата

Како што е веќе споменато, кариерата на вработувањето обично е релевантна со големината на пензијата. Онаму каде се применува начелото за приходи од кариерата, должината на вработувањето се рефлектира автоматски во вкупните приходи за пензија на вработеното лице. Траењето на службата како таква е неважна за пресметката на пензијата.

Во случај на *конечни пензии поврзани со платата*, мора да се пресмета коефициентот за траењето на службата или некој сличен коефициент. Условите за квалификација за целосна пензија често се 40 години служба. Онаму каде овој збир не е достигнат, пензијата се намалува соодветно преку множење на износот со коефициентот на траењето на службата. Доколку условот за квалификација за целосна пензија е 40 години, а реалната бројка е 30 години, тој коефициент ќе биде 0.75 и пензијата ќе се намали соодветно.

Во некои пензиски шеми акумулираната пензија се изјаснува не преку коефициентот, туку во услови на процент од приходите за пензија од секоја година. Ако, на пример, целосната пензија кореспондира со 70 проценти од приходите за пензија а периодот за квалификување е 35 години, тоа значи дека 2 проценти од приходите за пензија се акумулираат секоја година сè додека не се постигне максималното ниво. Овие пресметки може да бидат преуредени и да се усложнат со пондирање, т.е. доделување 2,4 проценти за секоја од првите 15 години и 1,7 проценти за последните 20 години.

Минималната работна кариера за целосна пензија е 35-40 години во некои земји, додека пак постојат и периоди од 30 и 45 години. Условите од кариера за целосна пензија очигледно се поврзани со бројот на години помеѓу минималната возраст на почетокот од квалификациониот период и возраста за пензионирање. Во последно време има тренд кон намалување на трошоците од пензиите со зголемувањето на должината на периодот за квалификација за целосна пензија.

Друг фактор при пресметката на траењето на службата се правилата кои се поврзани со отсуството. Тука може да се земат предвид причините за, и времетраењето на отсуството. Друг проблем кој се јавува е вработување на скратено работно време. По правило, пресметките не треба да се премногу сложени со вклучени ексклузивно детални правила. Едно друго цврсто начело е тоа дека вработувањето на скратено работно време треба да влијае врз пресметката на времетраењето на службата или врз приходите за пензионирање, но не врз двете. Во случај на конечни пензии поврзани со платата, секогаш има ризик од случај кога на вработениот му се дава повисока или помала пензија од пензијата која е заслужена. На пример, вработеното лице може поголемиот дел од својата кариера да работи на скратено работно време, меѓутоа лицето може да почне да работи со полно работно време кога ќе ја достигне возраста во која приходите за пензии почнуваат да се земаат предвид, и со тоа ќе прима целосна пензија на основа на плата за полно работно време. Спротивно на тоа, вработено лице кое отпрвин работи со полно

работно време а потоа продолжува со скратено работно време прима само половина од целата пензија. Ваквите ефекти може да бидат елиминирани со поставување на строги правила за отсуство од работа и за работни часови за вработените.

Доколку вработувањето е прекинато пред возраста за пензионирање поради повлекување или инвалидска пензија или смртен случај, треба да се вклучи и остатокот од годините до возраста за пензионирање – минимум до одредена мерка – во времетраењето на службата со цел пресметка на старосни пензии.

5.5.4 Износ на пензијата

Во систем *дефиниран по бенефиции*, износот на пензијата обично се утврдува како одреден процент од приходите за пензијата. Тој, исто така, може да се пресмета како паушален износ, иако овој метод ретко се користи во однос на професионалните пензиски системи. Меѓутоа, комбинацијата од овие системи може да изгледа соодветна како средство за достигнување делумна дистрибуција на пензиите од високо платени до ниско платени вработени. Многу системи вклучуваат правила за минимални пензии. Потребата од овие правила посебно зависи од времетраењето за кое основниот државен пензиски систем ја исполнува оваа функција и од односот меѓу професионалната пензија и државната пензија.

Пензиските нивоа многу варираат помеѓу земјите во Западна Европа, од 50 до 100 проценти од конечната плата, вклучително и основните пензии, онаму каде е применливо. Многу е тешко да се направи споредба помеѓу земјите, бидејќи пензиите не се единствениот фактор кој влијае врз стандардот на пензионерите. Во земјите каде пензиските придонеси се уплатуваат од страна на вработеното лице, тоа престанува да ги плаќа придонесите кога ќе стане пензионер. Понекогаш, пензиските приходи се предмет на поповолни даночни третмани отколку приходите од плата. Пензионерите може да примат бенефиции од социјално осигурување или да имаат пониски животни трошоци поради субвенционирани патување итн. Очигледно, овие фактори варираат од една земја во друга.

Освен овие резервации, нормалното пензиско ниво за државните службеници во Западна Европа е околу 75-80 проценти од конечната плата. Меѓутоа, како што е споменато, ова не мора да значи дека нивоата на приходи од овие вработени лица паѓа од 20-25 проценти по пензионирањето. Едно цврсто начело при воспоставувањето на пензиските нивоа треба биде тоа дека овие пензии не треба да ги надминат оние кои би биле избрани од вработените според волонтерскиот систем, ако се претпостави дека тие не ја потценуваат нивната потреба од пензиска заштита. Ако пензиите се сметаат за одложени приходи, нормално е да се запрашаме колкав процент од приходите едно вработено лице е подготвено да остави настрана за својата пензија. Очигледно дека ова варира, каде одреден обем треба да биде оставен за дополнување на пензиите од личните полиси за пензиско осигурување. Потребата од национално штедење е друг аргумент за обезбедување на овој обем. Меѓутоа, професионалните пензии треба секогаш да обезбедат адекватно ниво на приходи.

Нормално, не е секогаш неопходно, дури не е ни повољно за пензиските нивоа во сите пензиски групи да останат исти. Онаму каде државните службеници се исто така опфатени од државниот пензиски систем, нивниот приход од тој систем треба, зависно од тоа дали се применува бруто или нето-моделот за координација, да се земе предвид. Резултатот може да биде помало дополнително пензиско ниво во групата со мали приходи. Пониските пензиски нивоа исто така може да бидат оправдани од другата страна на скалата на приходите. Доколку возраста за пензионирање во основниот пензиски систем е поголема од дополнителната професионална пензиска шема, може исто така да биде неопходно да се овозможи повисоко пензиско ниво под оваа шема за првите неколку години, бидејќи во тој период не се исплаќа основна пензија.

Во некои земји, ситуацијата во семејството на пензионерот, во неговите активни години или за време на пензионирањето, може да има влијание врз износот на неговата/нејзината вкупна пензија. Онаму каде ова не се зема предвид во основниот пензиски систем, дополнувањата за

жените и децата или некоја друга форма на поволен третман може да бидат вклучени во пензиските шеми за државните службеници. Пензиските правила од релевантните услови за плаќање треба да се земат предвид.

Износот на пензиите во системот *дефиниран на придонеси* зависи, како што спомнавме погоре, од тоа колку е уплатено во тој систем и како е управуван пензискиот капитал. Во пензиските шеми, придонесите обично се фиксни како одреден процент од приходите за пензија. Процентната стапка може да варира во однос на различните групи приходи од иста причина како и нивоата на бенефиции во систем кој е дефиниран на бенефиции.

Износот на бенефициите може да биде намален од шемата. Тоа зависи од многу фактори, на пример од износот на придонеси и од периодот за време на кој тие се уплатуваат, од капиталот кој е наследен од оние членови на колективот кои починале и од вишокот кој е генериран од капиталното управување. Вработените најдобро можат да се услужат со поволни правила за управата на пензиските фондови и професионалните фондови. Пензискиот капитал се конвертира во месечни исплати на пензии на основа на претпоставката за идни каматни стапки, животен век и трошоци, т.е. статистички фактори. Иако жените живеат 4-5 години подолго од мажите, ова обично не се зема предвид и резултатот е значителен трансфер на пензиски капитал од мажите на жените.

Со цел вработените да имаат идеја за износот на нивните пензии во согласност со системот дефиниран на придонеси, мора да им се даваат редовни информации барем за пензиските права кои ги заработиле во кое било дадено време.

5.6 Возраст за пензионирање

Правото на пензиски бенефиции обично зависи од исполнувањето на одредени услови. Правилата може да бидат утврдени за минимален период за време на кој вработениот мора да биде член на пензиска шема (услов за пренос) и тука може да постојат правила со кои се утврдува одредена минимална возраст за добивање право на старосна пензија.

Возраста за пензионирање може да означува две различни работи. Едната е *правото* на вработениот да се пензионира на одредена возраст од датумот од која старосната пензија директно се исплатува. Другата е *обврската* за вработените да се пензионираат на одредена возраст. Понекогаш овие две возрасти се совпаѓаат, но во многу шеми за државни службеници обврската за пензионирање може да се примени најмногу до пет години од правото за пензионирање. Варијација на оваа тема е правото за предвремено пензионирање од одредена област за возврат на специфично намалување на пензијата. Ова намалување може да биде маргинално, или може да се пресмета според строгите статистички начела. Во одредени шеми исто така е можно да се одложи пензионирањето, вредноста на која соодветно се зголемува. Овие варијации потпаѓаат во рамките на концептот на флексибилна возраст за пензионирање.

Освен правото или обврската за пензионирање на одредена возраст, тука исто се вбројува и возраста од која се пресметува почетокот на старосна пензија. Од статистичка гледна точка, сите старосни пензии се пресметуваат под претпоставка дека исплатата на пензијата ќе започне на одредена возраст. Очигледно е важно да се утврди оваа возраст каде возраста за пензионирање е флексибилна.

Во повеќето земји од Западна Европа возраста за пензионирање на државните службеници е 60 години што се однесува до правото за пензионирање и 65 што се однесува до обврската да се стори тоа. Оваа флексибилност ги зема предвид разните индивидуални потреби кога станува збор за пензионирањето. Во одредени земји возраста за пензионирање е пониска за одредени професионални категории поради фактот дека нивната работа се смета за особено напорна или со посебни услови, како на пример безбедноста. Примери за професионални категории во јавниот сектор каде ова начело се применува се воените службеници, полицајци, пожарникари, машиновозачи, контролори за летање и професори. Во овие случаи правото на пензија често е поврзано со возраста – 50 или 55 – и минимален број години во службата. Разликите во возраста за пензионирање меѓу мажите и жените едвај и да ги има повеќе.

Воспоставувањето правична и фер возраст за пензионирање е тежок процес и генерално нема прифатливи начела за тоа како треба да се направи истото. На ризик се многу конфликтни интереси. Од една страна, одредени професионални категории го присвојуваат правото да ја намалат возраста за пензионирање на сметка на тешката физичка работа, што е тешко за проценување од страна на работодавците, додека пак работодавците мора да се во можност да го пензионираат персоналот кој повеќе не им е потребен на основа на нивната возраст, особено во одредени области. Од друга страна, вработените посакуваат да останат на работа додека имаат корист од неа, и над сè, високата возраст за пензионирање е економски поволна за работодавците. Како последно, но не помалку важно, вработените сакаат фер и еднаков третман без оглед на индивидуалните разлики.

Како додаток на овие конфликтни интереси, ситуацијата се комплицира со фактот дека работниот век е подложен на процес на брза промена, и ова се применува исто така и за специфичните потреби на одредени професионални категории. Друг фактор кој треба да се земе предвид во оваа насока е возраста за пензионирање во основниот државен пензиски систем и остатокот од пазарот на трудот. Дали државните службеници се опфатени од државните пензии или не, претставува предност доколку возраста за пензионирање е иста во двата система, барем за мнозинството.

Во однос на горенаведените фактори, не е лесно да се дојде до задоволително решение за ова прашање. Без разлика на возраста за пензионирање за која ќе се донесе одлука, одредени луѓе ќе се пензионираат преоцна, а одредени луѓе прерано. Меѓутоа, економската реалност го ограничува делокругот за маневрирање. Намалувањето на возраста за пензионирање за една година не значи само дека пензиите се исплаќаат за една дополнителна година, туку исто така дека неопходниот пензиски капитал се акумулира една година помалку. Затоа е важно да се извршат статистички пресметки за трошоците и истите внимателно да се разгледаат при воспоставувањето на возраста за пензионирање.

Проблемот на невработеноста често се решава со пензионирање на постариот персонал. Во никој случај не смее да се намали возраста за пензионирање. Наместо тоа, треба да се преземат привремени и специјални мерки кога е неопходно со цел да се овозможи пензионирање, ако се претпостави дека економската ситуација го дозволува тоа. Возраста за пензионирање мора да биде воспоставена на основа на возраста за пензионирање која е посакувана и одржлива.

Постои забележлив тренд во многу земји кон решавањето на проблемот на покачување на пензиските трошоци преку покачување на возраста за пензионирање. Во поглед на постојаниот пораст на животниот век, ова изгледа како разумен тек на настаните.

5.7 Инвалидски пензии

Професионалната пензиска шема обично вклучува правила за инвалидски пензии. Алтернативно на ова, овие правила може да се инкорпорираат во системот за здравствено осигурување. Инвалидската бенефиција која е исплатена пред возраста за пензионирање на поранешен вработен, кој се повлекол во пензија на основа на траен инвалидитет, треба да се смета за пензија.

Во основа, постојат два начина за дизајнирање на инвалидска пензија. Едниот начин е да се дизајнира бенефиција за чист ризик која не побарува претфинансирање. Ова значи дека вработено лице кое го прекинува својот работен однос се одрекува од правото на инвалидска пензија во случај на инвалидитет. Под овој систем не може да се добие право на инвалидски пензии. Вториот начин вклучува компонента на штедење, што значи дека инвалидската пензија се заработува на ист начин како и старосната пензија. По предвременото пензионирање, вработеното лице има право на инвалидска пензија во износ на соодносот од целата пензија за која истото е квалификувано во моментот на пензионирањето.

Како што е случајот со старосните пензии, треба да се утврдат условите за добивање право на стекнување инвалидска пензија. Често, постојат правила за периодите на квалификување. проблемот за донесување одлука дали инвалидитетот е траен или не е од медицинската сфера

и него нема да го дискутираме овде. Исто така е неопходно да се утврдат правилата за тоа дали пензиите ќе бидат прекинати ако примателот одново почне со работа.

Разумно е да се разграничи помеѓу инвалидските пензии на медицинска основа и предвремените пензии кои се доделени на основа на технолошки вишок. Бенефициите за технолошки вишок може да се оправдани во одредени ситуации, но тие нема да се основен дел од пензиската шема. Кога има ситуација на технолошки вишок во одредена област, треба да се додели пензија за предвременно пензионирање со посебна одлука, која исто така треба да специфицира како истата ќе биде финансирана.

Методот на пресметка на инвалидските пензии зависи од тоа како се пресметуваат старосните пензии. Ако тие се дел од ветувањата за конечна плата дефинирани на бенефиции, нормално е дека инвалидските пензии треба да се пресметуваат на сличен начин. Често, примателот добива компензација за предвременото пензионирање со цел периодот до возраста за пензионирање да се земе предвид, целосно или делумно, за пензиски цели исто како лицето да останало на работа. Во принцип, истото се применува во старосните пензии дефинирани на придонеси, каде инвалидските пензии обично се дефинирани на бенефиции.

Тука, исто така, може да има оправдување за воспоставување на повисоко ниво на инвалидски пензии отколку за старосни пензии. Во исто време, можеби е поважно отколку во случајот на старосните пензии, да не се ризикува воспоставувањето на ниво кое е премногу високо во однос на платата на вработеното лице. Поединецот треба секогаш да има економски поттик за работа.

Наједноставниот начин да се финансираат инвалидските пензии за државните службеници е да се употребуваат истите техники како и за старосните пензии. Дури и во случај на претфинансирање, ризикот треба да биде преземен од работодавачот, по можност со трошоците пресметани како бонуси од ризик. Исто така е можно да се осигури од ризик.

5.8 Бенефиции од семејна пензија

Професионалните пензиски системи треба да вклучат некаков вид семејна пензија за да бидат комплетни. Шемата на вработувањето многу зависи од една земја до друга и последователно на тоа зависат и потребите и размерот за семејните пензии. Доколку жените работат во иста мера како мажите, главната потреба за семејните пензии е во форма на детски пензии. Семејните пензии за возрасни сега се обезбедени во форма на пензии за вдовица и во форма на пензии за вдовци. Разведен брачен партнер може исто така да има право на семејна пензија, како и член од семејството кој живеел со починато лице без да бидат во брак.

Семејните пензии обично се делат помеѓу корисниците според планот утврден во пензиската шема, кој често значи дека бенефициите се ограничуваат меѓусебно. Времетраењето во кое пензијата се исплаќа варира, особено зависно тоа кој е корисникот. Детските пензии обично не се исплаќаат по возраста од 19-20 години и семејните пензии за возрасни не се исплаќаат доколку корисникот повторно стапи во брак.

Како и инвалидските пензии, семејните пензии се бенефиција на ризик кој може и не мора да вклучува елемент на заштедување. Обично, средствата за семејни бенефиции се пренаменети за оние кои одат во предвремена пензија под исти услови како и старосните пензионери. Доколку старосните пензии се претфинансирани, истиот метод на финансирање треба да се примени врз семејните пензии. Тие, исто така, треба да се обезбедат на ист начин како и старосните пензии, доколку не претставуваат бенефиција за чист ризик.

Семејната пензија за единствен корисник обично се пресметува како одреден процент – 50-60 проценти – од старосната пензија. Доколку вработеното лице почине додека е на служба, старосната пензија која успешно е заработена до возраста за пензионирање се зема предвид. Алтернативно на тоа, семејната пензија може да биде фиксна на паушален износ и да се исплати за време на ограничен период, на пример за пет години.

Во случај на претфинансирани пензиски ветувања дефинирани на придонеси, постои друга алтернатива: пензискиот капитал кој е оставен на страна за старосната пензија може да се исплати на корисникот на семејната пензија.

Често постои осигурителна полиса за животно осигурување на професионална група, како и семејна пензија. Со ова може да му се даде за право на корисникот да добие паушален износ, како на пример нормална плата за една година, која би се исплатила во случај на смрт. Износот може да се намали со возраста на осигуреното вработено лице и да дојде до нула до времето кога лицето ќе ја достигне возраста за пензионирање.

5.9 Почеток на исплата на старосна пензија

Старосна пензија дефинирана на бенефиции се исплаќа во форма на животен ануитет од датумот кога е достигната возраста за пензионирање. Доколку на друг датум се започне со исплатите, ова би требало да влијае врз исплатениот износ. Ако се земат предвид константните трошоци, исплатата од целосно финансираниот систем на пензии која започнува од друг датум побарува статистички дополнителна пресметка на пензискиот износ. Во систем на тековно финансирање, може да се изврши стандардно намалување или зголемување со цел да се овозможи предвремено или одложено плаќање на старосната пензија. Пензијата која треба да се исплати претставува износ кој е акумулиран до времето на исплатата; во случај на предвремено пензионирање, останува да се заработи одреден период до возраста на пензионирање. Доколку работодавачот е подготвен да ги сноси трошоците, износот за кој се намалува пензијата, секако дека може да биде помал отколку што треба да биде во согласност со статистичките начела. Ваквите случаи може да бидат сметани како инстанции од флексибилната возраст за пензионирање.

Во случај на пензиско ветување дефинирано на придонеси, износот на пензијата зависи директно од износот на пензискиот капитал оставен настрана, како и од возраста од која пензијата треба да се исплати. Со ова може да се оправда поголема флексибилност што се однесува на исплатата. Корисникот може да има потреба од повисоки бенефиции за време на првите свои години како пензионер. Тој/таа, до одредена мера треба да има право да го избере времетраењето на извршување на исплатата, на пример, пет или десет години или за остатокот од својот живот. Меѓутоа, треба да се преземат чекори да се осигури дека на корисникот ќе му биде исплатен доволен износ во остатокот од својот живот со цел да не биде сиромашен и зависен од јавна помош.

Во оваа насока, се препорачува старосните пензии понекогаш да се комбинираат со паушален износ, кој се исплаќа кога корисникот ја достигнува возраста за пензионирање. Логичката подлога зад ова е дека новата ситуација во која се наоѓа пензионерот побарува специјален додаток.

Според тоа, пензиските шеми треба да вклучуваат правила со кои се утврдува датумот од кој старосната пензија може да биде исплатена, најрано и најдоцна. Тие, исто така, вклучуваат правила за повторна пресметка на пензиите. Можно е да се извлече дел од пензијата за ограничен период, исто така ова треба да биде регулирано.

Во оваа точка е вредно да се повтори истата точка дека предвремените пензии кои се доделени на основа на технолошки вишок или од медицински причини не треба да се мешаат со предвремените пензии кои се опишани погоре. Ваквите пензии треба да бидат одделени од бенефициите според пензиските шеми. Се издаваат специјални правила кога за тоа се појавува потреба. Инаку, постои ризик од мешање на центрите за трошоци со кои контролата ќе биде загубена.

5.10 Промена на работен однос

Според многу пензиски шеми, вработените кои го прекинуваат својот работен однос ризикуваат да ги загубат пензиските бенефиции за кои мислат дека имаат право да ги примаат. Од оваа причина, вработено лице кое посакува промена на работно место може да не го

направи тоа од страв да не ги загуби пензиските бенефиции. Ваквите пензиски услови се пречка за мобилност на работната сила.

5.10.1 Пренесени пензиски права

Во оваа точка е неопходно да се разгледа прашањето за *пренесени* пензиски бенефиции. Онаму каде правото е зависно од еден или од два услови, бенефицијата е условена. При отсуство на овие услови, се вели дека постои пренесена бенефиција. Концептот може да варира од една земја до друга, меѓутоа, сепак соодветно е ова да се дискутира во однос на пресметката и оценувањето на бенефициите во однос на прекинувањето на работниот однос. Бенефиција, чија вредност може да биде потрошена, тешко дека може да се смета за пренесена бенефиција во соодветен случај.

Условите за пренесување на правата на државните службеници за старосни пензии варираат во Западна Европа од неколку месеци во службата до најмногу петнаесет години. Сè до комплетирањето на условите за пренесување, старосната пензија е условена во смисла на тоа дека вработено лице кое го напушта своето работно место пред крајот на овој период нема право на пензија. Ова не мора да значи дека лицето нема право на други бенефиции, од помала вредност како на пример исплата на паушална сума.

Друг услов кој постои во одредени шеми е условот според кој вработените мора да останат во служба додека не ја достигнат возраста за пензионирање, или некоја друга возраст близу возраста за пензионирање, за да имаат право на пензиски бенефиции. Во вакви случаи, *прекинет на работниот однос* вклучува загуба на пензиски права. Ова можеби изгледа нефер, меѓутоа онаму каде условената бенефиција е поврзана со одредена професија или назначување, загубата на ова право е оправдана. На пример, тешко е да се увиди зошто еден контролор на летови со возраст за пензионирање на 60 години, наместо нормално на 65 тој доброволно заминува на 60 години, и си ја добива својата акумулирана старосна пензија меѓу 60-65 години старост. Затоа, неговата старосна пензија пред наполнети 65 години старост може да биде условена, но, секако дека пензијата од старосна возраст од 65 години не може.

Кога правото на акумулирана пензија се става како предмет на условите, тоа е еден начин на кој работодавците ги задржуваат своите вработени. Овој феномен претставува сериозна пречка за мобилноста на работната сила и во една од земјите е донесено законодавство со цел да се ограничи делокругот на условените пензиски права. Исто така се прават напори од страна на Европската Унија за да се елиминираат пречките за мобилност, вклучително и ограничувањата за одредувањата на условените пензиски права.

5.10.2 Координација

Дури и во случаите каде пензиските права не се строго условени, начинот на кој се пресметуваат пензиите и фактот дека, во некои шеми, пензиските бенефиции не се проценуваат во случај на прекин на работниот однос, може да ги одврати вработените од промена на работните места. Ова пред сè се применува за бенефициите кои се базираат на конечната плата. Со цел да се реши овој проблем, неопходно е да се вклучат правилата во пензиската шема кои бараат координација со други права за професионална пензија. Координацијата може да биде организирана во следните линии.

Претходните години во службата може да се земат предвид за пензија според пензиската шема која се применува кон новите назначувања и акумулираните пензиски бенефиции, кои треба да се вклучат во пензијата. Со ова се претпоставува дека и двете шеми ја претставуваат истата вредност. Онаму каде ова не е случај, акумулираните години служба треба повторно да се пресметаат со упатување кон разликата во вредноста. Онаму каде се применува начелото за конечна плата, координацијата се стреми да постави непропорционален износ од трошоците на последниот работодавач, и последователно на тоа, системот треба да биде заснован на заемен договор помеѓу двете пензиски шеми. Методите кои се користат за интеграција на акумулираните пензиски права може да варираат. Пензискиот капитал може да се пренесе кога

вработениот почнува со работа на ново работно место или кога акумулираните бенефиции може да се исплатат во вториот систем кога пензијата се должи за исплата. Друг метод е да се намали пензијата за износот кој е исплатен за акумулираната бенефиција.

Можноста за координирање на пензиските права кои се заслужени во согласност со пензиските шеми е важен фактор при однесување на мобилноста на работната сила и регрутирање на квалификуван персонал. Меѓутоа, правилата за координација често се комплицирани и тешко е да се заклучат договорите за истите и дури е потешко да се изменат ваквите договори. Правилата се исто така тешки за вработените да ги разберат. Една голема предност на ветувањата дефинирани на придонеси и пензиите засновани на приходи од кариерата е тоа дека ваквите системи немаат потреба од координација. Секој работодавач е одговорен за неговиот удел во финалната пензија, без да ги зема предвид акумулираните пензиски права. Меѓутоа, ваквата пензиска шема не ги елиминира проблемите од регрутирањето лица кои се покриени од друга шема со условени бенефиции.

5.11 Ревалуација

Екстремно долгорочната природа на пензиските обврски го прави прашањето за релевација исклучително важно за вработените и работодавците. Ова особено се применува во земјите со висока инфлација, или во време на висока инфлација, бидејќи во рамка од педесет години е вклучена голема несигурност за иднината. Прашањето дали и како треба да се ревалуира вредноста на акумулираните пензиски права пред и за време на периодот од исплата треба да биде експлицитно регулирано во пензиската шема.

Постојат три фази во кои ова прашање е важно: периодот на заработување, периодот на исплата и веројатно периодот на чекање меѓу овие два периоди.

5.11.1 Период на заработување

Во случај на пензии кои се засновани на конечна плата, акумулираните пензиски права се зголемуваат за време на работниот однос до иста мерка како и платата на вработеното лице. Ако оваа плата се намали, вредноста на неговото право за пензија се намалува соодветно.

За пензиите засновани на приходи од кариерата ситуацијата е различна. Доколку пензиското ветување е дефинирано на бенефиција, мора да постојат специјални правила со кои ќе се објасни како акумулираните пензиски права треба да бидат ревалуирани. Постојат два можни модела. Во првиот, секоја година се донесува одлука за општото покачување, особено во врска со прегледот на платите. Во другиот модел, пензиските права се покачуваат секоја година со индекс поврзан со цената или со трендот на плати или со микс од овие две. Индекс-моделот е најсоодветен за оваа фаза, каде вработениот сè уште е со својот оригинален работодавач.

Пензиите дефинирани на придонеси се финансирани со тековни системи за финансирање и се третираат на ист начин. Доколку пензиите се целосно финансирани, акумулираните пензиски права се покачуваат секоја година за вишокот кој е генериран од управувањето на капиталот и од елементите за осигурување. Во овој случај, вработените имаат голема корист од совесното и професионално управување. Правилата за инвестирање капитал и управителите на фондови се суштински компоненти за пензиската шема.

5.11.2 Период за чекање

Доколку вработено лице го прекине работниот однос пред исплата на пензијата, се јавува период пред исплатата на пензијата, кој често има спротивен ефект врз вредноста на заработената бенефиција. Пензиите дефинирани на бенефиции засновани на конечната плата не се дизајнирани за предвремени пензионери. И покрај тоа, онаму каде ова се случува, изгледа дека е законски во некои квартали, да се откажете од пензиското право или барем да се потроши неговата вредност. Ревалуацијата може да почека додека не дојде време за исплата на заработените бенефиции. Уште еднаш, ова ја попречува мобилноста на работната сила.

Алтернативата е секако да се осигури дека која било одлука за ревалуацијата на акумулираните пензиски права за време на периодот на заработување се применува исто така во интервалот

помеѓу прекиот на вработувањето и отпочнувањето на исплатата на пениите. Што се однесува на пензиите засновани на конечната плата, потребни се специјални правила во однос на овој интервал, бидејќи вредноста на пензијата се покачува автоматски по периодот на заработување.

Во случај на претфинансирани пензии дефинирани на придонеси, наведеното е вистина за време на периодот на чекање како што е случај за време на периодот на заработување. Ревалуацијата на акумулираните пензиски права зависи од генерираниот вишок.

5.11.3 Период на исплата

Кога се работи за фазата на исплата, постои фундаментална разлика меѓу претфинансираните пензии дефинирани на придонеси и други пензии. Во првиот случај, работодавачот се ослободил од својата обврска со плаќање на придонесите. Вработеното лице кое се пензионира има право на акумулиран вишок, но тоа исто така го прифаќа ризикот дека вишокот ќе биде помал од очекуваното. Со пензиите дефинирани на бенефиции, корисникот го прима износот кој му е ветен во шемата, ниту помалку од тоа ниту повеќе. Работодавачот го сноси ризикот ако трошоците се зголемат – или во случај кога истите се помали - од очекуваното.

Пензиската шема треба да содржи правила за ревалуација на бенефиции за време на фазата на исплата. Во случај на целосно финансирани пензии дефинирани на придонеси, овие правила се применуваат при управувањето на уплатените средства. Во други случаи, правилата не треба да ги врзат пензиите со автоматско индексирање, барем не додека индексот е поврзан со економскиот развој. Инаку, животните стандарди на пензионерите за време на негативните трендови за реалните плати може да пораснат диспропорционално во споредба со оние од работната популација. Онаму каде пензиите се финансирани согласно тековен систем за финансирање, што значи дека истите се исплаќаат од луѓето кои се тековно вработени, постои ризик од создавање тензија помеѓу генерациите. Може да води и кон откажување на „генерацискиот договор“. Според ова, генералниот метод има за цел да ги ревалуира пензиите еднаш годишно, по можност во согласност со начелата кои се утврдени во оваа шема.

5.12 Преодни одредби

Кога се претставува нова пензиска шема, неопходно е да се воспостават преодни правила за исфрлањето на претходните одредби и за претставување нови. Истото се применува кога пензиските услови се изменети. Во зависност од стапката по која треба да се случи промената, ваквите преодни правила може да се применуваат за што било помеѓу неколку месеци и неколку декади. Конфликтните интереси се на ризик. Оние кои очекуваат добивка од промената очигледно дека сакаат да ја воведат што е можно побргу; спротивно на тоа, оние кои губат од неа сакаат да чекаат што е можно повеќе пред истата да стапи во сила. Екстреман избор е да се остави новата пензиска шема да биде применета само за оние кои стапуваат во работен однос по влегувањето на шемата во сила. Понекогаш ова се смета како единствен начин за претставување промени кон полошо.

Реалниот проблем, кој е поврзан со новите или подобрени бенефиции, е прашањето за финансиите. Доколку претфинансирањето е присвоена техника, ќе биде потребно многу време, веројатно 40 години, пред да се развие. Со цел да се забрза процесот, неопходно е да се остават настрана поголеми износи за време на преодниот период. Од друга страна, тековен систем на финансирање овозможува подобрени услови, на пример, 10 проценти покачување на пензиските нивоа за сите вработени, кое би било претставено преку ноќ. Ефектот врз трошоците, т.е. исплатата на пензиите станува очигледен во подоцнежните периоди; навистина, целиот ефект нема да се почувствува за околу 40 години по претставувањето на реформата. Со други зборови, системите за тековно финансирање не поттикнуваат соодветен преглед на предложените зголемувања во бенефициите.

Спротивно на тоа, кога промените кон полошо се претставени, заштедите кои се реализирани во претфинансираната шема се тешко забележливи првин за членовите на шемата. Вработените може да бидат безбедни знаејќи дека износот кој е акумулиран во дадено време

нема да им биде одземен. Единствено пензијата која е заработена после тоа време ќе биде намалена. Меѓутоа, нефинансираните бенефиции се подложни на исчезнување доколку економската ситуација намалувањата ги смета за неопходни. Шансата за реалното примање на ветерната пензија по достигнувањето на возраста за пензионирање очигледно е многу поголема доколку пензијата е претфинансирана отколку кога би била финансирана преку систем на тековно финансирање.

Прашањето за финансирањето треба внимателно да се разгледа кога преодните правила за нова пензиска шема или подобрувањата на веќе постојна шема се формулирани. Важно е дека јавноста треба да има доверба во подготвеноста и способноста на работодавачот, т.е. државата, да ги исполнат своите пензиски обврски дури и доколку пензиската шема е финансирана во согласност со систем со тековно финансирање. Претставувањето на нови бенефиции и исклучувањето на стари треба да се случи постепено, особено ако овие промени се кон полошо. Доколку не се смета за повољно новите бенефиции да се акумулираат по нормални (бавни) стапки, периодот за квалификација може да се скрати ретроактивно, земајќи го предвид специфичниот период на работен однос. Друг метод кој се применува кога бенефициите се засновани на конечната плата е да се воведат пократок период на заработување за преодната генерација, отколку периодот кој нормално е потребен за целосна пензија.

Доколку нова пензиска шема е финансирана со тековен систем на финансирање со придонеси, нормално е системот да не ги побара сите придонеси (засновани на вработените) за време на првите неколку години или декади до финансиските исплати. Во тој случај е важно уплатените придонеси во националниот буџет да не се третираат како приходи кои може да се користат за други цели освен пензии. Тие треба да се обележани за употреба како заштита од флукуациите во приходите од придонесите и пензиската популација.

Друг аспект од преодните правила е дека е паметно да не се применуваат паралелни пензиски услови во подолг период. Разбирливо е дека претставувањето на одредена реформа е проследено со гаранција дека бенефициите нема да бидат помали од оние обезбедени согласно претходните услови. Алтернативата тука е да им се даде на вработените опција да ги задржат старите услови или да изберат нови. Ова не е задоволувачко решение, бидејќи е подложено на трошоци и е тешко за управување. Ако постои повољна транзиција кон новите услови, подобро е да се остават претходните услови да бидат применувани на сите вработени на одредена возраст, на пример, оние кои немаат повеќе од пет години останато до возраста за пензионирање.

Да резимираме, можноста за брзо спроведување на пензиската реформа која нуди преку системите за тековно финансирање треба да се користи со дискреција. Пензиските ветувања мора да се исполнат како и пензиите кои вработените ги заработиле според правилата кои претходно стапиле на сила и кои мора да бидат почитувани што е можно повеќе; од принцип, реформите треба да се применуваат само во периодот по нивното влегување во сила. Со претфинансирањето, ова се случува автоматски. Доколку брзото претставување на нови правила се смета за повољно, за време на преодниот период треба да се исплаќаат повисоки придонеси.

6. ОПЦИИ

Во овој документ при опишувањето на пензиите се врши упатување кон некои клучни термини. Во Глава 6.5 се опишани два модела за координирање на дополнителните професионални пензии со бенефиции под државниот пензиски систем, *брuto координација* и *нето координација*. Во Глава 6.6 финансирањето е опишано како *тековно финансирано пензиско осигурување* или *претфинансирање*. Во Глава 6.2/6., која се однесува на пресметувањето на пензиите, термините *последна плата*, во врска со пензиските приходи, и термините *дефинирано според бенефициите* и *дефинирано според придонесите*, во врска со пензиските ветувања. На крај, Глава 6.4 се концентрира на прашањето за *условни* или *стекнати* права на пензија. Сега е време кога треба да се даде појаснување за овие термини. Бидејќи тие се меѓу себе поврзани на различни начини, практично е во овој контекст да се сконцентрираме на резултатите кои настануваат од нив и да ги разгледуваме најочекуваните и најефективните комбинации помеѓу нив.

Пензиите може да се разгледуваат како *одложени приходи* или *продолжени приходи*. Структурата на пензијата е во логична врска со начелото на кое се засновува. Долуприкажаниот дијаграм ги покажува врските помеѓу гореспоменатите називи.

Клучни називи за пензии

<i>Финансирање</i>	Систем на тековно финансирано пензиско осигурување	Претфинансирање
<i>Координирање со основните пензии:</i>	Бруто/нето	Нето
<i>Права на пензија:</i>	Условни	Стекнати
<i>Пензиски ветувања:</i>	Дефинирање според бенефициите	Дефинирање според придонесот
<i>Пензиски приход:</i>	Финална заработувачка	Заработувачка врз основа на кариера
<i>Преглед на професионални пензии</i>	Продолжени приходи	Одложени приходи

Дијаграмот треба да се чита одоздола па нагоре. Актуелното разгледување на професионалните пензии треба да претставува основа за пензискиот систем. Тоа треба да влијае врз изборот на пензискиот систем и да ја определи целата негова структура.

Структурата на пензиските шеми ќе се разгледува главно во поглед на теоретските називи, иако мора да се спомене дека креирањето на пензиски систем од страна на актуелните системи, во реалниот свет е многу комплексно и постојат препреки за менување на тие системи.

Последиците од разновидните алтернативни решенија треба да се разгледуваат врз основа на начелата утврдени во Глава 4.

6.1 Дали пензиите се продолжени или одложени приходи?

Основниот пристап до професионалните пензии ќе ја определи структурата на системот. Овој пристап делумно зависи од ставовите во поглед на вработувањето. Дали работодавачот, особено последниот работодавач прифаќа поширока одговорност кон неговите вработени? Дали работодавачот очекува вработениот да остане со него за цел живот? Доколку тоа се случува во практиката, пензиите може да се сметаат за продолжени приходи. Дали вработувањето се гледа како привремено, иако може да трае долго време, и дали единствено работодавачот прифаќа одговорност за условите на вработување? Дали работникот треба да се осигури дека неговата целокупна пензија е доволна за тој да може да се издржува по заминувањето во пензија? Во тој случај, нормално е пензиите да се разгледуваат како одложени приходи.

Во овој контекст релевантни се ставовите на јавниот сектор и на државните службеници. Конкретното прашање беше разгледувано во Дел 3.3, „Дистинктивни карактеристики на државната служба“ (Обележја својствени за државната служба). Дали пензиската шема треба да биде креирана единствено за конкретните целни групи, или пак треба да постои заеднички пристап до сите професионални пензии на државно ниво? Заедничкиот пристап е особено ценет од аспект на работната мобилност, бидејќи, кога би било поинаку, пензиските финансирања би претставувале пречка за мобилноста.

Постои долгорочен глобален тренд кон поголема работна мобилност којшто на некои места е подобро изразен отколку на други. Работниците често ги менуваат нивните места, дури и надвор од границите. Се очекува дека во иднина, тие повеќе ќе бидат склони кон менување на работата, обуките и други активности. Условите на вработување се очекува да бидат помалку строги, а врските со работодавачот, помалку стабилни.

6.2 Пензии засновани на финална плата или заработувачка од кариера?

На прашањето дали пензиските приходи треба да се определуваат врз основа на последната плата на работникот или неговата плата според професијата, треба да се одговори со првенствено разгледување на функцијата на пензиите. Во пракса тоа не изгледа толку едноставно. Сепак, фактот што вистинскиот живот е исполнет со контрадикции не треба да оневозможи логичен пристап кон ова прашање.

Според дијаграмот, доколку пензиите се разгледуваат како одложени приходи, тогаш нормално е пензиските приходи да се засновуваат на последната плата. Бидејќи висината на пензијата зависи од приходите на работникот пред неговото пензионирање, тоа гарантира животен стандард којшто наликува на оној што тој го имал пред завршувањето на неговата професионална кариера.

Доколку пензиите се сметаат за продолжени приходи, тогаш тие треба да се засновуваат на приходите на работникот според неговата кариера. Придонесот на работникот во почетокот на неговата кариера треба да се земе предвид при пресметувањето на пензијата, исто како и неговата последна плата. Во овој пристап очигледна е врската помеѓу приходот како награда за извршената работа и идната пензија. Доколку пензијата се засновува на последната плата, тогаш приходите на работникот во текот на неговата професионална кариера немаат никакво значење.

Со начелото кое се однесува на последната плата се фаворизираат оние чиишто кариери овозможуваат висока плата за време на последната фаза. Пензиите на тие лица ќе бидат повисоки во поглед на приходите според кариерата отколку оние чиишто плати варираат во текот на професионалната кариера. Овој пристап отвора прашања за справедливоста во системот. Дали кариеристот и работникот, чијшто приход се намалува кон завршувањето на неговата кариера, добиваат ист третман, и дали работодавачот, мора да ги плати трошоците за зголемување на пензијата на кариеристот при крајот на неговата кариера? Од друга страна што ќе се случи со работодавачот кој нема никакви трошоци бидејќи веќе била извршена исплатата за пензијата на работникот?

Исто така, постои ризик дека начелото кое се однесува на последната плата може да доведе до манипулирање со приходите на работникот со цел постигнување нереално висока пензија. Спротивно на тоа, начелото овозможува тоа да се прекине пред пензионирање, иако тоа би можело да се смета за пожелно од страна на работодавачот и вработениот.

Нормално, недостатоците на определувањето на пензиите според последната плата може да се намалат преку правила наведени во пензиската шема. Другите услови за вработување може, исто така, да ја играат нивната улога. Во јавниот сектор, конкретно висината на платата и системот за унапредување според Законот може да ја исклучат можноста за манипулации. Сепак, за жал, ваквите правила се неопходни за да се осигури функционирањето на пензискиот систем.

Пресметувањето на пензиите врз основа на платата е пречка за мобилноста во рамките на работните места. Работниците мора да се запрашаат дали може да поднесат загуба преку менувањето на системите. Договорите за сложените правила на координација мора да бидат склучени помеѓу различните пензиски шеми врз основа на професија со цел да се спречат несаканите ефекти од мобилноста. Кога се применува начелото за приходи според професионална кариера, секој работодавач е одговорен за неговиот дел од целокупната пензија на работникот, без оглед на претходно стекнатите права.

Доколку е возможно да се открие тренд во ставовите за пензиските приходи, тогаш тој би се движел од последната плата до професионалната заработувачка.

6.3 Пензиски ветувања дефинирани на бенефиции или дефинирани на придонеси?

Пензиските ветувања кои се засновуваат на последната плата може да се дефинираат врз основа на профитот, а износот на профитот е наведен во пензиската шема. Како што може да се утврди од дијаграмот, пензиите кои се засновуваат на приходите врз основа на кариерата може да се дефинираат и според добивката и според придонесот. Во најголемиот број случаи таквите пензии се дефинираат според придонесот, а големината на придонесот се наведува во пензиската шема.

Посебната карактеристика на пензиските ветувања *дефинирани според бенефициите* е тоа што последните трошоци не може да се предвидат. Сложените статистички пресметки кои се засновуваат на несигурни претпоставки, се потребни доколку бенефициите се претфинансирани или доколку соодветните придонеси треба да се исплатат за време на периодот на заработка. Вработените не треба да се грижат за финансирањето бидејќи работодавачот го трпи ризикот од можноста трошоците да бидат повисоки од очекуваните. Од друга страна, работодавачот исто така добива бенефиции од суфицитот од управувањето со капиталот. Сепак, во практиката може и да не постои договор во поглед на тоа кому му припаѓа пензискиот капитал.

Доколку работодавачите и работниците ги делат трошоците за пензиите во систем којшто се дефинира според бенефициите, придонесите од страна на работниците мора да бидат на исто ниво. Со други зборови, не е возможно да се одредат придонесите од страна на работниците, на пример на една третина од реалните трошоци. Бидејќи индивидуалните придонеси се заедничка карактеристика за пензискиот систем за државни службеници, мора да се потенцира дека извештаите за големината на трошоците според придонесите не може да се земат за точни. Тоа го отежнува оправдувањето на промените во индивидуалните придонеси на реална основа.

Не е едноставно да им се ветува на работниците за износот на идната пензија кога таа се засновува на последната плата. Ваквите ветувања се однесуваат на подолг период, што всушност доведува до резистентност кон промени. Бидејќи одреден дел од пензијата секогаш се добивал во определено време, тешко е да се прекршат ветувањата на начин, кој е истовремено оправдан и чесен. Во најлош случај промените колку и да изгледаат логични и неопходни, може да се опишат како прекршувања на ветувањето. проблемот околу измената на пензиските услови е особено очигледен во системот за претфинансирање, но исто така настанува и онаму каде се применува систем на тековно финансирано пензиско осигурување.

Овие проблеми не настануваат онаму каде што ветувањата дефинирани според бенефициите се засновуваат врз приходите според кариерата. Ваквото ветување може да биде формулирано на следниов начин: работникот заработува пензија 1/40 од 70 проценти од годишната плата помеѓу 25 и 65 години или 1.75 проценти од неговата годишна заработувачка. Тежината на пресметување на трошоците во овој случај се ограничува на статистичките пресметки на придонесите и осигурување на повторна проценка на стекнатите пензиски бенефиции. Условите може да се променат без да постои ризик ветувањето да биде прекршено бидејќи висината на пензијата- на пр. од 1.75 проценти- може да се промени на тој начин што ќе се однесува единствено на идниот профит. Тоа го олеснува извршувањето на потребните измени.

Главната карактеристика на *ветувањата дефинирани според придонесите* е променливиот износ на бенефициите. Трошоците сепак се плаќаат уште од самиот почеток, а придонесите се плаќаат на крај, барем доколку пензијата е претфинансирана. Основното барање во пензиска шема дефинирана според придонесите, е да се осигури повторна оценка или развој на пензиските фондови, особено во моментот кога се очекува намалување на пензијата.

Вообичаениот начин на финансирање на пензијата дефинирана според придонесите е по пат на претфинансирање. Во принцип секој суфицит предизвикан од страна на управувањето со фондот останува за работниците, кои на тој начин добиваат корист од разумна и професионална управа. Работодавачот можеби ќе посака пензискиот капитал да го инвестира во сопствен бизнис. Правилата кои се однесуваат на инвестирањето од фондовите и назначувањето управители или ополномоштени лица, како и донесувањето одлуки кои се однесуваат на бонусите, се основни елементи на пензиската шема. Работниците и работодавачите се претставуваат пред бордот на пензискиот фонд или на осигурувачот кој управува со пензискиот капитал. Друго решение би било да им се дозволи на работниците да решат самите каде да се инвестира нивната пензиска заштеда. Во тој случај бројот на алтернативни решенија треба да биде ограничен за да се избегне ризикот од трошење на пензиската заштеда за ризични инвестирања или за покривање повисоки трошоци.

Доколку шемата е финансирана во систем на тековно финансирано пензиско осигурување, резервите мора да бидат повторно проценети со редовни одлуки или преку нивно поврзување со цена или индекс на плата итн. Со оваа техника на финансирање, за трошоците на работодавачите може да се дознае единствено по исплатата на пензијата, иако ветувањата се дефинирани според придонесот.

Како што е прикажано во дијаграмот, ветувањата дефинирани според придонесите се засновуваат врз профитот според кариерата; а последната плата може да биде основа за пензиски ветувања дефинирани според бенефициите. Претходните забелешки за приходите врз основа на кариера, исто така, се применуваат за пензиски ветувања дефинирани според придонесите. Овој систем ја појаснува врска помеѓу перформансите кои се мерат според заработувачката и пензиите, на тој начин директно поттикнувајќи ја работата. Тој налага јасна одговорност за лицата во поглед на ситуацијата која се однесува на нивната пензија доколку капиталот е инвестиран. Истовремено тоа ја налага потребата од издавање редовни, едноставни и разбирливи информации до работниците во поглед на состојбата на нивните пензиски приходи.

На денешно време постои значителен тренд кон пензиски ветувања дефинирани според придонесите.

6.4 Условени или стекнати пензиски права?

Според дијаграмот, условните права на пензија се можни единствено во случај на ветувања дефинирани според бенефициите кои се засновуваат на последната плата. Всушност, во други случаи не постојат пречки за условни права на пензија, но тие не се вклопуваат лесно во рамката на ветувања дефинирани според придонесите или други бенефиции кои се засновуваат на приходите според кариерата.

Постојат многу малку објаснувања за условните права на пензија. Кратко барање за условно право на пензија на почетокот од кариерата на работникот, може да ја поедностави административната постапка со што нема да биде потребно да се пресметуваат и да се плаќаат мали суми на пари на работниците кои се вработени на краток временски период. Подолго барање за условно право на пензија може да го намали интересот кај работниците за промена на работните места и на тој начин ќе стане пречка за работната мобилност. Причината за ваквите барања има економска основа; работниците имаат своја заштеда, но не плаќаат пензиски приходи за оние кои се вработени само на краток временски период.

Условните права, исто така, не може да бидат оправдани во случај на прекинување на вработувањето, освен доколку правата на пензија не се поврзани со порана возраст на стекнување право на пензија. Сепак, работниците не смеат да го изгубат стекнатото право на пензија кое се признава по стигнувањето до соодветна возраст за заминување во пензија. Ваквите несигурни права на пензија се неправедни и неприфатливи. Сепак, тие им помагаат на работодавачите да ги задржат и квалификуваните и недоволно квалификуваните работници, иако и во тој случај тоа претставува пречка за работната мобилност.

Посебни околности на стекнување условни права настануваат кога вредноста на стекнатите бенефиции во моментот на завршување на вработувањето, е пониска од процентот на старосната пензија за која е квалификуван работникот. Постои можност бенефициите да биде пресметани во согласност со многу строги начела или пак да не биде ревалоризирани. Работодавачите може на многу начини да ги дискриминираат оние кои заминуваат во пензија на порана возраст.

Наједноставниот начин на финансирање условни права на пензија е системот на тековно финансирано пензиско осигурување. Претфинансирањето не се препорачува, освен во моментот кога треба да се изврши исплата и кога се стекнуваат бенефиции.

6.5 Бруто или нето-координација со основните државни пензии?

Првата одлука која треба да се донесе во поглед на основните државни пензии се однесува на тоа дали државните службеници треба воопшто да добиваат вакви пензии. Во многу држави, наместо со државниот пензиски систем, тие се покриени единствено со професионални пензии. За ова прашање веќе било дискутирано. Структурата на професионалниот пензискиот систем е нерелевантна. Сепак, постои врска помеѓу моделот кој се користи за координирање на основните пензии (доколку постојат) и пензиските приходи. Пензијата која се засновува на приходите според кариера речиси и не може да се координира со основната пензија која се засновува на моделот на целосна координација, особено доколку е дефинирана според придонесот.

Резултатот од *моделот на бруто-координација* е тоа што основниот пензиски систем не соодветствува со пензиите за државни службеници. Подобрувањата и измените во случај на итност се неутрализираат во основната пензија, а тие од аспект на работодавачот, претставуваат предност во добри околности и недостаток во лоши околности. Очигледно за работниците е случај токму спротивното. Измените во основниот пензиски систем се однесуваат единствено на пензиите на државните службеници кога нивниот систем е соодветно прилагоден.

Друг проблем што настанува со моделот на целосна координација може да биде фактот што пензиските износи кои работниците ги добиваат како дел од дополнителната пензија може да варира кај одделни лица во зависност од износот одземен од сметката на основната пензија. Колку се поголеми диференцијалите во основниот пензиски систем и колку повеќе разлики постојат во методите на пресметка на двете пензии, поголем е и ризикот од варијации. Во суштина не постои ништо со што би се заштитила дополнителната пензија која се намалува на 0, по одбивањето на основната пензија, освен доколку методот на вршење пресметки не ја елиминира таа можност. Сепак, доколку целосниот износ на професионалната пензија се прифаќа како единственото ветување за пензија, тоа не мора да биде сфатено како проблем.

Иако самите индивидуални варијации во висината на пензиите не би можеле да претставуваат проблем, тие предизвикуваат проблеми при пресметувањето на пензиските трошоци за индивидуалниот работник, за време на периодот на заработувачка. Износот на пензиските бенефиции останува непознат се дури не започне исплатата. Тоа значи дека точното претфинансирање во согласност со директните статистички начела е невозможно. Оттука, најсоодветниот начин за финансирање на бруто-пензии е системот на тековно финансирано пензиско осигурување.

Моделот на нето-координација функционира на спротивен начин. Измените во основните пензии веднаш добиваат ефект. Пресметувањето на професионалните пензии зависи од начинот на кој се врши пресметка на основните пензии и од утврдените износи. Очигледно, висината на професионалната пензија зависи од пропорцијата на (фиктивната) вкупна пензија чијшто износ бил пресметан од основниот пензиски систем.

Бидејќи висината на пензијата е позната за време на квалификациониот период, возможно е да се изврши пресметка на трошоците и најдобрата техника на финансирање е најверојатно претфинансирањето.

Доколку државниот пензиски систем се промени на ниво на кое бенефициите во дополнителниот систем би морале да бидат намалени или зголемени, моделот на мрежна координација може да претставува проблем. Професионалната пензија мора делумно да биде заменета од државната пензија или обратно. Ваквото приспособување може да се врши постепено. Со моделот на целосна координација, тоа е поедноставно поради автоматското приспособување. Целосната координација може да остане неизменета, а изменетата државна пензија може да се однесува на поголем или на помал дел од вкупната пензија, во зависност од условите.

Освен погоре наведените аспекти, мора да се спомене дека моделот на целосна координација е потешок за спроведување, од аспект на прописите и администрацијата, за разлика од моделот на мрежна координација. Мора да се наведат правилата за пресметување на индивидуалните износи, кои треба да се одземат и постапките за собирање индивидуални податоци за основните државни пензии.

6.6 Систем на тековно или претфинансирање?

Пензиското финансирање беше една од главните теми во Глава 6.1 и 6.2. Заради историски причини или заради тоа што државата е во можност да ветува пензии без претфинансирање, повеќето од државите ги финансираат пензиите за државни службеници преку систем на тековно финансирано пензиско осигурување. Тоа е одраз на гледањето на пензиите како продолжени заработувачки. Сепак, трендот во Западна Европа е насочен кон проширување на основата на претфинансирање дури и за пензиите за државни службеници.

Системот на тековно финансирано пензиско осигурување нуди одредени предности на пократок период, бидејќи трошоците не мора да бидат исплатени кога настануваат, туку може да се одложат за подоцна. Кога треба да се воведат нова пензиска шема, тоа може да предизвика негово спроведување со побрзо темпо, отколку што би било возможно при целосно финансирање. Истото се однесува и кога е донесена одлука за подобрување на пензиските услови, во чии случаи системот на тековно финансирано пензиско осигурување може да им додели на постарите генерации бенефиции за кои тие не биле квалификувани.

Откако еднаш ќе се воспостави систем на тековно финансирано пензиско осигурување, измената врз системот за претфинансирање ја преоптоварува економијата. За повеќе од една генерација системот ќе биде преоптоварен со две групи на трошоци.

Друга предност на пократок период кај системот на тековно финансирано пензиско осигурување е поголемата едноставност при вршењето измени врз пензиските услови и бенефиции и нивниот моментален ефект. Системот на финансирање не поставува никакви пречки. Тоа се однесува не само на подобрувањата, туку и на промените кои ќе мора да се извршат во полоши услови. Во ваков систем една официјална одлука може да ги лиши

работниците од бенефициите што сметале дека ги имаат заработено. Ситуацијата со системот на претфинансирање е малку поразлична. Ваквите системи се постабилни и во нив е поголема веројатноста дека ветувањата ќе бидат исполнети.

Тоа е значаен аспект при изборот помеѓу техниките на финансирање кои не секогаш го добиваат потребното внимание. Кога државата ветува нови бенефиции на работниците тие вообичаено веруваат дека таа ќе ги исполни своите ветувања. Сепак, искуството покажа дека тоа не секогаш е случај и дека идните измени во актуелните пензиски шеми, кои во повеќето случаи се крупни, доколку е потребно, ќе внесат измени кои ќе послужат како подготовка за најлошото, на сметка на зголемениот товар врз активното население.

Ветувањата дефинирани според бенефициите на целосните бенефиции се финансирани од страна на систем на тековно финансирано пензиско осигурување. Истото се однесува и на условни права на пензија. Претфинансирањето не се препорачува бидејќи може воопшто да не мора да се изврши плаќање.

6.6.1 Придонеси

Пензиите со претфинансирање ја зголемуваат свесноста за трошоците. Измените во пензиските услови доведуваат до моментални последици за оние кои ќе треба да ги покријат трошоците. Претфинансирањето има значително ограничувачко влијание врз пензиите во конкретна смисла.

Спротивното важи за системот на тековно финансирано пензиско осигурување. Зголемените бенефиции влијаат врз трошоците единствено на подоцнежен период. Сепак, мала е можноста, дури и во систем на тековно финансирано пензиско осигурување, да се пресметаат трошоците предизвикани од страна на активните работници за време на нивното квалификување за пензиски бенефиции и нивното покривање да се побара од работодавачот. Соодветната техника се состои од пресметување на износот и одговорноста на работодавачот за вкупните пензиски обврски како долг за сегашните и минатите работници. Долгот треба да се пресмета во согласност со начелата на сметководството по капитализирањето на актуелната вредност од стекнатите пензиски бенефиции. Трошоците тогаш ќе ја имаат функцијата на вршење измени во пензиските одговорности. Таа постапка соодветствува онаму каде државата врши вработувања. Нејзината дополнителна предност е тоа што целокупната пензиска одговорност на државата за сегашните и минатите работници е позната и може да биде регистрирана.

Основаната разлика помеѓу погоре наведениот систем на претфинансирање и системот на тековно финансирано пензиско осигурување, каде се пресметани обврските за пензиите, се состои од тоа што во системот за претфинансирање пензискиот капитал е целосно наменет за пензиите за кои станува збор. Во систем на тековно финансирано пензиско осигурување, независно од тоа дали постои или не фонд за интервенции или (проформа) резервни средства, на оние кои треба да добијат пензија не им се гарантира дека ќе ги добијат бенефициите кои се наменети за нив. Нивната најдобра гаранција е пензискиот капитал да биде инвестиран во недржавниот сектор и тие самите да имаат збор во неговото управување. Во Западна Европа постојат неколку примери за пензиски фондови или слични институции каде што капиталот за пензиските шеми на државните службеници е управуван од страна на претставници од работодавачите и од работниците. Доколку тоа се смета за значајно поради јавни финансии, во правилата за инвестирање може да се наведе дека одреден дел од пензискиот капитал може да биде инвестиран во владини обврзници.

Независно од методот кој се применува за пресметка на пензиските трошоци, може да се смета за предност доколку тие се задолжени за институцијата во која се вработени оние кои се покриени со пензиската шема. Тоа ќе ги направи поодговорни за трошоците оние кои се одговорни за овој оддел и ќе овозможи намалување на трошоците. Вообичаената постапка се состои од тоа пензиските трошоци да се покријат со истиот буџет како и платите. Буџетот треба да биде задолжен од пензиски придонес којшто соодветствува со распоредените или пресметаните трошоци за кои се наведува во текстот погоре.

Државните службеници најчесто плаќаат половина или една третина од нивните трошоци за пензија. Доколку тие се исклучат од државниот основен пензиски систем, а оние покриени со тој систем плаќаат индивидуални придонеси, тогаш и државните службеници треба исто така да плаќаат слични придонеси за пензиската шема на државните службеници. За да може да се врши споредба, се смета за предност доколку слични принципи важат како за приватниот така и за државниот сектор. Предноста на индивидуалните придонеси пресметани во согласност со принципите на сметководството се состои од тоа што работниците стануваат свесни за актуелните трошоци.

Во случајот со ветувањата дефинирани врз основа на придонесите, пензиските придонеси се составен дел од системот. Затоа единственото решение се состои во инвестирањето на придонесите во фонд, но исто така возможно е регистрирање на стекнатите права на пензија во проформа сметки. Системот на претфинансирање може да се комбинира со доброволни заштеди во рамките на институцијата која е одговорна за управување со фондот. Дали тоа вреди или не, зависи од висината на пензиите, но и од постоењето на која било останата шема на пензиска заштеда во поволни услови. Предноста на волонтерските шеми на штедење со кои се управува од страна на истата институција е фактот што тие мора да обезбедуваат едноставни договори за штедење кои нудат задоволителни и сигурни приходи за пониски трошоци.

7. УПРАВУВАЊЕ

Управувањето со административните пензии зависи од моделот на пензиската шема. Општо земено, тоа се состои од собирање и регистрирање на податоци за пензиските приходи, пресметување на придонеси и бенефиции, регулирање и утврдување на бенефиции, собирање придонеси и одговорност за придонесите и пензиските средства. При пресметките може да се врши примена на сметководствени методи. Во случаите каде постојат пензии со претфинансирање се доделува должност за управување со пензискиот капитал. Освен тоа, управителите вообичаено се задолжени за информирање на членовите за пензиските услови и обезбедување соодветни информации за поединци. Деталните податоци од администрацијата се менуваат значително во зависност од тоа дали пензиските ветувања се дефинирани според бенефициите или придонесите; дали бенефициите се засновуваат на последната плата или професионалната заработувачка, и дали тие се финансирани со претфинансирање или со систем на тековно финансирано пензиско осигурување.

Невозможно е да се врши генерализирање во поглед на тоа кое решение е наједноставно за управување, бидејќи тоа зависи од конкретните избрани можности. На пример, ветувањата дефинирани врз основа на придонесите се поедноставни за управување, но истото важи и за пензиите дефинирани според бенефициите кои се засновуваат на последната плата и се финансирани од страна на систем на тековно финансирано пензиско осигурување. Сепак, во ваквите случаи постои потполно поинакво управување. Првите, во основа се вообичаени пензиски заштеди, а вторите налагаат вршење на пресметки кога започнува исплатата на пензиите.

Управувањето со пензиите за државни чиновници треба да се одвива во рамките на надлежноста на централното тело. Тоа тело треба да одговара за оние кои решаваат за пензиските услови и треба да функционира независно од институциите каде се вработени државните службеници. Централната администрација осигурува правна безбедност и еднаков третман. Модерната информатичка технологија овозможува разумно и доверливо управување со големи количини. Тоа е од особено значајно при воведувањето на нови пензиски шеми.

Управувањето со капитал, кога тоа постои, не треба да биде составен дел од надлежноста на администрацијата. Доколку пензискиот капитал е ставен на страна за пензии дефинирани според придонесите, управувањето со нив би било од суштинско значење за висината на бенефициите кои може да бидат исплатени. Оние кои се одговорни за бенефициите треба да имаат збор или барем некаква контрола врз управувањето со капиталот. Тоа прашање веќе беше разгледувано.

8. ПРЕГЛЕД НА ЗЕМЈИ

Во прилог е даден краток осврт на пензиските системи за јавните службеници во пет држави од Западна Европа. Овој избор не е направен затоа што системите во овие држави се сметаат како примери за другите туку тие имаат своја долга традиција и веројатно денеска би изгледале поинаку доколку би биле можни сеопфатни реформи. Во други земји (во Европа и надвор од неа) има други видови на системи, особено кои беа воведени неодамна, а кои се исто така интересни.

8.1 Франција

8.1.1 *Актуелен пензиски систем за јавните службеници*

Јавните службеници во Франција не се опфатени со ниту една од основните државни пензиски шеми како што е тоа случај со другите вработени во јавните служби. Посебната шема за јавните службеници (и за воените службени лица) се нарекува *le Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite (CPCM)* и таа исто така е основна шема. Во овој преглед на јавните службеници нема да ги разгледуваме посебните решенија за воените службени лица.

Лицата вработени во јавните служби, а кои немаат статус на јавни службеници се опфатени со посебна, дополнителна шема која се нарекува IRCANTEC и која е многу слична со решенијата во приватниот сектор, AGIRC и ARRCO.

Овие две шеми во јавниот сектор се задолжителни, секоја во својот домен.

8.1.2 *Права на пензија и возраст на пензионерите*

Јавниот службеник треба да има 15 години стаж (при што последна е годината која е максимално дозволена за пензионирање) пред да има право да оствари старосна пензија (CPCM). Кај инвалидските пензии не постои вакво временско условување. Доколку службеникот не го исполни наведеното барање тогаш тој ќе биде опфатен со основната државна пензиска шема како и со дополнителниот IRCANTEC.

Генералната возраст за пензионирање е 60 години, но лицето може да продолжи да работи до 65 годишна возраст.

8.1.3 *Пресметување на старосна пензија*

Ветувањето за државна пензија, кое државата го има кон своите јавни службеници, е утврдено како бенефиција. Основата за пресметување е последната плата, т.е. основицата на плата (не сметајќи ги тука бонусите и другите индивидуални надоместоци) која била исплаќана во континуитет во период од најмалку 6 месеци за тоа работно место, пред тоа работно место да престане.

Бонусите и надоместоците учествуваат (во просек) со 20% во вкупната плата. Бидејќи овие приходи не се земаат во предвид за CPCM пензијата постои значително инвестирање во приватните фондови за пензионирање а со некои од нив управуваат и синдикатите на јавните службеници.

CPCM пензијата се заработува по стапка од 2% од вкупната плата по година стаж, најмногу до 37 и пол години. Со ова имаме бенефиција за целосна пензија во износ од 75% од последната плата. Во некои случаи (поради состојба во семејството или поради видот на работата) се

даваат и бонуси во вид на дополнителни години а кои може да ја зголемат пензијата на максимум 80%.

Не е возможно да се земат предвид претходни работни места кои биле опфатени со други пензиски шеми, иако постојат некои исклучоци кога станува збор за јавниот сектор. Исто така, не е можно да се пренесат правата за пензионирање во СРСМ шемата.

Со оглед на фактот дека СРСМ шемата е основна шема таа содржи услови за минимална пензија. Доколку вработениот има стаж од 25 или повеќе години тогаш бенефицијата е утврдена на 64.000 француски франци годишно. Доколку лицето има 15 до 25 години стаж тогаш минималната бенефиција е еднаква на 4% од овој износ за секоја година стаж.

Пензиите за остатокот од јавниот сектор, општата државна шема како и IRCANTEC сите заедно се интересни за споредување. Основицата за пресметување на пензијата во моментот се 12-те најдобри години (индексирани), но секоја нова календарска година додава уште една година сè додека 25-те најдобри години се основицата во 2008 година – повеќе од приходи во кариерата отколку последната плата.

8.1.4 *Инвалидска пензија и пензија за брачниот другар/лицето кој/кое останал/-о живо*

Јавните службеници имаат право на инвалидска пензија во рамките на СРСМ шемата без разлика на возраста и на тоа колку години стаж имаат. Пензиската бенефиција се пресметува на ист начин како и старосната пензија што значи се земаат во предвид само годините на ефективен стаж. Доколку инвалидноста е резултат на работењето тогаш се исплаќа животна годишна исплата.

СРСМ пензиската шема дава можност и брачниот другар на лицето кое го остварило пензиското право, да може да ја зема пензијата. Ова се применува кога лицата се во брак најмалку две години пред да заврши работниот однос на лицето, или доколку имаат дете како и на деца до 21-годишна возраст. Пензијата на брачниот другар кој останал жив изнесува 50% од старосната пензија на која починатото лице имало право. Во случај на склучување на брак со друго лице или живеење заедно тогаш лицето нема да има право на оваа пензија од починатиот брачен другар. Брачниот другар има право на пензијата од починатиот брачен другар доколку тој брачен другар (кој останал жив) наполнил 60 години. Пресметувањето се прави на ист начин како и пресметувањето на пензијата на брачниот другар кој останал жив само што постојат одредени ограничувања кај износите на бенефицијата. Пензијата за дете без родители изнесува 10% од старосната пензија.

8.1.5 *Престанување на работниот однос и промена на работното место*

Доколку јавниот службеник си замине од работното место пред да оствари стаж од 15 години на тоа место, неговите права за пензионирање ќе бидат пренесени и пресметани во согласност со основната државна шема и IRCANTEC. Доколку тој работел 15 години, а си замине пред возраста за пензионирање тогаш ќе има право на одложена пензија која ќе започне да се плаќа од 60-годишна возраст. Доколку службеникот има „активен“ статус (видете го следниот став) тогаш тој ќе добива ваква одложена пензија од 55-годишна возраст. Вредноста на пензиските права се зачувува со истото поврзување со платите во јавниот сектор со оглед на тоа што се применува на бенефициите кои се плаќаат.

Не е можно (а во таа смисла и не е пожелно) поранешен јавен службеник да ги пренесе своите СРСМ пензиски права во друга пензиска шема.

8.1.6 Исплата на бенефиции и предвремено пензионирање

Лицата кои имаат „активен“ статус, т.е. оние чијашто работа е особено ризична или која предизвика значителен напор и замор (полициски, царински службеници, наставници и сл.) може да се пензионираат со пензија на возраст од 55 години.

Жените јавни службенички кои се мајки на три деца може да се пензионираат веднаш откако ќе наполнат 15 години стаж, без разлика на возраста.

СРСМ се надградуваат истовремено со ревидирањето на платите на активните вработени службеници. Така што, преговарањето за висината на платите се рефлектира не само на активните вработени туку и на оние што се пензионирале.

8.1.7 Законска рамка, финансирање и администрација

Пензиските системи за јавните службеници ги гарантира Уставот на Република Франција. СРСМ шемата за јавните службеници е утврдена според законската рамка и се базира на дополнителните приходи од државниот буџет.

Оваа шема се финансира директно од државниот буџет, т.е. од даноците и притоа не се финансираат исплатите на идни бенефиции. Јавните службеници одвојуваат 7,85% од бруто-платата и на ова не влијаат расходите за пензии. На ова се гледа како на генерален буџетски ресурс. Ова значи дека сегашната состојба со намалување на бројот на вработени во јавните служби прави пензиските трошоци да изгледаат како зголемен товар врз буџетот. Вкупните трошоци на СРСМ шемата за јавните службеници се проценуваат на 33% од износот на платата.

Пензиите на јавните службеници се управувани од одделенијата за пензии во секое министерство или управа, и се исплаќаат од Министерството за финансии на Франција, преку пензиските служби со седиште во Нант. Министерството за јавни служби (*Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)* во Париз) ги утврдува правилата и регулативите.

8.1.8 Реформирање на пензиската шема

Пензионирањето на 37 и пол години за лицето да има право на целосен пензиски износ од 75% најверојатно ќе се помести на 40 години. Освен оваа, во блиска иднина не се предвидени некои позначителни промени.

8.2 Германија

8.2.1 Актуелен пензиски систем за јавните службеници

За разлика од другите јавни службеници, сојузните, државните и локалните јавни службеници во Германија кои имаат посебен статус кој подразбира постојана функција (*Beamten*), се изземени од основната државна шема на пензионирање. Така што, посебната шема за овие јавни службеници и за воените службени лица (опфатени во *Beamtenversorgungsgesetz, BeamtVG*) всушност, претставува основна/ базична шема.

Вработените во јавните служби кои немаат статус на јавни службеници се опфатени со основната државна шема за пензионирање, која се базира на приходите како и со посебната дополнителна шема која се базира на колективен договор.

Дополнителната шема има за цел на крајот да ги овозможи истите бенефиции за јавните службеници како и законската *BeamtVG* шема, вклучувајќи ја тука и основната државна пензија.

8.2.2 Права на пензија и возраст на пензионирање

Јавниот службеник треба да има најмалку пет години стаж (при што последна е годината која е максимално дозволена за пензионирање) пред да има право да оствари *BeamtVG* пензиски бенефиции. Доколку службеникот не го исполни наведеното барање, т.е. ја напушти јавната служба тогаш неговите години стаж во јавните служби ќе бидат осигурени со основната државна пензиска шема.

Генералната возраст за пензионирање е 65 години но лицето може да продолжи да работи до 67-годишна возраст. Некои лица се пензионираат на 60-годишна возраст (како што се полициските служби и пожарникарите).

8.2.3 Пресметување на старосна пензија

Ветувањето за *BeamtVG* пензија е утврдено како бенефиција. Основата за пресметување е последната плата, т.е. последната плата која била исплаќана во континуитет во период од најмалку две години пред пензионирањето.

BeamtVG пензијата се заработува од 17-годишна возраст и тоа со стапка од 1,875% од последната плата по година стаж, најмногу до 40 години. Со ова имаме бенефиција за целосна пензија на возраст од 65 години во износ од 75% од последната плата. Доколку јавниот службеник работел со скратено работно време тогаш години се пресметуваат соодветно на тоа.

До одреден степен можно е да се земат предвид годините стекнати надвор од секторот на јавни службеници, за потребите на *BeamtVG* пензијата. Во основа, за да бидат земени предвид, годините мора да имаат некакво значење за вработувањето во јавниот сектор.

За да се избегне ситуација на плаќање повеќе отколку што треба, воведени се правила и горни граници за вкупните пензиски бенефиции за јавните службеници. Со оглед на тоа што шемата за јавни службеници е основна шема, таа содржи одредби за минимална пензија. Износот на бенефицијата е 2.200 германски марки месечно или, доколку е поголем, 35% од последната плата.

8.2.4 Инвалидска пензија и пензија за брачниот другар/лицето кој/кое останал/-о живо

Јавниот службеник има право на инвалидска пензија доколку, по неговото пуштање, тој повеќе не е во можност да ја извршува работата за тоа работно место и не е можно да најде друго. Службеникот мора да биде подготвен да се подвргне на мерки за рехабилитација. Бенефицијата се пресметува врз основа на последната плата на службеникот и годините на стаж, плус годините кои му остануваат (со стапка од 2/3) до навршување на 60-годишна возраст.

BeamtVG пензиската шема, исто така, дава можност и брачниот другар на лицето кое го остварило пензиското право, да може да ја зема пензијата, како и неговите деца. Пензијата на брачниот другар кој останал жив изнесува 60% од старосната пензија на која починатото лице имало право или, доколку смртта настанала додека тој сè уште бил вработен, 60% од инвалидската пензија на која јавниот службеник би имал право. Пензијата за дете без родители изнесува 12% од старосната пензија на починатото лице или, доколку станува збор за смрт на двата родители, тогаш 20%.

8.2.5 Престанување на работниот однос и промена на работното место

Доколку престане работниот однос без притоа јавниот службеник да има право на старосна или инвалидска пензија, тој ќе биде ретроактивно осигурен во соодветната основна/ базична државна пензиска шема. Не постои одложена *BeamtVG* пензија.

8.2.6 Исплата на бенефиции и предвременно пензионирање

Јавните службеници може да се пензионираат на 62-годишна возраст, по сопствен избор и без посебна причина. Во таков случај старосната пензија ќе биде намалена по стапка од 3,6% за секоја година предвременно пензионирање. Наскоро оваа старосна граница ќе се зголеми на 63-годишна возраст. Лицата со хендикеп можат, по сопствен избор, да се пензионираат на 60-годишна возраст.

Сите пензиски бенефиции од пензионирањето повторно се разгледуваат врз основа на индексот на трошоците за живот и зголемувањето на платите во јавниот сектор. Измените на пензиите не се прави автоматски туку тоа е овозможено со посебен закон.

8.2.7 Законска рамка, финансирање и администрација

BeamtVG се базира на законот и на тоа дека јавните работодавачи преземаат обврска да им даваат поддршка на нивните јавни службеници до крајот на нивниот живот.

Шемата се финансира директно од сојузниот и од државните буџети, т.е. од даноците и притоа не се финансираат исплатите на идни бенефиции. Јавниот службеник не плаќа друг придонес освен тој, кога неговата плата е фиксирана се земаат во предвид правата од *BeamtVG* пензијата. Кај другите учесници на пазарот на трудот, вработените плаќаат придонес во износ од околу 9% од нивната основна државна пензија.

Со пензиите на јавните службеници управуваат сојузната администрација (*Bundesverwaltung*) и администрацијата на секоја од државите (*Landesverwaltung*). Правилата и регулативите ги утврдува Министерството за внатрешни работи (*Bundesministerium des Innern*) во Бон.

8.2.8 Реформирање на пензиската шема

Во 1992 година беа направени некои износи, донекаде со цел да се намалат големите трошоци за управување со *BeamtVG* пензиската шема. Во моментот државата ги разгледува ефектите од промената на структурата на возраста. Можно е во иднина да се очекуваат дополнителни измени на *BeamtVG* со цел олеснување на ефектите од сè поголемиот пензиски товар.

8.3 Холандија

8.3.1 Актуелен пензиски систем за јавните службеници

Јавните службеници во Холандија имаат право на основна државна пензија која има ист износ, врз основа на AOW, Општиот Закон за пензија. Пензијата се базира на минималната плата и се пресметува пропорционално на години (од 15 до 65) во кои лицето живеело во Холандија. За лицата кои живеат сами, старосната пензија изнесува 70% од минималната плата. За лица во брак, секој брачен другар има право на 50% од минималната плата.

Посебната шема за јавните службеници и за другите вработени во јавниот сектор во Холандија претставува надополнување на AOW. Таа започнува во јануари 1996 година и се вика

Pensionenreglement Stichting Pensionenfonds ABP. Учеството е задолжително за сите вработени во јавниот сектор освен воените службени лица и повисоките јавни службеници кои подлежат на другите дополнителни шеми за пензионирање.

8.3.2 Права на пензија и возраст на пензионирање

Не постојат минимални барања за да се биде член на пензиската шема за вработените во јавните служби или да имаат право на бенефиција согласно истата.

Генералната возраст за пензионирање (за бенефиции согласно старосна пензија од основната АОВ како и за дополнителната АВР) е 65 години. Инаку, можно е пензионирање и на подоцнежна возраст.

8.3.3 Пресметување на старосна пензија

Ветувањето за државна пензија кое државата го има кон своите јавни службеници е утврдено како бенефиција. Основата за пресметување е последната плата, т.е. платата во календарската година пред датумот на пензионирање. Во случај на работа со скратено работно време, основата ќе биде платата која службеникот би ја имал доколку би работел со полно работно време.

За да се овозможи реализирање на фактот дека службеникот исто така има право и на основна државна пензија, од платата за пензионирање се одвојува т.н. „франшиза“. Франшизата е изведена од правото на АОВ пензија.

АВР пензијата се заработува по стапка од 1,75% од последната плата по година стаж (со полно работно време) од 25 годишна возраст. На овој начин се остварува максималната пензиска бенефиција на возраст од 65 години која изнесува 70% од последната плата, вклучувајќи ја АОВ пензијата. Доколку јавниот службеник работи со скратено работно време тогаш годините за пензија се пресметуваат пропорционално на добиената плата, во однос на платата која би ја добивал со полно работно време.

Лицето може и да го зголеми бројот на години доколку се откаже од пензиските бенефиции заработени на друго работно место и за возврат да добие трансфер на плаќањето кон АВР фондот. Фондот ги утврдува дополнителните години, кои ќе треба да се додадат од пренесениот (трансфериран) износ на капитал.

Доколку имало значителни промени во кариерата во јавната служба тогаш принципот на последна плата ќе биде модифициран. Доколку се случи прекин на времето во служба и тој прекин трае повеќе од една година, доколку се зголеми платата повеќе од 25% или доколку се намали платата за повеќе од 5% тогаш од тој датум се прави посебно пресметување на пензијата. Ваквата посебна пензија се индексира во согласност со движењето на платите за вработените во јавните служби.

8.3.4 Инвалидска пензија и пензија за брачниот другар/ лицето кој/ кое останало живо

Јавниот службеник има право на инвалидска пензија доколку, по неговото пуштање, тој повеќе не е во можност да ја извршува работата поради болест или онеспособеност. Бенефицијата се пресметува врз основа на последната плата на службеникот и степенот на онеспособеност, без разлика на годините за пензионирање.

АВР пензиската шема исто така дава можност и брачниот другар на лицето кое го остварило пензиското право, да може да ја зема пензијата, како и неговите деца. Брачниот другар кој останал жив има право на пензија која изнесува 5/7 од старосната пензија на која починатиот службеник има или би имал право по навршување на 65 годишна возраст.

Бенефициите за детето без родител (кои се исплаќаат сè до 21 годишна возраст) изнесуваат 1/7 или 2/7 од старосната пензија, зависно од тоа дали детето има или нема родител кој има право да ја добива пензијата на починатиот службеник.

Во утврдувањето на пензијата за брачниот другар кој останал вдовец се зема во предвид евентуалното право на основен надомест кое го има издржуваното лице во согласност со Законот за вдовици и деца без родители (AWW).

8.3.5 Престанување на работниот однос и промена на работното место

Доколку јавниот службеник си замине од јавниот сектор пред возраста за пензионирање тој останува учесник во АВР пензиската шема со статус на „мирување“. Се утврдуваат пензиските права кои ги стегнал и индексираниата плата додека да дојде до 65-годишна возраст и да добие право на старосна пензија.

Доколку лицето се вработи на друго место и со тоа стане член на друга пензиска шема тој може побара АВР пензиските права да му бидат пренесени во новиот пензиски фонд. Во таков случај АВР фондот ја пресметува сумата за пренесување.

8.3.6 Исплата на бенефиции и предвремено пензионирање

Во согласност со посебни времени регулативи, тнр. VUT шеми, јавните службеници може да се пензионираат пред возраста за пензионирање и да добијат веднаш исплата на посебна бенефиција до 65 годишна возраст. Во моментот регулативите даваат можност ова да се реализира до 61-годишна возраст доколку вработеното лице има 40 години стаж. Се планира VUT шемите да се заменат со пофлексибилна возраст за пензионирање која ќе изнесува од 62 до 67 години.

Вредноста на АВР пензиски бенефиции е заштитена со индекс на платите кој го следи менувањето на платите на вработените во јавниот сектор.

8.3.7 Законска рамка, финансирање и администрација

АВР пензиската шема досега беше регулирана со посебен Закон (*Algemeen burgerlijke pensioenwet*) донесен од холандскиот Парламент. Почнувајќи во јануари 1996г., оваа шема ќе се базира на договор (*Pensioenovereenkomst*) склучен помеѓу министерот за внатрешни работи и синдикатите на лицата вработени во јавните служби.

АВР шемата се финансира преку претфинансирање. Работодавачот плаќа придонес кој се пресметува врз основа на платата за пензионирање. Во 1993 година овој процент изнесуваше 8,8%.

И вработеното лице исто така треба да плаќа придонес кој се пресметува на платата за пензионирање минус износот за франшиза. На остатокот од износот вработеното лице плаќа 10,1%. Во случаи кога вработеното лице е помладо од 25 години, тој/таа плаќа само премија за ризик во износ од 0,6% за инвалидитет и смрт.

Обврските за пензии на АВР фондот се финансираат во целост. Вкупните средства кои управува фондот а кои опфаќаат околу 1 милион јавни службеници во 1992 година беа проценети на 82 милијарди ECU. Со ова, АВР е еден од најголемите пензиски фондови во Европа.

Примената и управувањето со АВР пензиската шема се врши од страна на фонд кој се наоѓа во Хеерлен. Почнувајќи од јануари 1996 година, фондот ќе се промени од јавно правно лице во приватно правно лице. Одборот на АВР фондот тогаш ќе се состои од членови назначени од синдикатите и од работодавачите кои се државни тела.

8.3.8 Реформирање на пензиската шема

Не се планираат значителни измени освен промената на статусот на АВР пензиската шема од јавно во приватно правно лице.

8.4 Шведска

8.4.1 Актуелен пензиски систем за јавните службеници

Јавните службеници во Шведска се опфатени со законската државна пензиска шема која се однесува на целото население. Оваа шема во моментот е предмет на радикални реформи. Реформираната пензиска шема ќе стапи во сила во јануари 1997 година и ќе биде задолжена за пензиските плаќања од јануари 2000-та година. Колку е помладо лицето толку поголем дел (прогресивно) од неговата пензија ќе биде пресметуван во согласност со реформата

Посебната шема за јавните службеници и за другите вработени во јавниот сектор претставува дополнување на државната пензиска шема. Оваа шема се нарекува *Pensions plan för arbetstagarernas staten m fl*, РА-91. Учеството во неа е задолжително за сите јавни службеници, освен за воените службени лица и за вработените во локалната самоуправа кои подлежат на други дополнителни пензиски шеми. РА-91 е изготвен да биде дополнување на старата државна пензиска шема што значи дека тој во рок од неколку години треба да се трансформира во согласност со реформираната шема.

Значителен дел од вкупниот број на пензии потекнува од државната пензиска шема. Тоа е причината зошто во овој текст даваме осврт и на таа и на РА-91 шемата.

8.4.2 Права на пензија и возраст на пензионирање

Државните службеници стануваат членови на дополнителната РА-91 шема од почетокот на нивната служба (под услов да имаат 18 години или повеќе и под услов работната основа за вработување да не е помала од 40%).

Возраста за пензионирање, која овозможува целосно искористување на РА-91 бенефициите е 65 години. Можно е лицето да се пензионира и пред и по 65 годишна возраст, со претходна согласност од работодавачот. Најрана возраст за вакво пензионирање е 60 годишна возраст што носи и помалку бенефиции за старосна пензија. Пензиската шема за јавните услуги пред РА-91 ги имаше утврдено возрастите 60 и 63 како возрасти за пензионирање кај одредени работни места со што беа опфатени речиси 50% од вкупниот број на вработени. Во согласност со транзициските правила, оние кои во 1991 година имаа право да се пензионираат на таа возраст ќе си го задржат тоа право под услов да останат во истото вработување.

Во рамките на реформирана државна шема за пензионирање не постои конкретна возраст за пензионирање но најраната можна возраст за остварување на правото на старосна пензија започнува од 61-годишна возраст. За потребите на пресметување на „нормалниот“ износ на старосна пензија, возраста од 65 години се зема како возраст на започнување.

8.4.3 Пресметување на старосна пензија

Реформираната државна пензиска шема се базира на придонеси. Старосната пензија ќе преставува одраз на заработката која ја имало лицето во текот на неговиот работен живот.

Вкупно 18,5% од сите приходи за пензија заработени од 16-годишна возраст па нагоре се уплатуваат како придонеси во пензискиот систем за старосна пензија. Приходите до одредена граница (која во моментот изнесува 270.000 шведски круни годишно) ќе имаат право на пензија (малку повеќе од 10% од работното население има приход над оваа граница). Бенефициите за социјално осигурување (како што се оние за здравство и за осигурување во случај на невработеност) исто така ќе носат права за пензионирање како и годините за неа на мали деца и времето поминато во националната воена служба.

Секое лице ќе има две пензиски сметки – една фиктивна каде што ќе се евидентира најголемиот дел од придонесите (16,5%) и една вистинска за останатите 2%. Состојбата на фиктивната сметка е предмет на повторна проценка секоја година врз основа на индексот на платите и на приносот од капитал на реалната сметка зависно од учеството на фондот кој бил избран од лицето.

Кога станува за пензионирањето, пензијата од фиктивната сметка ќе се пресметува првенство врз основа на просечниот животен век во моментот на пензионирање. Финансираната пензија ќе пресметува исклучиво на реални/стварни основи и под исти услови за мажи и за жени. Двете пензии може да бидат земени во целост или делумно најрано на 61-годишна возраст. Колку подоцна ќе бидат земени толку поголема ќе биде годишната пензија.

На лицата кои од разни причини не биле вработени или имале ниски примања загарантирана им е минимална државна пензија, која во моментот изнесува 75.600 шведски круни годишно.

Најголем дел од *дополнителната РА-91 пензија* е утврдена како бенефиција. Треба да се потенцира дека истата сè уште не е прифатена како дел од реформираната државна шема за пензионирање. Пресметувањето се базира на последната плата, т.е. на просечната плата за пензија во текот на пет години кои ѝ претходат на годината на пензионирање и координацијата со основната државна пензија се прави врз основа на нето-моделот.

Старосната пензија се заработува со стапка од 0,33% од последната плата за секоја година стаж и тоа од 28-годишна возраст до најмногу 30 години. Кај плати за пензија кои се повисоки од горенаведената граница од 270.000 шведски круни стапката изнесува 2,17% годишно. Така што, нивото на целосна пензија изнесува 10% т.е. 65% соодветно. Секако, овие две нивоа се врз основа на државната пензија која се заснова на примањата и која се смета дека ги надополнува 55-те проценти од платата сè до наведената горна граница.

Пензиските права од претходни вработувања во рамките на шеми за пензионирање кај други професии ќе бидат пренесени во РА-91 шемата во согласност со договорите со други сектори на пазарот на трудот.

Помал дел од РА-91 пензијата се базира на придонеси. Јавниот службеник во моментот заработува придонес во износ од 1,7% од платата која ја повлекол, што се уплатува во

пензискиот фонд. Износот на пензиската бенефиција (на пензијата) зависи од придонесите кои биле уплатувани, приносот и од уделот кој лицето го има на наследени добивки.

Јавниот службеник, исто така, може да уплатува свој сопствен, доброволен придонес кон пензискиот фонд со цел да си ја зголеми својата пензија. Сепак, оваа пензија не се смета како професионална пензија што значи дека подлежи на истите даночни правила како и приватните пензии.

8.4.4 *Инвалидска пензија и пензија за брачниот другар/ лицето кој/ кое останал/-о живо*

Дополнителната РА-91 шема го опфаќа инвалидитетот кога јавниот службеник е трајно онеспособен да ја врши својата работа. Инвалидската пензија се пресметува врз основа на последната плата на службеникот, и тоа со истите пет години кои се основа и кај старосната пензија. Сепак, бенефицијата се пресметува како бруто-износ, кој ја опфаќа државната пензија на службеникот. Износот на пензијата е околу 80% и ќе биде намален доколку јавниот службеник не би работел 30 години за пензионирање доколку би останал во службата до навршување на 65-годишна возраст.

Пензиската бенефиција за вдовица на јавен службеник дава поделена слика. Основната државна пензиска шема ја/го зема предвид само вдовицата (вдовецот) со т.н. адаптиска пензија која трае една година, притоа ако ги ставиме настрана некои преодни бенефиции. Постојат две РА-91 пензии – една пензија во ист износ која трае пет години и една доживотна пензија која се пресметува само на 50% од старосната пензија над горната граница за државна пензија. Причината зошто овие бенефиции се толку мали е што се предвидува дека вдовецот/вдовицата се издржува себеси со свое вработување.

Децата без родители имаат право на пензиски бенефиции пресметани на ист начин како за вдовец/вдовица, но кои се исплаќаат сè до 20 годишна возраст.

Посебна полиса за групно животно осигурување обезбедува одредено ниво на економска заштита на лицето кое останало живо доколку јавниот службеник почине во времето додека е тој сè уште вработен. Износот на осигурувањето, кој при својот максимум е донекаде поголем од просечната годишна плата, се исплаќа како паушален износ ослободен од данок.

8.4.5 *Престанување на работниот однос и промена на работното место*

Јавниот службеник кој ја напушта јавната служба пред возраста за пензионирање а притоа има три или повеќе години стаж, има право на своите бенефиции од РА-91 пензијата и тоа почнувајќи од 65-годишна возраст. Истото се однесува на пензиските права на јавниот службеник во согласност со основната државна пензиска шема и тоа без да постои барањето за три години квалификација, кои права лицето ги стекнува на своите две сметки за државна пензија.

Доколку поранешен јавен службеник се вработи на друго место и со тоа стане член на друга дополнителна пензиска шема, неговите права во однос на РА-91 пензијата ќе бидат пренесени во таа нова шема. Неговите години за пензија ќе се сметаат во рамките на новата шема и износите на бенефицијата ќе бидат одземени од пензиската бенефиција која тој ја добива од новата шема. Оваа координација е задолжителна и се смета за остварлива бидејќи самата структура и вредноста на шемите се практично исти.

8.4.6 *Исплата на бенефиции и предвременно пензионирање*

Јавните службеници може да се пензионираат почнувајќи од 60-годишна возраст и веднаш да добијат исплата на старосните РА-91 пензии, по одредено реално одземање за таквото предвременно плаќање.

Спореден посебен договор за сигурност при вработување, вработените во државните служби кои биле отпуштени на возраст од 60 години или повеќе како технолошки вишок имаат право на посебна бенефиција сè до возраста за пензионирање. Оваа бенефиција се пресметува како старосна пензија од околу 70% од последната плата, под услов вработениот дека би имал најмалку 30 години до возраста за пензионирање доколку не бил отпуштен. Доколку не е така, бенефицијата ќе биде пропорционално намалена.

Јавниот службеник кој сака да се пензионира пред 65-годишна возраст може да избере да му биде исплатувана неговата основна државна старосна пензија најрано од 61 годишна возраст. Износот на бенефицијата строго ќе зависи од очекуваниот животен век (кој е ист за мажите и за жените) на таа возраст и од другите реални фактори.

РА-91 пензиските бенефиции кои се финансираат според принципот на тековно финансирано финансиско осигурување се обезбедени од инфлација преку индексот на цени на реалниот живот кој се ажурира еднаш во годината со посебен закон. Основните државни пензиски бенефиции, кои се финансираат на истиот начин ќе бидат предмет на преразгледување во согласност со индексот кој ги одразува цените и реалниот раст на економијата. Доколку растот е помал од фиксната норма тогаш бенефициите нема да се зголемат онолку колку што биле зголемени цените.

8.4.7 *Законска рамка, финансирање и администрација*

РА-91 пензиската шема се базира на колективен договор помеѓу Агенцијата за државни службеници и синдикатите во јавниот сектор како и платите и другите услови за вработување за вработените во јавниот сектор. Се разбира, државната основна пензиска шема ја утврдува шведскиот Парламент.

Министерствата и агенциите ги плаќаат придонесите и во основната и во дополнителната шема. Во реформираната државна шема придонесите за старосна пензија се планира да изнесуваат 9,25% од платата и кај РА-91 шемата придонесот се пресметува индивидуално зависно од реалните трошоци за вработените лица. Во просек тој изнесува 9% од платата.

Вработениот придонесува само кон државната шема. Всушност, тој сè уште не плаќа никакви придонеси. Според тоа како е планирана реформата, за неколку години и тој исто така ќе плаќа 9,25% под услов данокот од вработување кој го плаќа работодавачот да може да се претвори во плати за вработените.

И двете шеми во најголем дел се финансираат врз основа на принципот на тековно финансирано пензиско осигурување, но помал дел од придонесите одат во системите за претфинансирање. Основната државна пензиска шема му препушта на лицето самото да одлучи на кој фонд ќе му го довери својот пензиски капитал. РА-91 шемата предвидува одредена форма на пензиски фонд во вид на приватно правно лице формирано од страни кои имаат потпишано колективен договор.

Примената и управувањето со РА-91 пензиската шема, вклучувајќи го тука и пресметувањето на придонесите и исплатата на бенефициите го прави државната агенција SPV во Сундсвал.

8.4.8 Реформирање на пензиската шема

Како што споменавме претходно, основната државна шема во моментов е предмет на реформирање. РА-91 шемата исто така ќе треба да се реформира за да може да одговара на новата шема. Најверојатно ќе биде прифатен принципот на приходи во кариера.

8.5 Обединетото Кралство

8.5.1 Актуелен пензиски систем за јавните службеници

Јавните службеници во Обединетото Кралство имаат право на државна пензија. Се работи за основна пензија во ист износ која зависи од претходно платените придонеси.

Освен тоа, главниот дел од пензијата се остварува преку дополнителна пензиска шема на професија која се нарекува Главна пензиска шема на јавните службеници или *PCSPS*. Во основа, *PCSPS* се однесува на јавните службеници кои се вработени во државните тела. Вработените во другите јавни услуги (како што се, на пример, наставниците, вработените во вооружените сили, вработените во противпожарните служби, полицијата, здравствените службеници и вработените во локалните власти) се опфатени со посебни професионални пензиски шеми.

Членството во *PCSPS* не е задолжително. Вработените може да се одлучат да членуваат во државната пензиска шема која зависи од приходите (*SERPS*) или во личната пензија со која управуваат друштвата за животно осигурувања. И двете опции, во принцип, се шеми кои зависат од она што било реализирано во текот на кариерата при што личната пензија зависи од придонесите, кои биле платени и од повратот на инвестиции реализиран на насобраните средства. *PCSPS* овозможува бенефиции кои имаат значително помала вредност од *SERPS* или од личната пензија. Затоа ваквата опција обично нема вредност за јавните службеници.

8.5.2 Права на пензија и возраст на пензионирање

Членството во *PCSPS* стартува од започнување на вработувањето во јавната служба. Не се бара минимален стаж кога лицето се пензионира на возраста за пензионирање или по таа возраст.

Возраста за пензионирање за да може лицето во целост да ги користи *PCSPS* бенефициите е 60-годишна возраст. Лицето може да продолжи да работи сè до крајната граница од 70-годишна возраст.

Основната државна пензија се исплаќа од 65-годишна возраст (за мажи), т.е. 60-годишна возраст (за жени). Сепак, возраста за државна пензија до 2020 година ќе биде изедначена и за мажите и за жените и ќе биде 65 години.

8.5.3 Пресметување на старосна пензија

Ветувањето за државна пензија кое државата го има кон своите јавни службеници е утврдено како бенефиција. Основата за пресметување е последната плата, т.е. најдобрите 12-месечен период на основна плата, вклучувајќи и некои други приходи, во последните три години. Пензијата се координира со основната државна пензија во согласност со нето-моделот.

Пензијата се заработува по стапка од 1,25% секоја година (или на пола година) од пензискиот стаж до најмногу 40 години. Така што вкупната пензија изнесува 50% од последната плата.

Кога јавниот службеник ќе се пензионира на 65-годишна возраст максимумот е 45 години и висина на пензија од 56,25%. Не постои минимален пропишан износ на пензија, освен тоа дека таа не може помалку од онаа која би ја добивал од *SERPS*.

Освен тоа, при пензионирање се исплаќа и паушален износ на бенефиција, кој е ослободен од данокот. Паушалниот износ се пресметува како трипати од годишната старосна пензија.

Почнувајќи од возраста за државна пензија се исплаќа и износ од 3.060 британски фунти (1995/96) како дополнување на *PCSPS* пензијата.

Со одредени исклучоци, целото време поминато во јавната служба се зема предвид во годините за пензионирање и не постои ограничување за оние со скратено работно време. Бројот на години во служба може да се зголеми на целосен трошок за лицето, со купување на дополнителни години за пензионирање. Годините во служба (стажот) лицето може исто така да ги зголеми доколку се откаже од пензиските бенефиции заработени на претходно работно место и за возврат да добие трансферна исплата кон *PCSPS*.

8.5.4 *Инвалидска пензија и пензија за брачниот другар/лицето член на семејството*

PCSPS овозможува бенефиции во случај на пензионирање поради влошување на здравствената состојба и во случај на смрт. Времето поминато во служба кое е потребно да го има лицето за да се квалификува за инвалидска пензија е две години и притоа не постои ваков период за квалификација за пензијата на вдовецот/вдовицата/член на семејството.

Пресметувањето во основа е исто како тоа за старосна пензија. Доколку лицето има помеѓу пет и десет години стаж (години служба) ефективниот број на години во служба за инвалидска пензија се удвојуваат во рамките на она што би бил износ на старосната пензија доколку лицето останало во службата. Доколку лицето има десет или повеќе години поминати во служба тогаш бројот на ефективни години во служба се продолжуваат на 20 или, доколку е тоа поповолно, се зголемуваат за 6 и 2/3 години.

Пензијата на член на семејство/вдовец/вдовица (која се исплаќа на брачниот другар) обично е половина од старосната пензија или половина од инвалидската пензија која лицето би што починало требало да ја добива. Освен тоа, постои и паушален износ ослободен од данок за двегодишна плата доколку службеникот почине при извршување на службата.

8.5.5 *Престанување на работниот однос и промена на работното место*

Во случај кога јавниот службеник си заминува пред да оствари возраст за пензионирање со две или повеќе години во служба, дотогаш реализираните пензиски бенефиции може да се одложат за плаќање, т.е. да почекаат за плаќање сè додека службеник не наполни возраст за пензионирање. Овие одложени бенефиции се предмет на разгледување секоја година во согласност на индексот на трошоците за живот, сè до пензионирањето.

Без разлика на годините поминати во служба (стаж), доспеаните пензиски бенефиции може да се пренесат во професионална шема кај друг работодавач или во лична пензија.

8.5.6 *Исплата на бенефиции и предвременно пензионирање*

Јавните службеници може да се пензионираат почнувајќи од 50-годишна возраст и веднаш да добијат исплата на остварената пензиска бенефиција, по одредено реално одземање за таквото предвременно плаќање

Јавните службеници над 50-годишна возраст може исто така да добијат предвремена исплата на остварени (или засилени/подобри) пензиски бенефиции доколку нивното заминување е од раководни причини во фирмата (на пример: технолошки вишок). Овие бенефиции не ги овозможува *PCSPS* туку посебна шема која се вика шема за компензирање во јавните служби.

Сите пензиски бенефиции се во целост заштитени од инфлација. Тие се ажурираат секоја година во согласност со индексот на трошоци за живеење.

8.5.7 *Законска рамка, финансирање и администрација*

PCSPS и шемата за компензирање во јавните служби се шеми кои се направени и изменети во согласност со одредбите на Законот за пензии од 1972 година. Тие се шеми кои не се финансираат и кои немаат средства. Расходот за бенефицијата се исполнува секоја година врз основа на принципот на тековно финансирано пензиско осигурување и тоа од општите државни приходи.

Трошокот за овозможување на пензијата е составен дел од севкупниот пакет за наградување (надомест) за вработените. Вработените директно плаќаат придонес од 1,5% од платата и тоа најмногу во однос на бенефициите за издржувани лица. Одделенијата за вработување плаќаат придонес кој е, всушност, иницијална давачка за работодавачот за финансиран *PCSPS*. Придонесите од работодавачот и од вработениот се одделуваат како дополнување на трошокот за бенефицијата.

Исплатата на *PCSPS* бенефициите е управувана од Генералната дирекција за исплата, т.е. од подрачната единица за јавните служби со седиште во Кроли.

8.5.8 *Реформирање на пензиската шема*

Во тек се некои мали измени на одредбите. Како што веќе потенциравме, возраста за пензионирање за жените ќе биде зголемена од 60 на 65-годишна возраст во период од 25 години.

Во блиска иднина не се предвидени значителни промени во структурата на бенефицијата.

9. ИДЕАЛЕН ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ

Секако дека „идеален“ пензиски систем не постои. Во прашање се расудувањата за вредностите и приоритетите. Сепак, тука ќе се обидеме да опишеме еден таков систем врз основа на горенаведените нешта во однос на структурата на пензискиот систем за јавните службеници. Во одредени аспекти системот кој е наведен тука е контраст на стварните системи кои се применуваат во Западна Европа.

9.1 Претпоставки

Пензиската шема не функционира изолирано и во вакуум, туку таа е (премногу) зависна од актуелната економска и социјална ситуација. Оваа ситуација постојано се менува. Така што, пензиската шема наведена тука е замислена како шема која би требало да функционира разумно добро без разлика на таквите промени.

Тука ќе поставиме две претпоставки. Со првата претпоставуваме дека владата и јавните службеници се согласуваат дека е потребно да се користи разумен дел од она што вработениот го заработил за негова идна пензија. Со втората претпоставуваме дека државниот систем за социјална сигурност овозможува основна пензија во ист износ.

Исто така, ги применуваме следните принципи: пензиската шема мора да биде стабилна, сигурна и доволно флексибилна за да се приспособи на економските демографските и другите промени во државниот сектор. Таа мора да биде лесна за разбирање и за управување. Мора да се гледа на неа како на правична и мора да постои јасна поврзаност помеѓу учеството (кое се мери според заработката) и пензиите. Бенефициите и трошоците мора да бидат разумни и предвидливи додека трошоците мора да бидат покриени од соодветно место.

Пазарите на трудот стануваат сè повеќе мобилни, со што е неопходно вработените да ја преземат самите одговорноста за сопствените пензии. За да може ова да се оствари, пензиите кои тие си ги заработуваат мора да се карактеризираат како *одложени приходи*. Ова е најразумниот став кон она што претставува професионалната пензија.

9.2 Предлози

Последица на овој основен став кон професионалните пензии е фактот дека старосните пензии треба да се базираат на она што вработениот го *заработил во текот на својата кариера*. Ветувањето кое државата го има кон своите вработени се состои од две старосни пензии – една дефинирана врз основа на бенефиции и друга дефинирана врз основа на придонес, а за кои периодот започнува на 20-годишна возраст.

Старосната пензија дефинирана на бенефиции треба да биде изготвена на таков начин што за секоја календарска година вработениот заработува износ на пензија од 1% од приходите кои му носат пензија заработени во таа година, а кои се исплаќаат почнувајќи од 65-годишна возраст. Секоја година износот на пензијата се евидентира и се индексира со упатување на индексот на движење на платите кој, пак, се базира на развојот на просечните пензиски доспевања во текот на јавната служба. Така што, резултат од 40 години работа ќе биде пензија која ќе одговара на 40% од просечната заработка која носи пензија, заработено во текот на кариерата на вработениот.

Старосната пензија дефинирана на придонеси треба да се изготви на таков начин што, да речеме, 7% од заработените приходи, кои носат пензија, се уплатуваат во пензискиот фонд за јавни службеници. Капиталот за пензии се зголемува секоја година со вишокот кој го генерира

инвестицијата. Висината на пензијата ќе зависи од тоа колку било плаќано во текот на годините како и од добивките коишто биле генерирани од управувањето од страна на фондот.

Координацијата со основната државна пензија треба да се прави во согласност со *одделот за нето-координација* каде што приходите кои носат пензија се пресметуваат додека се исплатува плата во текот на една година, минус основната пензија за таа година. Доколку некогаш во иднина основната пензија значително се зголеми можно е дека ќе треба соодветно да се коригира износот на пензијата која се базира на бенефиција. Сите пензиски права треба да се *стекнати* во сите аспекти. Прекинувањето на работниот однос не треба да подразбира губење на сите евентуални пензиски права ниту пак, треба остварените пензиски права неадекватно да се предмет на повторна проценка во временскиот период помеѓу прекинувањето и продолжувањето на пензиските плаќања.

Освен старосните пензии, шемата, исто така, треба да ги опфати и инвалидските и пензиите за член од семејството/вдовец/вдовица. *Инвалидските пензии* треба да се пресметуваат на 175% од старосната пензија која се базира на бенефиции на која вработениот би имал право доколку останал на работното место сè до возраста за пензионирање. Додека добива инвалидска пензија тој треба да продолжи да има право и на двете старосни пензии врз основа на она што го заработил, а кое му носи право на пензија, во моментот на пензионирање. *Пензиите за лицата кои останале живи* (за корисници кои се целосно сами) треба да изнесуваат до 50% од старосната пензија дефинирана на бенефиции и добиена од починатото лице или, доколку лицето починало пред да достигне возраст за пензионирање, пензијата на која тој би имал право доколку би останал во служба сè до исполнување на таа возраст.

Старосната пензија која се дефинира врз основа на придонеси овозможува *флексибилност* од повеќе аспекти. Еден дел од придонесите може да се користат за дополнителна заштита на лицето кое останало живо/вдовецот/вдовицата и во тој случај износот кој бил заштеден за старосна пензија ќе биде соодветно понизок. Уште повеќе, вработените треба да имаат можност предвреме да можат да си ја земат старосната пензија, кога ќе наполнат 60 години и тоа по пониска стапка пресметана во согласност со реалниот принцип. Тие, исто така, треба да имаат можност да си ја земат пензијата во вид на времена бенефиција, т.е. на возраст помеѓу 60 до 65 години. Вработениот кој е заинтересиран за тоа ќе треба да има опција да ја надополни својата заштеда за старосна пензија под поволни услови така што ќе прави индивидуални придонеси кон пензискиот фонд. Информацијата која се доставува до него еднаш во годината во врска со неговиот пензиски статус ќе треба да му помогне да одлучи дали тој сака да си ја подобри идната пензија или не.

Во периодот кога се исплаќа пензијата, тогаш предмет на повторна проценка треба да бидат старосните пензии дефинирани на бенефиции, инвалидските и семејните пензии и тоа во согласност со годишната одлука донесена од страна на Парламентот. Овие одлуки обично треба да се донесат во согласност со принципот на индексирање утврден во пензиската шема. Старосната пензија дефинирана на бенефиции треба да биде предмет на повторно разгледување во согласност со одлуките за бонусите донесени од Одборот на фондот.

Работодавачите во државниот сектор треба да платат *придонес*, кој се пресметува врз основа на реалните принципи и тоа за старосните пензии дефинирани на бенефиции, инвалидските и пензиите за лицата кои останале живи, кој најверојатно ќе изнесува малку повеќе од 15% од трошоците за плати. Најдобриот систем придонесот ќе го инвестира во целост за пензии за предвремено пензионирање, но најверојатно пореалистично е овие пензии да се финансираат врз основа на системот на тековно финансирано пензиско осигурување. Сепак, за време на воведната фаза треба да се создаде т.н. „бафер“ фонд кој ќе овозможи компензирање на нерамнотежата до која би дошло во иднина помеѓу плаќањето на придонесите и плаќањето на пензиите.

Седумте проценти придонес за старосна пензија во пензискиот фонд за јавни службеници треба да биде *индивидуален придонес* кој го плаќа вработениот од својата плата. Пензискиот фонд треба да биде целосно независен од државата. Назначувањето на најголемиот број членови на одборот ќе им овозможи на вработените да имаат контролно влијание не само на тоа како работи осигурувањето туку и врз управувањето со капиталот.

Управувањето (администрирањето) треба да биде надлежност на државно тело. Истото тоа тело исто така би требало да управува и со старосната пензија која е утврдена на придонеси доколку фондот се одлучи за таква опција.

Не може да се генерализира на кој начин таквата пензиска шема би можела да биде воведена бидејќи тоа во целост ќе зависи каде и под кои услови тоа би се случило. Сепак, како заклучок можеме да кажеме дека, доколку пензиската шема наведена тука би можела да се воведат без какви било измени на своите суштински принципи, тогаш таа ќе претставува здрав, одржлив и сигурен пензиски систем за јавните службеници.

ПОГЛАВЈЕ 2 - ЗАШТИТА НА ЛИЦАТА КОИ ПРЕДВРЕМЕ ГО НАПУШТААТ РАБОТНОТО МЕСТО

*Автор: ДАГЛАС АНДЕРСОН
(DOUGLAS ANDERSON)²*

1. ВОВЕД

Во овој документ даваме осврт на повеќе прашања, кои се однесуваат на тоа како би требало да изгледа пензиската шема наменета за лицата кои го напуштаат вработувањето, било по своја желба или како технолошки вишок, т.е. со отпремнина, а тоа се случило пред да ја достигнат возраста за нормално пензионирање. Пензиските шеми може да овозможат одредени бенефиции во случај лицето да отиде на друго работно место, во случај на доброволно предвременно пензионирање, во случај на прекинување на работата поради недоволна деловна способност и во случај на технолошки вишок. Во креирањето на тоа како би изгледал овој систем неопходно е да се направи балансирање помеѓу конфликтните барања на работодавачот и на вработените, имајќи ги предвид ограничените ресурси во областите кои имаат најголема потреба. Иако овој документ го елаборира ова прашање од поопшт аспект, тој сепак содржи одредени примери за тоа каков бил пристапот во однос на ова во Велика Британија.

Исто така важни за оваа област се прашањата кои се однесуваат на генералната социјална и економска политика. На пример, работодавачот можеби нема да биде особено дарежлив кон лице кое си заминува кај друг работодавач, најверојатно кај конкурентен работодавач, но притоа државите може да увидат предност во тоа да ја поттикнуваат мобилноста на работната сила и во таа смисла би можеле да донесат закони за да се спречи казнувањето на лицето кое предвреме го напуштило работното место. Исто така се важни и повеќе други прашања кои се однесуваат на финансиската контрола на пензиските трошоци. Тука се мисли на тоа да се утврдат услови под кои сите евентуални доброволни опции кои се нудат (како што се, на пример, пренесување на вредностите или предвременото пензионирање) да немаат познателен ефект врз јавните финансии.

2. Бенефиции од доброволното напуштање на работниот однос пред пензионирање

Различни се искуствата во разни држави, па дури и во иста држава од една дејност (или работодавач) до друга. Погolem број на фактори имаат влијание врз тоа каква политика ќе донесат државите. На пример, барањето за заштита на правата на поединецот, достапноста на ресурсите и степенот до кој општеството или конкретен работодавач сака да ја поттикне или да ја обесхрабри мобилноста на работата. Една од работите кои се земаат предвид се непропорционално високите трошоци на управување со малите бенефиции кои произлегуваат од краткотрајните периоди на вработување.

Порано беше почесто вообичаено лицето кое се враќа на работното место, ги губи сите пензиски бенефиции. Со оглед на сè поголемиот степен на социјална заштита во Западна Европа оваа пракса повеќе не се смета за прифатлива. Така што, пензиските аранжмани треба да бидат прилагодени така да одговараат на потребите на работодавачот и со земање предвид на тенденцијата на актуелната и потенцијалната работна сила. Работодавачот кај кого владее културата „еднаш вработен – секогаш вработен“ (што до неодамна беше мислење кое преовладува во многу држави) може да го смета насочувањето на ресурсите кон оние кои ќе работат на долг рок како најдобар начин за наградување на лојалните вработени. Некои работодавачи можеби ќе сакаат да воведат и обесхрабрувања за вработените да го напуштаат

² Авторот е актуар при Државниот сектор за актуари во Лондон, Велика Британија.

работното место така што би им овозможиле релативно лоши пензиски бенефиции во случај на враќање назад на работното место.

Во случај на големо менување на вработените, отсуството на каква било бенефиција за рано заминување би можело да биде особено обесхрабрувачки бидејќи само оние лица кои останале на своето работно место би ги добиле бенефициите, а биле кратко време на тоа работно место. Јавните служби во Велика Британија во изминативе години беа особено засегнати од разните иницијативи од државата. Овие иницијативи се состојат од прифаќање договор со фиксни услови наместо со отворени договорно услови, желбата да се поттикнува движењето на вработените лица помеѓу приватниот и јавниот сектор со цел „мешање“ на ставовите, размислувањата, како и желбата да се преминува од еден сектор (и тоа да биде задолжително) за групи од јавни службеници во приватен сектор. Таквите реформи ја потенцираа потребата работодавачот да овозможи „правични“ бенефиции за оние кои предвремено го напуштаат работното место.

Од овие причини вообичаена пракса е да се даваат бенефиции за доброволно предвремено напуштање на работното место пред пензионирање. Сепак, за да се намали трошокот за управување со ниските пензии, не е вообичаено бенефицијата да биде овозможена сè додека не биде исполнет однапред утврден квалификациски период. Овој период се нарекува *период на стекнување*. Откако овој минимален период завршил и откако лицето ја напуштило пензиската шема утврдена на бенефиции, бенефицијата за лицето ќе се пресмета во моментот на напуштање и ќе биде зачуван во рамките на шемата сè додека лицето не наполни години за нормално пензионирање. Кај времетраењето на овој период има значителни разлики – од една година во Холандија до десет години во Германија. Во Велика Британија, пак, максималниот период пред јавните службеници да се стекнат со бенефиции беше постепено намалуван преку законски измени во текот на 70-тите и 80-тите години и тоа од десет, на пет и сега на две години.

3. Рефундирање на придонесите

Кај пензиски шеми кои предвидуваат плаќање на придонеси од лицата, вообичаено е на оние лица кои си заминуваат пред да заврши периодот на стекнување, да им се понуди рефундирање на сите нивни придонеси, евентуално и со камата. Уште еден разумно атрактивен начин за да се оди во насока на заштита на бенефициите на оние кои предвремено го напуштаат работното место а истовремено да се формира шема со која е релативно едноставно да се управува, би било формирањето на шема во која нејзините членови придонесувале со, да речеме, една третина од вкупните трошоци, но која има период на стекнување од, да речеме, пет години и притоа на оние кои си заминале пред да се комплетира овој период од пет години им се рефундираат придонесите.

Понекогаш се искажува и аргументот дека една од привлечностите на аранжманите кои се базираа на придонеси е што тие им овозможуваат целосно доспеани бенефиции на своите членови, без разлика кога тие членови си заминуваат од шемата и, на тој начин, предвременото пензионирање не се казнува. Сепак, трошокот за управување со индивидуалните пензии во голем дел не зависи од нивната големина (или од делот од средства во еден пензиски фонд), па така и од времето во кое лицето било член. Така што, често се утврдува дека изземањата за фиксните трошоци кои управителите на фондовите ги наплаќаат забрзано се „јадат“ кај овие мали акумулирани фондови со што и аспирациите на членовите кои си заминуваат се намалуваат.

4. Ревалуација на стекнатите бенефиции

Во оваа табела е дадено резиме на врските на бенефициите во секоја од трите главни видови на професионални пензиски шеми како и во секоја од трите типови на членство, и тоа: како член кој придонесува, одложен пензионер со стекнати бенефиции по неговото повторно враќање на работното место и како пензионер со бенефиција во вид исплати. Доколку станува збор за лице кое предвреме го напуштило работното место тогаш степенот на зголемување, т.е. *повторната проценка – ревалуацијата* сè до возраста за пензионирање има голема важност затоа што овозможува заштита на реалната вредност на бенефициите.

Во моментов многу мал број држави имаат воведено аранжмани во вид на утврдени придонеси за јавните службеници – повеќето се утврдени бенефиции. Кај аранжман во вид на утврдени придонеси бенефициите се акумулираат во согласност со тоа каков е учинокот кај средствата кои се основата на пензиското ветување (кои може да се изберат од самите членовите на шемата или, во нивно име, од раководителите на шемата). При пензионирање, акумулираниот фонд едноставно се претвора во пензија и тоа вообичаено со купување на ануитет. Ануитетите обично се достапни, а тоа би им овозможило на лицата да се одлучат која стапка на ревалуација ја сакаат: колку се повисоки стапките на индексирање толку е пониска почетната стапка на пензијата. Условите под кои се реализира ваквата конверзија обично не се гарантирани однапред, пред да се случи пензионирањето, па така членот на оваа шема е изложен на каприците на инвестициските пазари како за време на акумулирањето на средствата така и во моментот на пензионирање.

Табела 1. Опции за ревалоризирање на бенефициите

	Дефиниран Придонес	Дефинирана бенефиција	
		Последна плата	Ревалоризирани приходи во текот на кариерата
Во служба	Придонеси платени за индивидуални приходи за време на работен однос	Приходи на поединците при пензионирање (или при заминување доколку тоа се случи порано)	Приходи на поединците за време на работен однос (вообичаено ревалоризирани преку индексот на општи приходи)
При одложување	Средства акумулирани со поврат на инвестиции	Изборот е како подолу	
При плаќање	<p><i>Разнообразност:</i></p> <p>Нема индексација;</p> <p>Фиксна стапка на индексација на пр. 3%, 5% годишно;</p> <p>Зголемување во согласност со Индексот на потрошувачки цени</p> <p>Зголемување во согласност со Индексот на приходи</p> <p>Зголемување на индексот до претходно одреден максимум, на пр. 3%, 5% годишно; Гарантирано или врз основа на дискреционо право?</p>		

Во рамки на аранжман на дефинирани бенефиции, зголемувањето на стекнатите пензиски бенефиции за време на периодот од заминувањето па се до нормалното пензионирање може да следи најразлични форми. Со оглед на времетраењето на овој период- можеби до 40 дена-постои значителен потенцијал за вистинската вредност на бенефициите да биде значително намалена доколку нема (или има ограничено) зголемување. Од гледна точка на работодавачот, неколку организации би уживале во можноста за отворена и долгорочна обврска што се должи на поврзаност со цената и инфлацијата на приходите.

Практиките зависат од економската клима која што преовладува и обемот до кој се смета за посакувано насочувањето на сумите пари за заштита на вредноста на стекнатите бенефиции. Во земји со ниска инфлација, или каде што има општа желба да се насочат ограничените суми на пари достапни за обезбедување пензии на оние коишто се сè уште во работен однос, можеби и нема да има потреба, или би имало мала склоност да се направи зголемување за време на периодот на одложување.

Сепак, во голем број западноевропски земји постојат трендови за зголемена мобилност на трудот и барања за подобра вредност за парите од членовите на шемата при раното заминување. Ова доведе не само до намалување на периодите на стекнување, туку и до барања за подобро ревалоризирање на бенефициите, особено во земји со висока инфлација. Би било релативно лесно зголемувањата на одложените бенефиции да се поврзат со цената или инфлацијата на приходите со цел да се задржи куповната моќ. Работодавачите, особено во приватниот сектор, покажуваат загриженост за навлегување во такви отворени обврски. Алтернативните можности вклучуваат систем на фиксно зголемување за време на периодот од заминување од работа се до пензија што може да се проверува на секои неколку години со оглед на променливата економска средина, или нудење на предмет поврзан со инфлацијата до максимално ниво- така наречен „Ограничена индексација на цена“.

Во Обединетото Кралство, пред 70-тите години од минатиот век, зголемувањата на бенефициите на државните службеници, и за време на периодот на одложување и за време на периодот на плаќање, беа ад хок или врз основа на дискреционото право. Сè поголемите плати и инфлацијата на цените доведе до барања од страна на членовите на шемата коишто беа исполнети преку воведувањето на легализација која овозможува гарантирана поврзаност со индексот на потрошувачки цени. Иако државната служба понуди бенефиции што се целосно отпорни на инфлација уште од раните 70-ти години на минатиот век, практиката во приватната индустрија е да понуди помала заштита против влијанијата на инфлацијата. Законодавството сега наложува пензиски шеми што ќе ги зголемат стекнатите бенефиции во периодот до пензионирање за сума што изнесува барем онолку колку што е зголемувањето во индексот на потрошувачки цени, но максимум пет проценти годишно. Акумулираните бенефиции за коишто се гарантира дека целосно ќе се зголемат во согласност со зголемувањето на индексот на потрошувачки цени скоро и да не постојат во приватниот сектор.

Доколку зачуваните бенефиции се зголемат на ниво што е пониско од нивото до кое се очекувало платата на членот да расте, тогаш членот кој се префрла веројатно ќе биде казнет. Аранжманот на дефинирани бенефиции е честопати критикуван, особено онаму каде што стекнувањето и ревалоризирањето на аранжманите е слабо, за намалување на мобилноста на трудот. При преместувањето кај нов работодавач, преносниот член останува или со помалку вредни бенефиции во претходната шема или веројатно со пониско ниво на пренесени бенефиции при неговото приклучување кон новиот работодавач. Теоретски, ова прашање треба да биде разгледано на пазарот на трудот каде некои работодавачи би биле спремни да понудат поволни услови за пренос на претходниот стаж со цел да привлечат персонал од задоволувачки калибар. Сепак, во Обединетото Кралство, таквиот пристап на „златно здраво“ со индивидуални работници што сами преговараат за своите пензиски услови за пренос останува и понатаму релативно невообичаен и генерално ограничен на назначувања на повисоки места.

5. Преносливост на пензиски права

Друг начин за заштита на работниците што рано напуштат е да им се дозволи на поединците да ја пренесат вредноста на нивните пензиски права во друга пензиска шема, најверојатно кај нов работодавач или пак индивидуален аранжман доколку не е веќе директно вработен. На членовите на шемата чиешто бенефиции инаку би биле зачувани, овој пристап честопати им се дава како доброволна опција, наместо задолжителна алтернатива. Опцијата не мора да се користи во моментот на заминување, но вообичаено би била достапна во кој било момент до пензионирање.

Кога и да биде ставена на располагање доброволна опција во рамки на пензиската шема, мора да се земе предвид и можноста за спротивен избор од страна на членот на шемата со цел да се заштитат финансиските интереси на другите членови на пензиската шема, и секако, на работодавачот. Преносните вредности се важен пример. Доколку понудените услови му се повредни на поединецот отколку бенефициите што инаку би му биле исплатени, финансиски вештите членови ќе ја прифатат опцијата на трошок на пензиската шема и на крајот на

краиштата на плаќачите на придонесите (во овој случај Пензиската шема на државната служба, даночниот обврзник).

Таквиот спротивен избор може да се случи, на пример, доколку условите понудени со пензиската шема не се во согласност со финансиските пазари или доколку условите не ги одразуваат околностите на членовите на шемата за кои постои веројатност да се пренесат. Затоа преносните вредности треба да се пресметаат како вредност еквивалентна на зачуваните бенефиции што инаку би се исплатиле. Одреден број статистички прашања ќе треба да се земат обзир при утврдувањето на условите, на пример, животниот век на оние што се префрлуваат и соодветниот надоместок за поврат на инвестиција.

6. Трансфер-клубови

Еден од начините на коишто може да се помогне мобилноста на работните места е работодавачите што размислуваат на ист начин да склучат меѓусебен обврзувачки договор што ќе им овозможи на работниците што доаѓаат од кај некој друг работодавач чија пензиска шема учествува во трансфер-клубот да ги пренесат своите пензиски права во рамки на подобрени услови. Таквите аранжмани се нарекуваат трансфер-клубови. Во Обединетото Кралство, таквите аранжмани се развиени со цел да го опфатат целиот јавен сектор. Слични аранжмани се исто така развиени во рамки на приватните индустрии каде пензионирањето кај конкуренцијата е важно. Еден таков аранжман е развиен во индустријата за електрична енергија.

7. Предвремено пензионирање

Според самата природа на пензијата, поскапо е да се исплаќа месечен надоместок на поединец којшто ќе живее подолг период во пензија отколку на пензионер кој ќе умре краток период по пензионирањето. Бидејќи во Западна Европа се присутни трендови за поголема долговечност, ова доведе до ситуација во која голем број приватни работодавачи и државни пензиски шеми ја зголемуваат границата на годините за пензионирање. Во поглед на предвременото пензионирање може да се види дека колку порано некој поединец се пензионира толку поголеми трошоци се наметнуваат со исплаќањето на истата сума пензија. Не се наметнува трошок само од подолгиот период на исплаќање на пензијата, туку и од фактот дека на инвестициите, без разлика дали се реални или хипотетички, не им било дозволено да акумулираат доволно долг временски период.

Како и во која било друга област на дизајн на шема, одредбите за предвремено пензионирање треба да бидат развиени на тој начин што ќе ги задоволат потребите на дејноста на одреден работодавач, во овој случај државната служба, земајќи ги предвид аспирациите на членовите на шемата. Честа практика е да се нудат поголеми бенефиции на оние кои што се принудени да се пензионираат предвреме како резултат на нарушено здравје и, во зависност од природата на околностите, кои можеби не би живееле долго по пензионирањето. Но, заради трошоците, ретко се случува да се понуди поволен третман на оние коишто сакаат доброволно да се пензионираат.

8. Пензионирање поради влошено здравје

Бенефиции може да се понудат на најразлични начини на оние што страдаат од долгорочна онеспособеност, која го спречува враќањето на работа. Во рамки на шема на дефинирани бенефиции, може да се случи пензијата да биде исплатена веднаш, можеби со некои забрзувања за да се планира пензијата која би се акумулирала доколку поединецот останел во работен однос сè до исполнувањето на годините за пензионирање според пензиската шема. Овозможувањето на таков пристап би било скапо, особено за младите членови, оние чиј животен век не е намален или каде што се исплаќаат големи бенефиции на издржувани лица заради смрт на членот.

Еден од клучните недостатоци на аранжманите на дефинирани придонеси е тоа што тие најчесто му даваат мали бенефиции на членот и на издржуваниите лица доколку поединецот е

принуден да се пензионира предвреме или ако почине за време на служба. За младите поединци и поединците со мал стаж, акумулираниот фонд на средства може да биде премногу мал за да откупи пензиски бенефиции коишто се доволни да се одржува посакуваниот стандард на живеење. На ова прашање може да се осврне работодавачот што ќе даде дополнителна инјекција од капитал во фондот на поединецот во време на пензионирање или што уште почесто ќе даде дополнителни зголемени бенефиции, најверојатно преку одделни аранжмани за осигурување. Пазарот на комерцијално осигурување е привлечен за мали работодавачи или за оние со ограничени ресурси, но опсегот до кој таа линија им нуди вредност за пари на големите работодавачи, како што е државната служба, е дискутабилен.

9. Други прашања поврзани со влошено здравје

Тешкотиите најчесто се јавуваат при утврдувањето дали одреден поединец е доволно онеспособен да ја задоволи дефиницијата на шемата. Според некои шеми, здравствената состојба на онеспособените пензионери се проверува на секои неколку години и бенефициите може да се намалат и да се сопрат доколку поединецот преземе несамостојна работа или доколку се процени дека кај него има доволен напредок што би му овозможил да се врати во работен однос. Доколку таквите механизми се сметаат за правични од страна на членовите на шемата, пожелно е таквите проверки да се извршуваат од страна на тело независно од работодавачот што ги плаќа придонесите и кое е неопходно да добива соодветен медицински совет.

Други прашања би го вклучиле начинот на кој работодавачот ќе треба да биде способен да го одбие пристапот до пензиската шема на секој член за кој се знае дека има претходни здравствени проблеми. Па така, доколку некоја шема понуди големи бенефиции за пензионирање што се должи на нарушено здравје, претпазливо би било да се направи лекарско преземање на ризикот кај кои било нови членови пред на истите да им се даде членство. При осмислувањето на нивните шеми, работодавачите треба исто така да ги земат предвид сите бенефиции за онеспособеност што се плаќаат од која било друга страна.

10. Доброволно предвремено пензионирање

Во аранжманите на дефинирани придонеси, возраста, и можеби, полот на поединецот во времето на купување на ануитетот ќе го одреди нивото на бенефиции. Колку повеќе некој поединец го одложува пензионирањето, толку подолго ќе се плаќаат придонеси, поголем ќе биде ефектот на повратот на инвестиција врз акумулираните средства и толку поголема веројатност постои за условите за ануитет да бидат поповолни (бидејќи тие го одразуваат предвиденото време живот што му преостанува на поединецот). Па така, поединецот кој сака да се пензионира предвремено ќе сфати дека пензијата што ќе ја добие е значително пониска од онаа што се очекува да ја добива при пензионирање во рамки на нормалната возраст за пензионирање. Со цел да им се овозможи на работодавачите да ја планираат својата работна сила, препорачливо би било можеби да се ограничи можноста за предвремено пензионирање на лица кои веќе имаат одредена минимална возраст или пак оствариле минимален стаж. Посебни подобрени услови може да му се понудат на персоналот којшто работодавачот сака да го охрабри да се пензионира предвремено, можеби преку купување на дополнителни пензии.

Бенефициите за предвремено пензионирање од аранжманот на дефинираните бенефиции наложуваат за одреден степен посложени правила, но за разлика од распределбата на дефинирани придонеси, поединецот-член којшто е заинтересиран за предвремено пензионирање е свесен за правилата коишто ќе важат и за нивото на бенефиции што може да се очекуваат. Токму поради тоа, на членовите со аранжмани на дефинирани бенефиции им е полесно да го планираат своето пензионирање без да бидат изложени на непредвидливите промени на инвестициските пазари во периодот до пензионирањето.

Дополнителните трошоци за исплаќање на пензиите предвреме значи дека не е вообичаено за бенефициите да бидат платени веднаш без какво било намалување и тоа само по барање на членот. Исто како и трансферите, тие услови се вообичаено доброволна опција на членот (иако

можеби треба да се бара согласност од работодавачот), па така, пензиската шема треба да се осигури дека понудените услови го имаат земено предвид трошокот за плаќање на акумулираните бенефиции од нормалната возраст за пензионирање. Условите ќе варираат од една шема до друга во зависност од возраста за пензионирање, одредбите за индексација, вообичаениот животен век на членовите на шемата и повратот на инвестиции којшто ќе може да се постигне доколку шемите се финансирани.

Во Обединетото Кралство, вообичаеното намалување на акумулираните бенефиции може да изнесува 5 проценти за секоја година предвременно пензионирање. Па така, на лицето коешто би се пензионирало пет години предвреме, бенефициите би му биле намалени за 25 проценти, додека лицето коешто би се пензионирало десет години предвреме може да изгуби половина од својата акумулирана пензија затоа што сака истата да му биде исплатена десет години порано. Такви намалувања, комбинирани со загубата на понатамошните акумулирани бенефиции, значат дека доброволното предвременно пензионирање можат да си го дозволат само оние што се близу до пензионирање или оние коишто имаат одделни одредби за доход при пензионирање што најверојатно се должат на плаќањето на дополнителни придонеси.

11. „Задолжително“ предвременно пензионирање

Од време на време, кој било работодавач, вклучително и државната служба, можеби би сакале да го охрабрат персоналот да си замине. Ова мора да биде направено во рамки на ограничувањата на важечките закони за работни односи во дадената земја. На пример, може да има одредени минимални исплати за технолошки вишок што мора да се платат при принудното прогласување на лицето за технолошки вишок. Сепак, повеќето работодавачи би се стремеле дополнителните трошоци да ги сведат на минимум. Доколку статутарните минимални бенефиции за технолошки вишок се поставени на високо ниво, можно е само неколку вработени да бидат прогласени за технолошки вишок, и наместо тоа, работодавачите да се обидат да го наведат персоналот да замине доброволно преку понуди за надоместок што не би чинел толку многу.

Така нареченото намалување на персоналот честопати се постигнува на тој начин што им се овозможува на постарите членови и на членовите со подолг стаж да се пензионираат предвреме на доброволна основа, можеби со понуда за помали редуции во нивните акумулирани пензии или дури и со понуда за покривање на дел или целиот период од стажот што недостасува. Трошокот за таквата понуда не е секогаш очигледен. Актуарскиот совет треба да се бара во трошокот од таквите зголемувања, така што работодавачот што ги плаќа придонесите е свесен за вистинските последици и од финансираните и од нефинансираните пензиски шеми. Државната служба во Обединетото Кралство масовно користи такви шеми во изминатите години.

12. Заклучок

При осмислувањето на аранжманите за лицата кои предвременно ги напуштаат работните места ќе треба да се направи баланс помеѓу целите на работодавачот и барањата на работната сила. Ограничените ресурси треба да се насочат кон области каде што има најголема потреба преку внимателно разгледување на стратешките цели на работодавачот. Мора да се внимава при нудењето на доброволни опции или поголеми бенефиции за пензионирање како резултат на нарушено здравје за да се има одредена сигурност дека тие механизми не се злоупотребуваат на финансиска штета на работодавачот што ги плаќа придонесите.

ГЛАВА 3 ВИСТИНСКИТЕ ТРОШОЦИ ЗА ШЕМИТЕ ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ

ОД ДАГЛАС АНДЕРСОН³

1. ВОВЕД

Подобрени услови за предвременно финансирање се нудат честопати од страна на работодавачите како средства за намалување на бројот на персоналот. Раководителите одговорни за персоналот, честопати, се осврнуваат на шемите за предвременно пензионирање како на едноставно решение за тешките прашања во врска со тоа како може да се убеди постариот персонал да се откаже од својата работа пред нормалната возраст за пензионирање. Вистинскиот трошок за таквите аранжмани ретко се цени од страна на оние што работат со нив. Овој документ ги разбива некои од митовите што ја опкружуваат лажната привлечност на шемите за предвременно пензионирање.

Голем број работодавачи сметаат дека нудењето на подобрени аранжмани за предвременно пензионирање е „рентабилен“ начин за намалување на бројот на персоналот. На таквите аранжмани можеби се гледа како на начин за наградување на персоналот со долг стаж кој може да има слаби резултати, наместо да се обидува да ги мотивира. Бидејќи трошокот за исплаќање на пензија, општо земено, е значително помал од сумата на платата, финансиските службеници гледаат можност за „ефикасни заштеди“ на краток рок. Но, што е со трошокот на субјектот што ги плаќа придонесите во пензиската шема на долг рок?

Овој документ се фокусира на одредени финансиски прашања што честопати се игнорирани. Се разбира, и други релевантни прашања поврзани со персоналот може да бидат вклучени во одлуката за ослободување од постариот персонал наместо да се прават обиди да се намали бројот на помладиот персонал или да се намалат вработувањата, но за ова не станува збор во овој документ. Прашањата што се разгледуваат во овој документ се однесуваат општо на аранжманите за предвременно пензионирање, а не на искуството на Обединетото Кралство.

2. ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ НАСПРЕМА НАДОМЕСТОК СО ПАУШАЛНА СУМА: ИМПЛИКАЦИИ ВО ПАРИЧНИОТ ТЕК ЗА РАБОТОДАВАЧИТЕ

2.1 Пензиски договори со тековно финансирање

Повеќето пензиски аранжмани за државните службеници нудат пензии што се изразени преку последната плата на поединецот. Вообичаено, овие аранжмани функционираат врз принципот на таканареченото *тековно финансирано пензиско осигурување*. Односно, пензиите на државните службеници се плаќаат едноставно од приходите на Владата бидејќи бенефициите се акумулираат за исплата, наместо да се финансираат однапред. Заради поедноставување, овој документ поаѓа од претпоставката дека нема воопшто пари што се тргнати настрана однапред за исплата на акумулираните пензии или дополнителната пензија што ќе се исплаќа при предвременно пензионирање. Се разбира, сумата на дополнителните бенефиции што се даваат при предвременно пензионирање е сосем иста, без разлика дали таа се плаќа од веќе постоен фонд.

2.2 Зошто шемите за предвременно пензионирање се толку популарни?

Веројатно најважната причина е тоа што намалувањето на бројот на персоналот преку предвременно пензионирање, краткорочно, не чини многу. Доколку му се понуди исплата на паушална сума на вработен којшто е прогласен за технолошки вишок, тогаш целиот трошок за надоместок се прави веднаш—честопати тоа значи некое време пред заштедите од платата да се акумулираат за да го избалансираат почетниот трошок за паушалната сума. Сепак, доколку

³ Авторот е актуар во владиниот оддел за актуарство, Лондон, Обединето Кралство.

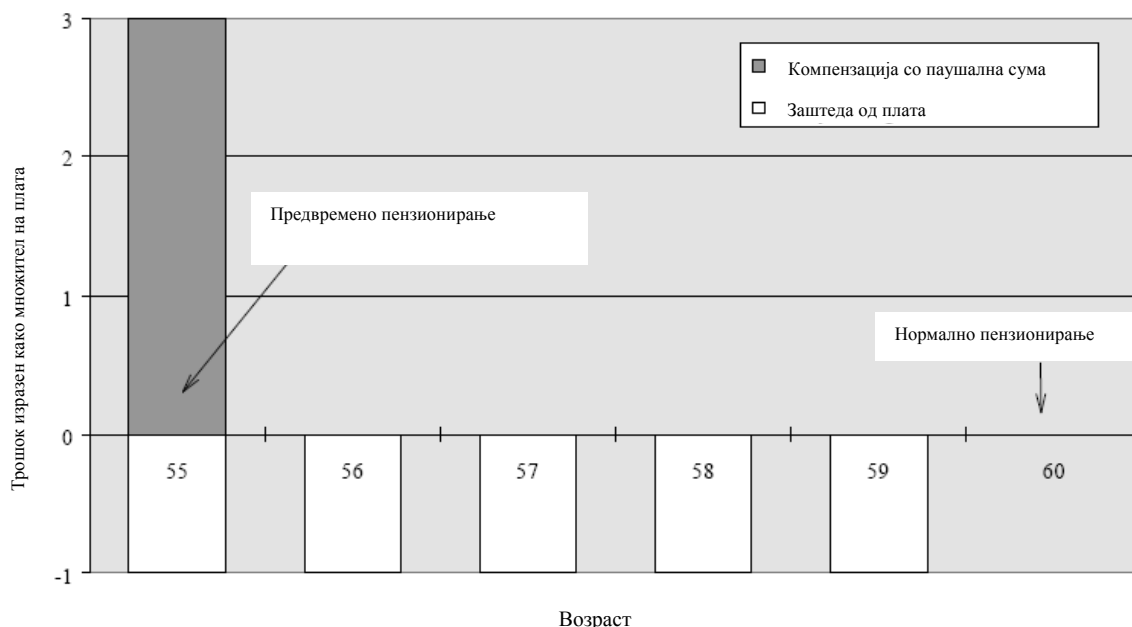
постарите вработени бидат убедени да ја напуштат организацијата преку понуда на подобрени услови за предвременно пензионирање, тогаш заштедите започнуваат да се јавуваат веднаш.

За да се илустрира ова, разгледајте ден едноставен пример. Работодавач во државната служба размислува да го прогласи за технолошки вишок еден долгогодишен работник на возраст од 55 години. Работодавачот може да додели исплата на надоместок во форма на паушална сума од, да речеме тригодишна плата. Како алтернатива на тоа, работодавачот може да му дозволи на државниот службеник да се пензионира предвреме. Работодавачот работи со пензиски аранжман каде нормалната возраст за пензионирање е 60 години, но може да му понуди на државниот службеник да се пензионира веднаш и притоа да ја добива истата пензија што ќе му следувала и доколку останел во работен однос сè до неговиот шеесетти роденден. Кои се импликациите врз трошокот за работодавачот од двата можни аранжмана?

2.3 Опција 1. Исплата на паушален надоместок

Доколку државниот службеник останеше во работен однос сè до неговата предвидена возраст за пензионирање, работодавачот ќе мораше да му исплаќа плата како и да ги плаќа сите трошоци поврзани со работниот однос во следните пет години. На Слика 1.1 е дадена споредба на шемата на расходи на работодавачот и во двата случаја: кога лицето се задржува во работен однос и кога на државниот службеник му се дозволува да замине. На Слика 1.2 се прикажани нето трошоците или заштедите што се јавуваат секоја година од 55-та година на живот и износот на она што се акумулирало. Ќе треба три години за работодавачот да го поврати трошокот од исплатата на надоместокот за технолошки вишок и да започне да прави заштеди.

Слика 1.1 Илустративно прикажување на готовинските текови за технолошки вишок- Исплата на паушален надоместок



Слика 1.2 Акумулирање на трошоци/ (заштеди)*

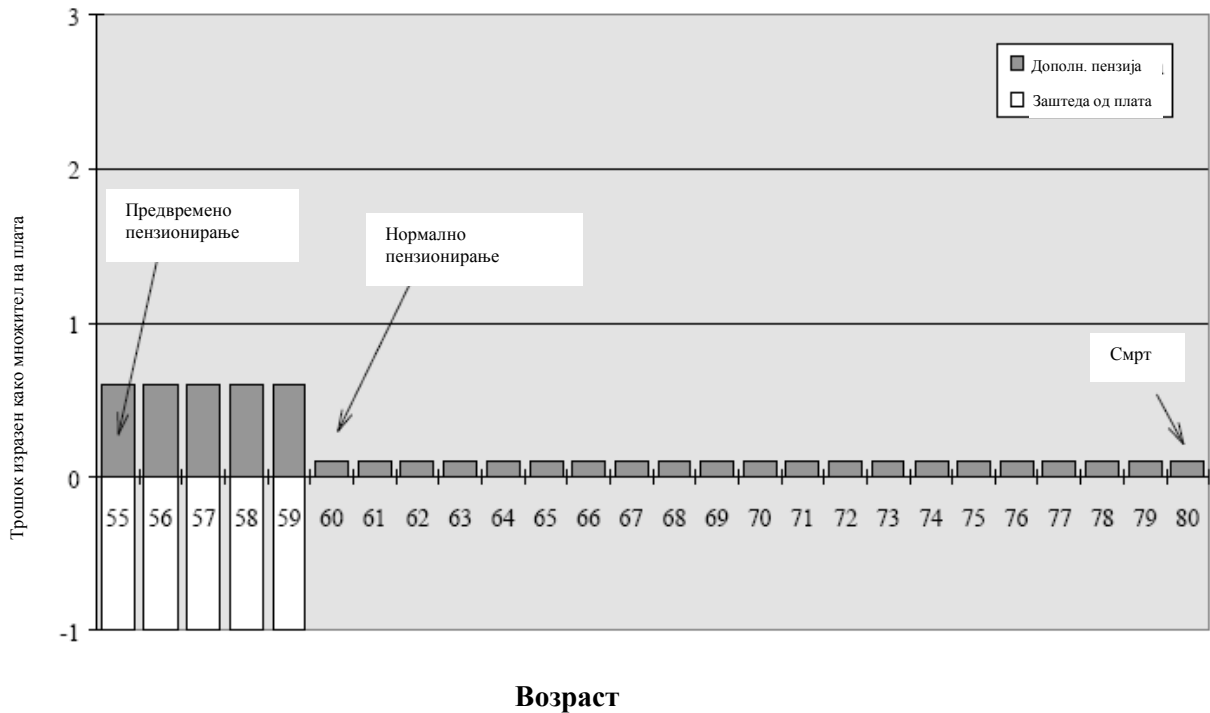
Нето трошоци/ (Заштеди)	Возраст				
	55	56	57	58	59
Секоја година	2.0	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
Кумулативно	2.0	1.0	нула	(1.0)	(2.0)

* Изразено со множители на годишната плата. Ги игнорира покачувањата на платите, зголемувањата на пензиите и каматата.

2.4 Опција 2. Подобрено предвремено пензионирање

Доколку на поединецот му се дозволи да се пензионира со истата пензија којашто ќе ја имаше акумулирано додека да наполни 60 години старост, тогаш се јавуваат два дополнителни трошока. Како прво, е јавува трошок за исплата на пензијата што државниот службеник ја заработил до тој датум—неговата „акумулирана“ пензија- пет години порано отколку што е вообичаено предвидено. Како второ, постои дополнителен трошок со кој на државните службеници им се дава дополнителна пензија што инаку тие би ја имале заработено доколку останеле во работен однос во остатокот од нивниот живот. Да претпоставиме дека државниот службеник акумулирал пензија од 52,5 проценти од платата по 35 години стаж, но тоа е подобро на 60 проценти од крајната плата. Овие пензиски трошоци се илустрирани на Слика 2.1 и Слика 2.2.

Слика 2.1 Илустративно прикажување на готовинските текови за предвремено пензионирање- Подобро предвремено пензионирање



Слика 2.2 Акумулирање на трошоци/ (заштеди)*

Нето трошоци/ (Заштеди)	Возраст							
	55	56	57	58	59	60	61	...
Секоја година	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	0.1	0.1	...
Кумулативно	(0.4)	(0.8)	(1.2)	(1.6)	(2.0)	(1.9)	(1.8)	...

* Изразено со множител на годишната плата. Ги игнорира покачувањата на платите, зголемувањата на пензиите и каматата.

Според аранжманот за предвремено пензионирање (Опција 2), работодавачот веднаш ќе го намали расходот и со тоа ќе направи овој процес да изгледа попривлечен за работодавачите со оскудни ресурси отколку Опцијата 1. Но за која опција постои најголема веројатност да даде најдобра вредност за пари на долг рок? Овој документ го смета ова за фундаментално прашање.

3. КАПИТАЛИЗИРАН ТРОШОК ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ: МЕТОДОЛОГИЈА И ПРЕТПОСТАВКИ

3.1 Капитализирани трошоци

Наместо само да се забележи дека нудењето на привлечни услови за предвременно пензионирање дава поголема можност за остварување заштеди во расходите на краток рок, треба исто така да се разгледа и долгорочната позиција. Капитализираниот трошок, или моменталната нето вредност на дополнителните бенефиции што се исплаќаат за предвременно пензионирање може да се пресметаат со помош на актуарски техники. Ова количество може да се смета дека е сумата на пари или капитал што треба да биде инвестиран на почетокот со цел да се покријат трошоците за дополнителните бенефиции при пензионирање. Капитализираниот трошок овозможува директна споредба со износот на исплатата на надоместокот во форма на паушална сума што може да му биде понудено на другиот персонал при прогласување на технолошки вишок. Па така, вредноста за пари, работодавачот може да ја разгледува, како долгорочно, така и краткорочно.

3.2 Модел на пензиска шема

Да разгледаме хипотетички пензиски аранжман—карактеристичен за видовите професионални пензиски аранжмани што функционираат во рамки а Обединетото Кралство и други западноевропски земји. Аранжманот нуди пензија заснована на платата на лицето при пензионирање. Пензијата се пресметува како 1,5 проценти од платата за секоја измината година стаж. Пензијата вообичаено се исплаќа при пензионирање на 60 годишна возраст и се зголемува секоја година измината во пензија во согласност со Инфлацијата на цените. Во случај на смрт на членот, половина од пензијата на членот (50 проценти) се исплаќа на сопругот/сопругата додека се уште е жив/а.

Според овој аранжман, лицето што се пензионира на возраст од 60 години, а се приклучило кон шемата на возраст од 20 години, би имало 40 години стаж до моментот на пензионирање со што добива пензија од

$$1.5\% \times 40 \text{ години стаж} \times \text{плата}$$

или 60 проценти од последната плата, што се исплаќа веднаш.

Доколку истото лице доброволно заминеше на возраст од 50 години, ќе имаше акумулирано пензија од 45 проценти од неговата последна плата, но немаше да добива примања во следните десет години. Некои пензиски шеми им овозможуваат на лицата што сакаат предвреме да се пензионираат да започнат веднаш да ги добиваат своите пензии, но со намалување на сумата на пензијата. Доколку капитализираниот трошок за намалената пензија што би започнала да се исплаќа предвреме е ист со капитализираниот трошок на акумулираната пензија што би започнала да се исплаќа почнувајќи од утврдената возраст за пензија, тогаш аранжманот е *неутрален во однос на трошокот*.

Таквите шеми честопати се нарекуваат актуарно намалено пензионирање. Вообичаеното намалување кај акумулираните пензии може да изнесува околу 5 проценти за секоја година порано, така што 95 проценти од акумулираната пензија на возраст од 59 години ќе започне да се исплаќа од 59 години. Општо кажано, намалувањето на нивото на пензијата надоместува за дополнителната пензија што лицето ја прима во периодот од една година помеѓу 59-та и 60-та година. Сепак, во овој пример, намалување од 5 проценти од пензијата за период од 10 години ќе резултира со пензија од 22,5 проценти од последната плата на лицето. Само мал број државни службеници би можеле да си дозволат да се пензионираат десет години предвреме, освен доколку немаат акумулирано значителни заштеди.

3.3 Подобрени договори за предвременно пензионирање

Па,кои други опции му се достапни на работодавачот што сака да ги охрабри лицата да се пензионираат предвреме? Честопати се нудат подобрувања и зголемувања над нивото на актуарно намалената пензија. Ретко се случува подобрувањето да ја зголеми пензијата над

нивото што инаку би се достигнало до моментот на исполнување на возраста утврдена за пензионирање. Теоретски, работодавачот може да договори посебни аранжмани со секој државен службеник кој е земен предвид за предвремено пензионирање. Во рамки на големи организации коишто се обидуваат да се ослободат од дел од персоналот, можеби повообичаено би било да се понуди стандардна група услови. За да се илустрираат трошоците, се земаат предвид три можни опции за предвремено пензионирање.

Акумулирани пензии: Директна исплата на акумулирани пензии, без намалување за предвремено пензионирање;

Полупроспективна: Пензијата е подобрена за да земе предвид половина од дополнителниот стаж што инаку би се остварил при возраста утврдена за пензионирање;

Целосно проспективна: Директна исплата на пензијата, подобрена за да го земе предвид целосниот стаж до возраста за пензионирање.

Трите опции за предвремено пензионирање се разгледуваат во споредба со четврта опција за едноставна исплата на паушална сума.

Паушална сума: Исплата на паушална сума од една месечна плата за секоја година акумулиран стаж на датумот на прекин. Пензијата акумулирана до моментот на заминување е зачувана и започнува да се исплаќа од 60-годишна возраст како што е нормално. (Во практика, паушалната сума вообичаено би била скратена за оние што се многу блиску до нормалното пензионирање.). Вкупниот стаж, вклучително кои било подобрувања, се претпоставува дека се предмет на максимум 40 години во моделот на пензиска шема. Мала паушална сума може, исто така, да се плаќа при пензионирање, но се игнорира во овој документ.

3.4 Фактори кои се основата на трошоците за предвремено пензионирање

Точниот трошок за предвремено пензионирање не може да се знае со сигурност сè додека лицето што се пензионира и сите издржувани лица не починат - тоа можеби би се случило во рок од 30 или повеќе години. Одреден број фактори ќе го одредат трошокот. Најважни од нив се траењето на временскиот период во чии рамки се исплаќа дополнителна пензија и брзината со која се зголемува пензијата во текот на исплаќањето. Други помалку важни фактори го вклучуваат соодносот на државните службеници кои се сè уште во брак во моментот кога настапила смртта и старосните разлики помеѓу сопрузите. Со цел да се процени трошокот за предвремено пензионирање, возможно е да се прават претпоставки за овие величини што би се базирале на морталитетот во минатото и економското искуство.

Понатамошна клучна претпоставка е стапката на поврат на средствата што ги покриваат пензиите. Оваа претпоставка може да се чини непотребна доколку пензиската шема функционира на принципот на тековно финансирано пензиско осигурување, но од суштинско значење е да се процени капитализираниот трошок на дополнителните бенефиции. Вообичаено е да има дискусија за дисконтната стапка бидејќи тоа е многу важна претпоставка. Бидејќи дополнителната пензија ќе се исплаќа долги години, соодветно би било да се користи многу долгорочна каматна стапка. Долгорочната стапка на поврат што може да се очекува дека ќе се постигне кај средствата од финансираните пензиски шеми може да се користи како референца. Алтернативно на тоа, каматната стапка што Владата треба да ја плати за своите долгорочни позајмувања може да се користи како насока.

3.5 Реални претпоставки

За броевите дадени како пример во овој документ се користат претпоставки што се типични за оние што може да бидат усвоени во Обединетото Кралство.

3.6 Реална стапка на поврат

Бидејќи голем број владини шеми за пензионирање ги зголемуваат пензиите во согласност со инфлацијата секоја година, честопати полесно е да се разгледа реалната стапка на поврат, нетото на покачувањата на цените, наместо да се прават одделни претпоставки за бруто-

стапката на поврат и стапката на покачување на пензиите. Силната поврзаност помеѓу инфлацијата и повратот на инвестиција на долг рок кај повеќето економии ги прави реалните стапки на поврат постабилен критериум и од стапката на инфлација и од стапката на поврат на инвестиција. Како претпоставка се зема реална стапка на поврат од 4 проценти на годишно ниво. Ова ќе биде во согласност со инфлацијата на цените од 4 проценти на годишно ниво и бруто-повратот на инвестиција од 8 проценти на годишно ниво, на долг рок.

3.7 Животен век

Во Обединетото Кралство, истражувањата се спроведуваат од актуарски професионалци врз основа на морталитетот присутен кај различните демографски групи. Членовите на професионалните пензиски шеми се смета дека имаат малку подолг животен век од населението во целост. Исто така, жените имаат тенденција да живеат малку подолго додека се во пензија отколку мажите. За да дадеме насока за тоа како трошоците може да се изменат во земјите каде животниот век е пократок или подолг, на Слика 3 се дадени бројот на години што се очекува просечно да ги одживеат членовите на професионалните пензиски шеми коишто наполниле 50, 55, 60 и 65 години возраст.

Слика 3. Очекувања за животниот век (години)

Наполнети години (возраст)	Мажи	Жени
50	31.5	35.9
55	26.8	31.2
60	22.4	26.6
65	18.2	22.1

4. КАПИТАЛИЗИРАН ТРОШОК ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ: РЕЗУЛТАТИ

Користејќи ги претпоставките и методологијата опишани во Оддел 3 погоре, капитализираниот трошок за дополнителните бенефиции што се исплаќаат во согласност со шемите на предвременно пензионирање се пресметани со помош на стандардни актуарски техники. Резултатите се илустрирани во графиконите подолу. За да дадете некоја претстава за варијацијата на резултати според возраста и работниот стаж, пресметките се извршуваат со голем број различни вредности за овие параметри. Графиконите прикажуваат предвременно пензионирање на возраст од 45 години, под претпоставка дека државниот службеник се приклучил кон службата на возраст од 20, 30 и 40 години. Се претпоставува дека државниот службеник бил во континуиран работен однос од денот кога се вработил, па сè до денот на предвременно пензионирање.

Бидејќи моделот на пензиски шеми обезбедува пензии што се поврзани со последната плата на државниот службеник, капитализираните трошоци може да се изразат како множител на годишната плата на лицето при пензионирање. Овие бројки може едноставно да се приспособат во согласност со стапките и валутите на платата на секоја од различните земји-членки на СИГМА. На Слика 4.1, 4.2 и 4.3 се прикажани резултатите за пензиска шема со нормална возраст за пензионирање од 60 години. За да покажеме како трошоците се менуваат доколку возраста за пензионирање е поголема, на Слика 4.4, 4.5 и 4.6 се прикажани дополнителните трошоци за шема кај која возраста за пензионирање е 65 години.

4.1 Коментар за резултатите

На графиконите на сликите од 4.1 до 4.6 се прикажани одреден број интересни карактеристики што вреди да се нагласат.

Вообичаено, трошоците за давање на подобрени услови за предвременно пензионирање се во распонот помеѓу двогодишна и четиригодишна исплата, во зависност од возраста на членот, неговиот/нејзиниот работен стаж и условите на понудата. Во екстремни случаи, трошоците може да изнесуваат и повеќе од осумгодишна плата. Овие трошоци може да се чини дека чинат многу во споредба со вообичаените исплати на паушална сума за технолошки вишок во рамки на приватниот сектор.

Што не е за изненадување, условите за целосно проспективна услуга чинат повеќе од условите за полупроспективна услуга, кои пак чинат повеќе од условите за акумулирана услуга.

Капитализираните трошоци генерално се намалуваат за лицата коишто се близу до нормално пензионирање. Капитализираните трошоци за оние коишто напуштаат неколку месеци пред време се занемарливи во споредба со трошоците за оној персонал што заминува десет или повеќе години пред време.

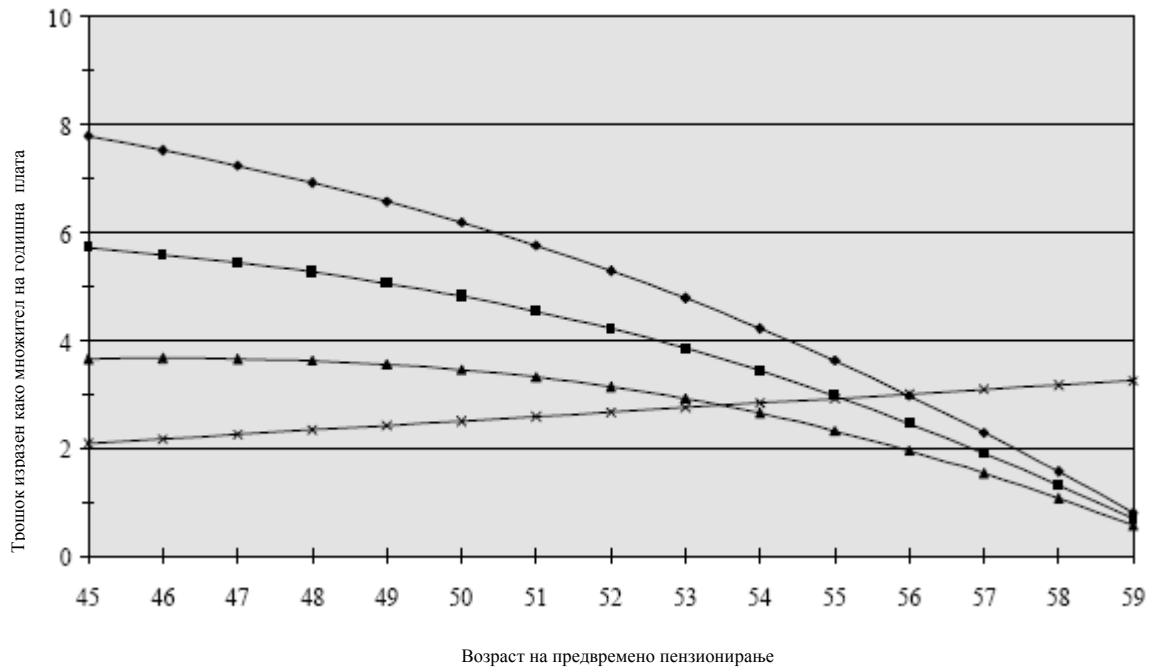
Колку е поголем работниот стаж, толку е поголем трошокот за отпремнина. Поскапо би било да се даде предвременно пензионирање на лица на иста возраст во рамки на шема на 65 години возраст отколку во рамки на шема на 60 години возраст.

Плаќањето на паушална сума во износ од една месечна плата за секоја година работен стаж е значително поевтино на долг рок. Само на возраст блиска до пензионирање, опцијата за паушална сума е поскапа. (Паушалната сума може да биде намалена за оние што се близу до пензионирање.)

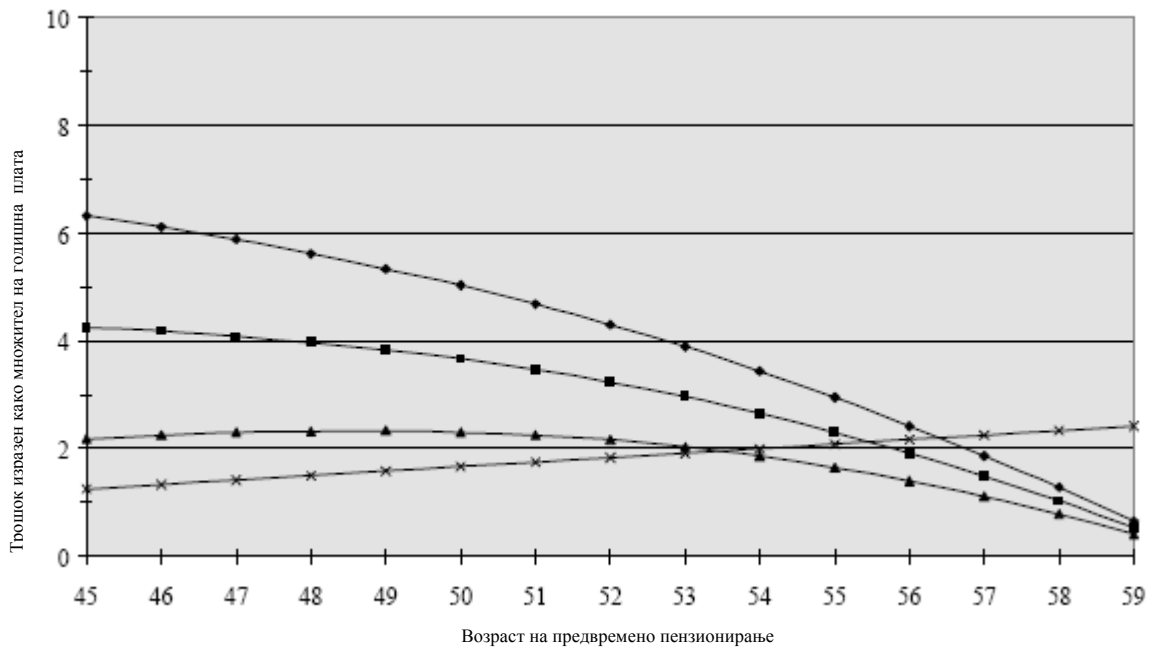
Ако се вратиме на примерот во Оддел 2, од сликите 4.1 и 4.3 може да се види дека и во двете подобрени опции, капитализираниот трошок за бенефициите за пензионирање за 55-годишно лице надминува износ од тригодишна плата. За лице кои пристапило на 20 години а се пензионирало на 55 години, капитализираниот трошок за подобрување на неговата пензија до возраст од 60 години изнесува 3,6 годишни плати. Па така, додека исплатата на надоместок во форма на паушална сума во износ од тригодишна плата на прв поглед се чинеше великодушна (и скапа за работодавачот), таа на долг рок би можела да биде и поевтината опција.

4.2 Капитализиран трошок на услови за предвремено пензионирање- Нормална возраст за пензионирање, 60 години

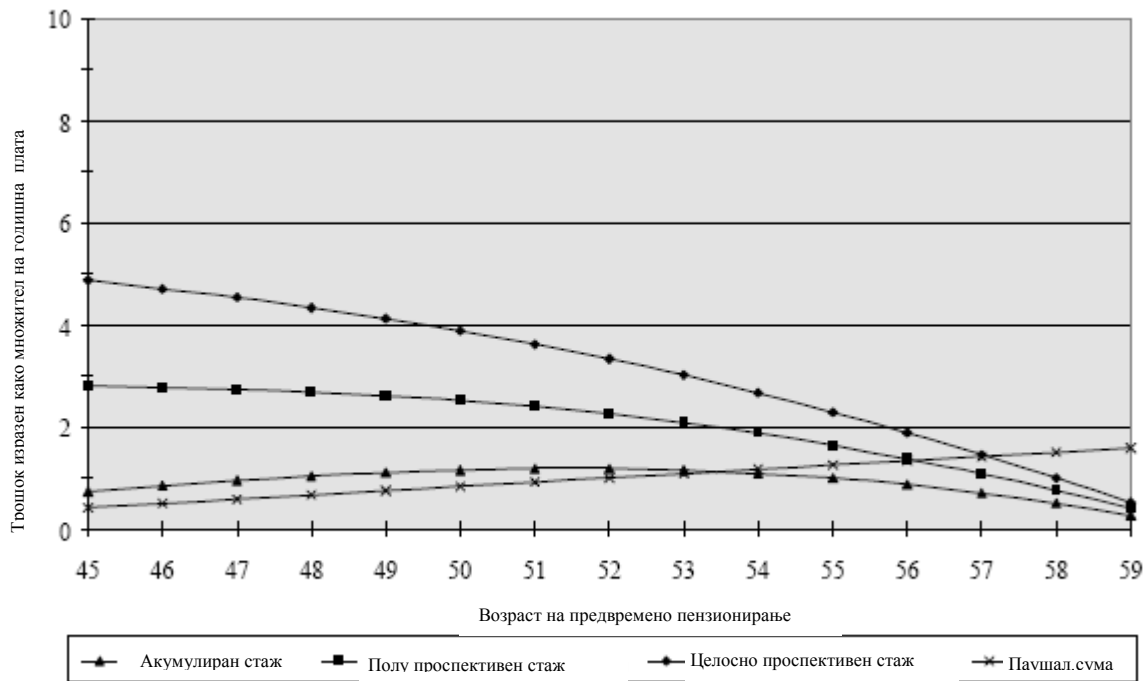
Слика 4.1 Да претпоставиме дека возраста на пристапување е 20 години



Слика 4.2 Да претпоставиме дека возраста на пристапување е 30 години

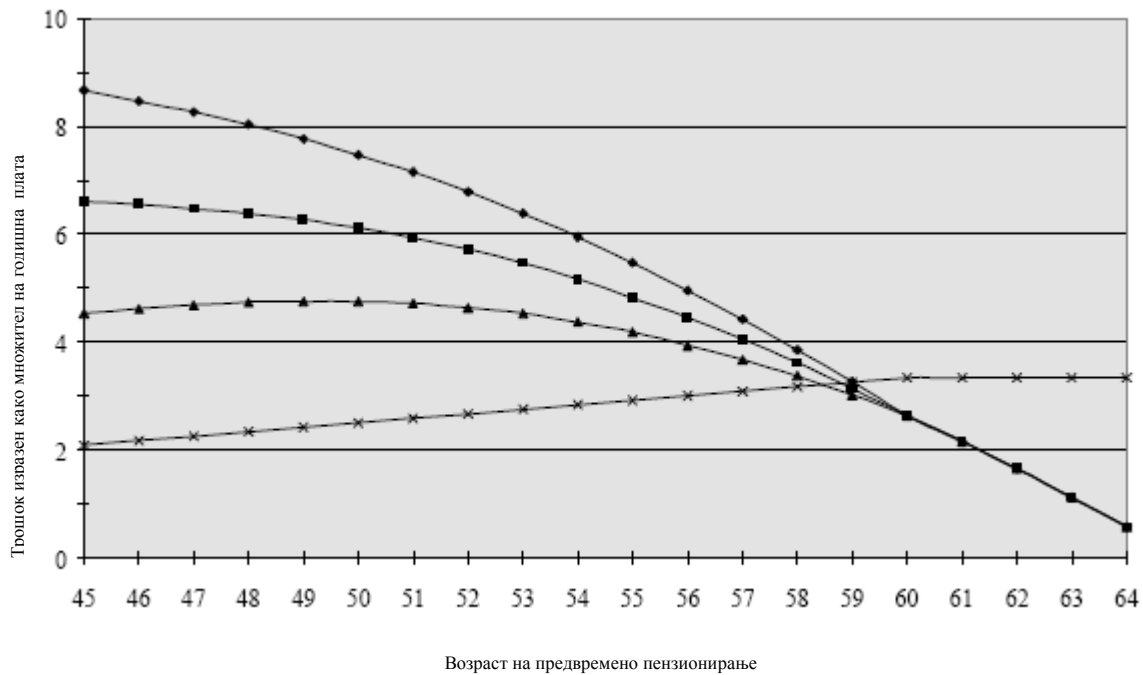


Слика 4.3 Да претпоставиме дека возраста на пристапување е 40 години

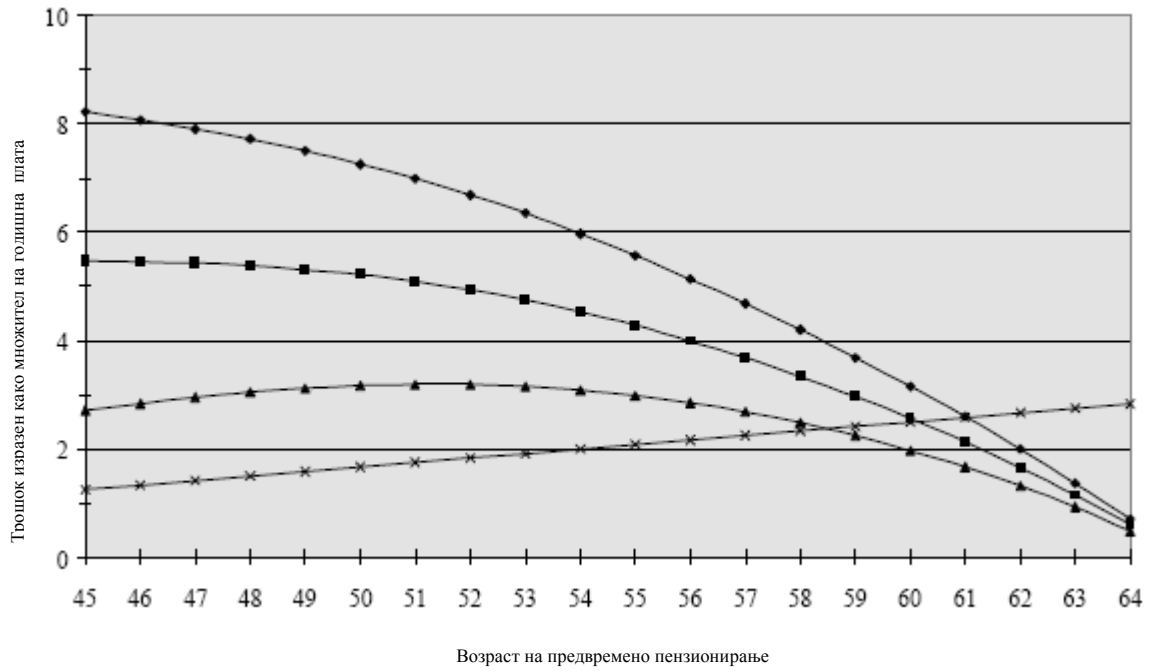


4.3 Капитализиран трошок на услови за предвремено пензионирање- Нормална возраст за пензионирање, 65 години

Слика 4.4 Да претпоставиме дека возраста на пристапување е 20 години



Слика 4.5 Да претпоставиме дека возраста на пристапување е 30 години



5. ПРЕПОРАЧАНИ КОНТРОЛНИ МЕХАНИЗМИ

Резултатите во Оддел 4 покажува дека капитализираните трошоци на зголемувачките бенефиции за пензионирање можат да бидат многу значајни- особено за персоналот со подолг стаж. Доколку шемите за предвременно пензионирање треба да се користат внимателно, овие бројки покажуваат дека треба многу да се внимава за да се осигури дека шемите не се злоупотребуваат- без разлика дали е тоа намерно или ненамерно- од страна на раководителите. Искуството од други организации за јавни услуги сугерира дека постои поголема веројатност потенцијалните злоупотреби да бидат почести онаму каде што пензиите се исплаќаат централно, наместо преку посебните оддели што функционираат во рамки на јавната служба кои најчесто би ја имале управувачката иницијатива за прогласување на технолошки вишок.

Во овој дел се предложени неколку начини на кои може да се помогне во контролата на долгорочните јавни расходи. Истите начела може да се применат или кај индивидуално напуштање или кај еднократно намалување на персоналот што би вклучувало илјадници вработени. Едно од важните начела е да се осигури дека оние коишто имаат одговорност да ги покријат трошоците даваат ефикасен придонес во процесот на донесување одлуки за предвременно пензионирање.

5.1 Дали „подобреното“ предвременно пензионирање претставува крајна мерка?

Со цел да се ограничат трошоците, може да се случи раководителите одговорни за персоналот да бидат охрабрани да ги искористат сите други можни средства за намалување на бројот на персоналот по „природен пат“, пред да се понудат подобрените услови за предвременно пензионирање. За да го искажеме она што е веќе очигледно, организациите коишто се обидуваат да го намалат бројот на персоналот, нормално не би требало да вработуваат персонал. Одделите на државната служба треба да размислат за прераспределба на персоналот онаму каде што е можно, или на друго работно место во рамки на истиот оддел или во некој друг оддел во рамки на државната служба. Од кое било лице од персоналот што останува во работен однос и по исполнувањето на нормалната возраст за пензионирање може да се бара да замине без никаков надоместок.

5.2 Воведете минимална возраст

На сликите 4.1 и 4.6 ни е илустрирано дека трошоците се значително поголеми за персоналот што се пензионира и притоа му преостанува подолг период до возраста за нормално пензионирање. Воведувањето на соодветна минимална возраст на која би можело да се има предвид предвременно пензионирање би можело да помогне да се сопрат трошоците. Како минимална возраст може да се земе предвид возраста од пет до десет години под нормалната возраст за пензионирање според пензиската шема.

5.3 Трошоци за предвременно пензионирање на товар на сопствениот буџет на организацијата

Оние раководители кои имаат овластување да одобруваат предвременно пензионирање мора да бидат свесни за долгорочните импликации во однос на трошокот. Локалните раководители одговорни за персоналот ќе имаат најголем поттик да ги контролираат трошоците доколку дополнителниот трошок за подобреното предвременно пензионирање е покриен од страна на нивниот сопствен буџет.

5.4 Размислете за трошок на товар на даночниот обврзник

Дури и локалните раководители да не го покриваат целосниот трошок за предвременно пензионирање од сопствените буџети, вистинскиот трошок за даночниот обврзник сè уште може да се користи како еден од клучните критериуми при изборот на кандидатите. Капитализираниот трошок за секое прогласување за технолошки вишок може да се користи како мерка што ќе овозможи да се направи директна споредба помеѓу трошоците за паушална сума и зголемените пензии. Вредноста за парите мора да биде земена обзир не само во однос на сопствениот буџет на работодавачот, туку и во однос на идните расходи на државната каса во

целина. Пософистицирани системи може да го земат предвид и влијанието на даночната и социјална сигурност.

5.5 Земете ја предвид методата „последна влезна прва излезна“

Некои работодавачи со шемите за прогласување технолошки вишок работат на принципот „последна влезна прва излезна“. Раководителите одговорни за персоналот го сметаат ова за премногу ограничувачко. Индиректно, шемите на *прв дојден- прв услужен* помагаат во сведувањето на минимум на трошоците за отпремнина. Сепак, тие за своја цел го имаат помладиот персонал. Може да има постари лица со подолг работен стаж во рамки на персоналот со слични трошоци за прогласување на технолошки вишок кои би сакале да се пензионираат и кои се игнорирани преку принципот на *последна влезна прва излезна*.

5.6 Задолжителни шеми

Правењето на овие шеми да бидат задолжителни му овозможува на работодавачот да избере од кого сака да се ослободи- нормално од оној кој најмалку би го чинел. Нудењето на подобрени услови за пензионирање на доброволци ќе ги охрабри оние со најдолг работен стаж- и бенефиции што најмногу би чинеле- да се пријават. Покрај тоа што ги имаат најголемите бенефиции при пензионирање, тие можеби се и персоналот чие пензионирање најмногу би чинело, освен во случај кога се многу близу до пензионирање.

5.7 Доброволни шеми

Додека подобрените услови за предвременно пензионирање треба да бидат понудени само со согласност на работодавачот, поканата за пријавување на доброволци за предвременно пензионирање може да биде начин што многу би помогнал за сведување на трошоците на минимум. Започнете со тоа што би повикале да се пријават доброволци под услови што би чинеле помалку. Изберете ги кандидатите чие пензионирање би чинело најмалку, а кои исто така ги исполнуваат условите на локалните раководители. Доколку е неопходно, постепено подобрете ги условите на понудата се додека не сè добијат доволен број доброволци.

5.8 Избегнувајте градење на очекувања

Еден од клучните проблеми при работењето со доброволни шеми може да биде начинот на кој да се избегне развивањето на очекувања кај помладиот персонал дека подобрени услови за пензионирање ќе се нудат бесконечно. Таквите очекувања треба да се избегнуваат бидејќи трошокот за ефикасно намалување на возраста за пензионирање на сите државни службеници ќе биде многу важен.

Мора да се разгледаат разни начини за намалување на очекувањата. На пример, доколку пензиските аранжмани на државната служба немаат механизам со којшто ќе им се овозможи на постарите лица да се повлечат и да се пензионираат предвреме по принцип неутрален во однос на трошокот, тогаш ист таков треба да се воведи. И работодавачот и вработениот треба да го сметаат ова за одредница според која треба да се разгледуваат подобрените услови за предвременно пензионирање. Потоа, помладиот персонал може да биде охрабрен да создаде сопствени одредби за нивното пензионирање, најверојатно преку даночен стимул. Таквите даночно ефикасни шеми на заштеда им овозможуваат на помладите државни службеници да планираат да го амортизираат делот од трошокот за доброволно предвременно пензионирање.

5.9 Избегнувајте развивање на неизбалансирана работна сила

Бидејќи шемите за предвременно пензионирање го имаат за своја цел постариот персонал, можно е на крај да се добие неизбалансирана, но и неискусна работна сила. Наместо вработување на скоро еднаков број персонал според возраст, може да се случи државната служба да биде принудена да вработува непропорционално голем број неискусен персонал. Со текот на времето, ова може да има негативен ефект. На пример, може да доведе до намалување на моралот на персоналот доколку не може да осигури унапредување. (По малку иронично, но раководителите одговорни за персоналот гледаат на шемите за предвременно пензионирање како на механизам за отстранување на *блокадите за унапредување*. Иако ова може да помогне

краткорочно да се мотивира помладиот персонал, трошокот за зголемувањето на платата се додава на трошоците за предвременно пензионирање. Згора на тоа, доколку масовно се усвои, тоа едноставно ќе ја продолжи нееднаквата распределба на возраста.

6. ЗАКЛУЧОК

Овој документ го покажува долгорочниот трошок што настанува од шемите за предвременно пензионирање. Предвременото пензионирање се користи во многу поголема мера отколку што тоа може да се оправда исклучиво со финансиски критериуми. Организациите на државната служба кои работат со пензиски шеми на принцип на тековно финансирано пензиско осигурување треба многу да внимаваат пред да понудат аранжмани за предвременно пензионирање со цел да се осигурат дека долгорочните импликации врз уплаќачите на придонесите- Владата и нејзините даночни обврзници- се добро разбрани. Раководителите што се одговорни да избираат кандидати за прогласување на технолошки вишок или за предвременно пензионирање треба да бидат свесни за овие трошоци. Можеби предизвикот за финансискиот раководител во иднина би било да се осигури дека секое предвременно пензионирање е оправдано строго врз принципот на вредност за парите.

ГЛАВА 4 РЕФОРМИРАЊЕ НА ПЕНЗИСКИ ШЕМИ, СПРОВЕДУВАЊЕ И ПРЕОДНИ ДОГОВОРИ

ОД ДАГМАР КНИЕП-ТАХА⁴

Во контекст на зголемениот животен век, намалениот наталитет и се помалиот број на економски активно население, почнуваат да се јавуваат долгорочни промени во старосната структура на населението коишто ќе резултираат во сè поголемо финансиско оптоварување на сите системи за старосна пензија. Сè поголемата тешкотија да се финансираат овие системи не е проблем што е присутен само во областа на законот за јавна служба. Сите системи што обезбедуваат старосни пензии – како што е општото статутарно пензиско осигурување во Германија- ќе бидат соочени со големи проблеми доколку процентот на лица над 60 години во рамки на целото население се зголеми во иднина.

Глобалните студии што се однесуваат на обезбедувањето на средства за старост покажуваат дека проблемот не се ограничува само на

Германија, но овде ќе се ограничам на искуствата што ги имаме во нашата земја.

„Пензискиот извештај“ што германската федерална влада моментално го подготвува нема да претставува само актуелен список, туку исто така и проучување на трошоците за персонал, бенефиции и пензии во минатото и за во иднината. Поради тоа, извештајот ќе треба да се поднесува на секои четири години.

Извештајот ќе го прикаже за прв пат развојот на персоналот уште од 1970 година и ќе вклучи превидување за до 2008 година. Ќе содржи голем број детални информации за развојот на активен персонал, за бројот на примачи на бенефиции и за сумата потрошена на бенефиции.

Бидејќи зголемувањата на бројот на персоналот резултираат со соодветно зголемување на бројот на корисници на бенефиции, а со тоа и на трошоците за пензии 30 до 40 години подоцна, периодот за којшто се прави прогнозата го одразува зголемувањето на персоналот во шеесеттите и во седумдесеттите. Овие зголемувања, во прва рака се должеа на новите барања што општеството и ги постави на државата и дополнителните задачи што резултираа од тоа и кои мораше да бидат извршени од страна на јавната служба. Па затоа, има големи стапки на раст во полето на образованието (училишта, универзитети) и внатрешната безбедност (служби за спроведување на законот). Исто така, треба да се спомене дека не само бројот на државни службеници, туку и бројот на вработени и работници во јавната служба се зголеми забележително од 1970 година до денес.

Овој раст во бројот на персоналот што има право на пензија во иднина ќе доведе до значително зголемување на средствата што ќе треба да бидат достапни за пензии.

Уште еден фактор на трошок што не треба да се потцени е вкупната должина на периодот во чии рамки бенефициите ќе треба да им се исплаќаат на индивидуалните корисници. Колку порано ќе започне периодот во пензија, толку подолг е вкупниот период за време на кој бенефициите треба да бидат исплатени и толку е поголема вкупната сума на бенефиции што треба да бидат платени за време на периодот во пензија.

Според проучувањата на Германската федерална канцеларија за статистика, еден пензионер во просек добива бенефиции во тек на 16 години, а по неговата смрт, пензијата им се исплаќа на неговата вдовица и деца дополнителни седум години.

Во овој контекст, просечната возраст за пензионирање има одлучувачко значење. Фактори што влијаат врз оваа просечна возраст вклучуваат не само посебни ограничувања на возраста за специфични категории државни службеници и за војската, туку исто така и голем број случаи на предвремено пензионирање. Тие се карактеристични за шемите за предвремено

⁴ Авторот е правен советник во Германското Сојузно Министерство за внатрешни работи, Бон, Германија.

пензионирање предвидени со закон, предвременно пензионирање што се должи на инвалидност и за голем број државни службеници што ја искористуваат можноста за пензионирање по барање. Во моментов, тоа е утврдено на возраст од 62 години.

Со исклучок на војниците, просечната возраст за пензионирање на германските државни службеници и судии, како и на вработените по договор во јавната служба е утврдена на околу 59 години. Ова не се разликува премногу од ситуацијата во приватниот сектор: просечната возраст за пензионирање на вработените според статутарното пензиско осигурување беше 59,4 години.

Она што е впечатливо е дека и во јавната служба и во приватниот сектор, возраста за пензионирање на жените, во целост, е пониска од онаа на мажите: во просек државните службенички се пензионираат неколку години порано од нивните колеги. Непропорционално висок процент се пензионираат од активна служба заради неспособноста за работа- т.е. онеспособеност- потврдена од страна на доктор. Споредувањето на бројот на вработени од женски пол во јавниот сектор што се пензионирале заради онеспособеност со оние во приватниот сектор не би било од корист бидејќи случаите во приватниот сектор каде што неспособноста за работа (или онеспособноста) резултирала со пензионирање често се јавуваат пред правно утврдената возраст за пензионирање на жени (60 години). За разлика од тоа, не постои некоја специфична пониска граница на возраст за жени што е утврдена со законот за јавна служба.

Сепак, причината за релативно ниската возраст за пензионирање не може да им се припише исклучиво на жените бидејќи процентот на жени вработени во државната служба е сè уште релативно мал. Во рамки на федералната администрација, на пример, процентот на вработени од женски пол- т.е. државни службенички и други вработени од женски пол- не изнесува ниту 20 проценти.

Останува да се види дали подолгиот животен век на жената присутен во минатото ќе биде исто така случај и со оние што се цел живот во работен однос за кој им следува плата - или барем за време на поголемиот дел од животот. Резултатите од демографските студии до денес се засноваат на испитувања на жени кои најчесто не биле во работен однос за кој им следувало плата.

Во поглед на општото зголемување на животниот век и како резултата на тоа, подолгите периоди за време на кои треба да се исплаќаат пензии, можно е да се заклучи сепак дека предвременото пензионирање и предвременото пензионирање од државната служба ќе биде тешко да се прифати.

Песимистичките процени во некои публикации прават претпоставка дека вкупната сума на исплата за пензии на државните службеници во Германија може да се усвои до 2010 година доколку сите овие фактори се земат предвид и се претпостави дека пензиите ќе бидат годишно приспособувани на соодветен начин. Дали оваа процена е точна ќе покажат наодите во „пензискиот извештај“.

Сепак, расходите за пензии од јавниот буџет не треба да се разгледуваат доколку тоа не е во правилниот контекст. Во рамки на однос на доживотна служба и лојалност на државните службеници кон државниот работодавач, нивните пензии се всушност форма на континуирана поддршка во облик на старосни бенефиции. Поради тоа, јавните буџети во Германија ги прикажуваат пензиите само како дел од расходот за персонал во целина.

Што се однесува до оптоварувањето на даночниот обврзник, не само релативната важност на индивидуалните фактори, туку целокупниот развој во рамки на вкупните расходи за персоналот игра одлучувачка улога. Овој пристап се разликува од оној на осигурителните институции што се специјално основани за пензиски цели и се финансирани врз основа на солидарност. Бидејќи овде размерот на бројот на придонеси и бројот на корисници на бенефиции ја одредува сумата на придонесот, овие осигурителни институции се стремат кон што е можно поголем број на лица што ќе уплаќаат придонеси.

Кога се разгледува државниот буџет на Германија, може да се види дека од 1970 до денес, уделот на трошоци за персонал и пензии во вкупниот буџетски расход не се променил значително и покрај силниот раст на бројките. Во финалната анализа ова значи дека јавните буџети пораснале за онолку за колку што се зголемиле расходите за персонал и пензија.

Дури поважно и од вкупниот износ на расходот за пензии во јавните буџети е нивниот однос со макроекономските вредности за споредба. Мерено преку правење на споредба со долгорочниот развој на бруто-националниот производ или бруто домашниот производ или вкупниот обем на социјалниот буџет, може да се изнесат следниве тврдења во однос на пензиите:

Од 1970 година (179,2 милијарда германски марки) до 1993 година (859,4 германски марки) вкупниот социјален буџет што ги опфаќа сите социјални расходи, од шеми за старосни пензии, бенефиции за невработеност и социјална помош па сè до бенефиции за боледување, порасна за 380 проценти. Споредено со ова зголемување, растот на пензиските расходи за јавната служба од 266 проценти, за време на истиот период, очигледно заостанува. Расходот на статутарните пензии, сепак, се зголеми за 391 процент.

Дел од бруто-националниот производ кој мора да биде достапен за пензии, се намали за одредена мера од 1970 година до сега. Ова во прв план се должи на континуираното намалување на бројот на пензии за воените инвалиди;

Во иднина, развојот на јавните буџети ќе биде паралелен со макроекономските компаративни вредности.

Иако идните економски трендови не може прецизно да се предвидат, во март 1996 година, германскиот институт за истражување ПРОГНОС презентираше студија на барање на Федералното министерство за труд која ги зеде предвид минатите искуства и националните и меѓународните податоци за повикување - на пр. развој на возрасната структура на населението, процент на економски активно население, ефекти од сè поголемиот број на жени и емигранти во работен однос за плата, технолошки напредок, развој на пазарот на трудот и на пазарите на продажба - и составува алтернативни сценарија (најдобри и најлоши) за потенцијалните развоји во иднина. Помеѓу другото, вклучува долгорочно предвидување за бруто-националниот производ (БДП) и расходот и за пензиите од јавните услуги и за статутарниот пензиски систем.

Според овие процени, расходите за пензиите од јавната служба за државни службеници и војници, во однос на процентот на БДП, нема да се зголеми толку драматично - за околу една петтина - колку трошоците на статутарниот пензиски систем коишто ќе се зголемат за околу една третина. Дали овие претпоставки на ПРОГНОС ќе се покажат како точни и до која мера би биле точни, ќе покаже „пензискиот извештај“.

Сè на сè, искуствата во Германија доведоа до следниов заклучок: превенирањето на значително зголемување во вкупниот расход за персоналот - вклучително пензиите на јавната служба - во јавните буџети бара мудра и здрава политика на регрутирање и поголемо скратување на бројот на активниот персонал. Првите чекори во оваа насока беа веќе преземени под слоганот „рационално управување“.

Во согласност со реформата на статутарниот пензиски систем, исто така, беа преземени важни мерки во полето на пензиите од јавната служба, поточно со измените од 1992 година. Главна точка на реформите беше проширувањето и линеарното подредување на пензиската скала. Постојната пензиска скала на постепено намалување беше заменета со линеарна фиксна стапка на зголемување од 1,875 проценти од пензиската исплата за секоја година стаж за кој следува пензија.

Ова значи дека максималната пензиска стапка (75 проценти од последниот хонорар) се достигнува по 40- а повеќе не по 35- години стаж. Освен тоа, новиот закон сега обезбедува мерки со коишто ќе го ограничат предвременото пензионирање, давајќи приоритет на рехабилитацијата и нова распределба на задачи, наместо пензионирање. Пензиите, исто така, ќе бидат намлени за 3,6 проценти за секоја година предвремено пензионирање започнувајќи од 2002 година па натаму.

Овие измени ќе започнат постепено да се применуваат и целосно ќе стапат во сила за време на периодот кога демографскиот раст ќе биде таков што треба да се очекува најголемо зголемување на пензиски расходи.

Државните службеници кои се на служба во време кога новиот закон ќе стапи во сила ќе подлежат на преодни прописи што се однесуваат на стекнатите права за идни пензии. Овие прописи имаат за цел да ги сочуваат правата што се веќе стекнати во рамки на старата пензиска скала. Сè до следниот милениум, компаративните пресметки според стариот, како и според новиот закон, ќе се прават секогаш кога некој државен службеник ќе се пензионира, кој потоа ќе има придобивки од поповолното решение.

Следејќи го моделот на пензии за државни службеници, проширената и линеаризирана скала, како и намалувањата на пензијата беа вметнати во целокупната шема на дополнителна професионална пензија за вработени по договор во државната служба.

По детална анализа на пензискиот извештај, ќе биде неопходно да се види како постојниот закон за пензии на државната служба може да биде изменет на најдобар начин. Исто така, ќе треба претставниците на вработените и на работодавачите во рамки на колективното договарање да ги спроведат овие измени во колективните договори за договорен персонал.

Бидејќи сумата што треба да биде достапна за пензии на државната служба е одредена од периодот за време на кој бенефициите треба да бидат платени, сега е јасно дека идните закони во ова поле треба како прво да имаат за цел да ги сопрат актуелните трендови на предвременно пензионирање и да го направат просечниот работен век во јавниот сектор да биде подолг. Заради ова, дополнителни мерки што имаат за цел да го зголемат периодот на работен однос за плата беа вклучени во нацрт актот за реформи на Законот за служба. Помеѓу другото, предвидува:

подигнување на возрасната граница за пензионирање (по барање) од 62 на 63 години;

воведување, чекор по чекор, на пензиско намалување од 3,6 проценти за секоја година што државниот службеник (по барање) ќе се пензионира предвреме од стандардната старосна граница од 65 години, започнувајќи најрано од 1998 година, а не подоцна од 2002 година; и

воспоставување на построги стандарди за утврдување на неспособноста за работа во службата и промовирање на начелото според кое „рехабилитацијата и распределбата на нови задачи има приоритет пред пензионирањето“.

Доколку успееме да ја подигнеме просечната возраст за пензионирање на државните службеници за една година, неколку милијарди

германски марки ќе може да се заштедат секоја година.

Пензискиот извештај, исто така, ќе помогне да се утврди дали законските одредби за пониска возрасна граница за пензионирање важат за полицискиот сектор (60 години) и војската (од 53 години на нагоре) ќе треба да бидат детално проучени.

Сепак, една работа, е веќе очигледна: законодавците можат да добијат јасна слика за финансиските последици на дадена мерка само ако ги земат предвид не само хонорарите на активниот персонал, туку, исто така, и пензиите што ќе се јават многу години подоцна и- што е уште поважно- ги пресметаат соодветно на тоа сите мерки во секторот за персонал.

Од друга страна, контрапродуктивно е да се обидуваме да ги намалиме трошоците за пензија преку промовирање на предвременно пензионирање на вишокот персонал преку специфични законски прописи. На почетокот можеби би изгледало поповолно да се платат 75 проценти од исплатите за бенефиции, наместо 100 проценти од хонорарот. Сепак, не треба да се игнорира дека ова е поврзано со наплив на пензиски исплати кој не е усогласен со разгледувањето на извршената служба.

Моменталната ситуација во Берлин е поучна од овој аспект. Постојат огромни административни машини во двата дела на обединет Берлин и во соседниот град Потсдам,

којшто е главен град на покраината Бранденбург, исто така, има вработено голем број владини службеници. Доколку се спроведе планираното здружување на градот Берлин и на покраината Бранденбург, персоналот ќе биде намален за многу поголема стапка од онаа што би се јавила заради старост.

Друга идеја е да се заменат, на долг рок, голем број државни службеници со вработени по договор, но од аспект на трошокот ова не изгледа дека е соодветно. Бројни студии покажаа-последно беше едно истражување (август 1995 година) на Министерството за финансии на покраината Долна Саксонија- дека општо земено не е само поскапо (за околу 5-15 проценти) да се ангажираат вработени со договор, наместо државни службеници, туку и плаќањето на придонесите на работодавачот во статутарното пензиско осигурување, исто така, значително би ја влошило веќе затегнатата финансиска ситуација со јавните буџети. Поголемиот расход за персонал за вработените со договор за време на нивната активна служба ќе биде додаден во текот на следните неколку декади кон растечките трошоци за пензии на постојните пензионери.

Покрај оваа директна споредба на трошоци, постојат други два фактора коишто треба да бидат земени предвид кога се разгледуваат јавните финансии: даночниот приход од пензиите на државните службеници и федералните грантови за кофинансирање на статутарните пензии коишто во 1994 година изнесуваа 64 милијарди германски марки, или околу една петтина од целокупниот расход за статутарни пензии.

Сè додека буџетите продолжуваат да бидат ограничени, не може да се очекува олеснување преку установување на пензиски фондови сега. Не е можно да се заштедат пари преку плаќање на пензиски бенефиции во иднина преку посебен пензиски фонд наместо преку актуелниот буџет. Натрупувањето на резерви за такви фондови, исто така, би било неекономично сè додека ситуацијата со буџетот продолжува да биде затегната затоа што нема смисла да се плаќаат пари во фонд со ниски депозитни стапки додека во исто време значителни делови од актуелниот буџет треба да бидат финансирани со помош на скапи кредити.

Да сумираме: во крајната анализа, сите системи за старосна пензија се всушност различни форми на системите на принцип на тековно финансирано пензиско осигурување. Да се засноваат тие на систем на капитално финансирано осигурување би значело натрупување на огромни резерви кои би биле надвор од делокругот на кој било јавен буџет. Сепак, државата најчесто не може слободно да избира форма на инвестирање за оваа огромна количина на пари, која всушност им се должи на нејзините граѓани - сите се сеќаваме дека еднаш приватниот пензиски фонд во САД беше жртва на падот на берзата.

Се што останува се чини дека е традиционалниот и докажан систем на меѓу-генерацискиот договор, т.е. бенефициите се финансирани од актуелните приходи. Според системите во Германија, тие се состојат од даночни приходи што се достапни за пензиите на јавната служба од една страна и актуелни придонеси, плус федерални грантови за статутарниот пензиски систем од друга страна.

Исто како и сите други бенефиции што се разменуваат помеѓу генерациите, овој систем е општо подложен на демографски неурамнотежености. Иако сите ние сега се соочуваме со намалување на населението, на пример, помалку пекари во иднина ќе треба да печат повеќе леб, можеме да се потпреме на искуството од минатото:

Во рамки на динамична економија, за капацитетот на системот за старосна пензија не е толку важен бројот на луѓето, туку фактот колку од нив имаат работа и колку е продуктивна нивната работа. Дозволете ми да го докажам ова преку две бројки: во периодот од 1950 година до 1990 година, бруто-националниот производ на Германија се зголеми за 47,3 проценти, додека бројот на економски активни лица се покачи за само 42 проценти за време на истиот период. Ова значи дека зголемувањето на националниот просперитет, и во овој контекст, на капацитетот за финансирање на старосните пензии е повеќе зависен од продуктивноста на економијата на земјата воопшто, отколку од вкупниот број на вработени лица.

ГЛАВА 5 НАЦИОНАЛНИ ПЕНЗИСКИ ШЕМИ ВО ДЕСЕТ ЦЕНТРАЛНИ И ИСТОЧНОЕВРОПСКИ ЗЕМЈИ

1. Албанија

Правата на социјална сигурност во Албанија се загарантирани со следниве главни закони: Законот за „главните уставни одредби“ и Законот за социјално осигурување бр. 7703 од 11 мај 1993 година.

Според горенаведените закони, сите економски активни албански граѓани и нивните семејства се осигурени здравствено, породилно (вклучително грантови при пораѓање), од повреди при работа и невработеност и постојат старосни пензии, инвалидски пензии и семејни пензии (вклучително грантови во случај на смрт).

Пред да преминеме на осигурителните аранжмани, ќе дадеме краток вовед за Албанија и нејзините социјални проблеми.

Албанија е европска земја со територија од околу 29 000 квадратни километри. Скоро 3,3 милиони Албанци живеат во рамки на земјата и исто толкав број, или малку повеќе, живеат во странство. Скоро 60 проценти од нашето население живее во селата и повеќе од 70 проценти од Албанија е изразито рурална.

Населението е релативно младо, со просечна возраст од 28 години структурирано наследниов начин:

- до 4 годишна возраст: 11 проценти;
- од 5-15 години: 21.6 проценти; од 16-24 години: 19.2 проценти; од 25-60 години: 40 проценти; и над 60 години: 8.2 проценти.

Животниот век кај Албанците изнесува 71,4 години; 68,5 кај мажите и 74,3 кај жените.

По Втората светска војна, Албанија остана во „црвениот“ дел од Европа и го следеше рускиот модел на социјализам. За 50 години, Албанија го искуси неуспехот на социјалистичките начела, особено целосниот колапс на своето „начело за развој на ресурси“ што ја доведе земјата до страшна самоизолација.

За време на тој период многу малку, доколку воопшто нешто, беше направено да се реконструира економијата која беше изразито централизирана, доведувајќи до големи економски и социјални разлики. Разликите беа толку очигледни што комунистичкиот режим едвај можеше да ги сокрие.

Во декември 1990 година, демократското движење започна во Албанија, а во март 1992 година на сила стапи демократска влада избрана на слободни и демократски избори. Албанија започна реформи за трансформација на економскиот и социјалниот живот на земјата. Програмата за целосна реформа вклучува реформи во полето на социјалата и има за цел да воспостави цврста основа за мрежа на современа социјална безбедност и развој на социјална држава.

Систем за социјално осигурување постоеше од претходно, уште од 1947 година. Мора да се нагласи дека политиките развиени во минатото беа условени од централизиран економски развој, висока стапка на фиктивна вработеност и плати загарантирани од страна на државата. Околу 90 проценти од вработените примаа слични плати, на минимално ниво, со коишто едвај се обезбедуваа средства за минимален животен стандард. Токму заради ова стариот систем за социјално осигурување се сметаше за неадекватен и очајно беа потребни нови реформи со цел исполнување на новите барања. Освен тоа, во рамки на стариот систем беа развиени само три програми за осигурување: осигурување за времена неспособност, осигурување за мајчинство и пензиско осигурување.

Во минатото во социјалниот сектор се применуваше многу ирационална политика, политика што имаше за цел да ги реши непосредните проблеми без размислување за идните влијанија и понатамошниот развој.

Либерално законодавство беше воведено, поддржано од демографскиот раст, коешто доведе до злоупотреба на пензиското осигурување. Оваа правна рамка ја олесни постапката на пензионирање, дури и за оние со мал работен стаж. Условите за пензионирање, како што е возраста на пензионирање и стажот, беа тесно поврзани со различните категории работни места, или со степенот на тешкотија на работата.

Старата пензиска шема предвиде три категории работни места:

- **Првата категорија** ги опфаќаше најтешките професии (рударство, металургија, хемиска и текстилна индустрија, итн.). Маж што работи во овие области може да се пензионира на 50-годишна возраст, со само 20 години стаж, додека жена може да се пензионира на 45 години, со 15 години работен стаж;
- **Втората категорија** опфаќаше помалку тешки работни места и возраста на пензионирање беше 55 години за мажи, со 25 години работен стаж и 50 години за жени, со 20 години работен стаж;
- **Третата категорија** опфаќаше вообичаени професии и возраста на пензионирање за мажи изнесуваше 60 години, со 25 години работен стаж, додека за жени таа изнесуваше 55 години, со 20 години работен стаж.

Покрај овие „механизми“, во 1990 година беа воведени други посебни одредби за поддршка на предвременото пензионирање и создавање нови слободни работни места за млади луѓе. Како резултат на тоа, од 1990 година па сè до крајот на 1993 година, секој вработен што ги имаше стекнато неопходните години стаж имаше право да се пензионира пет години порано од возраста пропишана во претходноспоменатите категории.

Лесно може да се види дека овие одредби охрабруваа многу брзо зголемување на неактивното население и на бројот на корисници на социјално осигурување. Споредено со 1960 година, зголемувањето на корисниците беше:

- 8.5 пати поголемо во 1970 година;
- 8.5 пати поголемо во 1980 година;
- 2.0 пати поголемо во 1985 година; и
- 26.1 пати поголемо во 1993 година.

Во периодот помеѓу 1979 и 1990 година, просечното годишно зголемување на бројот на пензионери изнесуваше 7-8 проценти, и покрај 2 проценти природно годишно зголемување на населението. Ова главно се должи на влијанието на брзото зголемување на пензионирања кај поволните професии и на предвремените пензионирања (пред 60 години за мажи и пред 55 години за жени). Предвремените пензионирања во 1993 година достигнаа бројка од 42 проценти од вкупниот број старосни пензии споредено со 18,7 проценти од вкупните старосни пензии во 1975 година. Ова зголемување беше исто така проследено со намалување на просечната возраст за пензионирање која до крајот на 1993 година изнесуваше 53,1 година, споредно со 57,6 години во 1975 година. Па така, периодот на бенефиции се крена на просечни 19,5 години по корисник.

Статистичките податоци за демографијата составени од Националниот институт за статистика, покажаа нови и различни трендови што укажуваат дека:

- наталитетот брзо се намалуваше- од 79 000 пораѓања во 1990 година на скоро 65 000 годишно пресметано за периодот помеѓу 1995 и 2000 година;
- бројот на активното работоспособно население (помеѓу 15 и 59 години), којшто беше релативно висок во периодот помеѓу 1969 и 1989 година, значително падна во периодот помеѓу 1989 и 1994 година како резултат на намалувањето на наталитетот и на емиграцијата;

- бројот на старо население (луѓе над 60 години) ќе се зголеми. Беше проценето дека во 2000 година оваа бројка треба да се зголеми за 42 проценти споредено со 1989 година.

Приспособувањето на шемите за социјална сигурност на овие нови случувања беше многу тешко и наложуваше огромни подобрувања и големи промени во постојната правна рамка. Во обид да се најдат нови решенија и да се задоволат потребите на најновите случувања, беа усвоени нови закони за социјална сигурност.

Новата шема за социјална сигурност во Албанија обезбедува и бенефиции поврзани со платата и бенефиции што не се поврзани со платата. Бенефициите поврзани со платата се загарантирани со Законот за социјално осигурување од 11 мај 1993 година. Овој закон обезбедува бенефиции за осигурување во следниве области на осигурување:

- болест;
- мајчинство;
- несреќи на работното место/ професионален ризик;
- пензии (старосна, инвалидска и семејна); и
- невработеност.

Финансирањето на таквите бенефиции се извршува преку придонеси што се плаќаат во фондот за социјално осигурување од страна на вработените и нивните работодавачи.

Друг закон ја гарантира распределбата на бенефиции што не се поврзани со платите. Законот за „економска помош и социјална заштита во Албанската република“ дава социјална помош за луѓето со низок семеен доход. Овие се минимални бенефиции тестираны во однос на приходите и со кои можат да се обезбедат минималните животни стандарди. Шемата се финансира од државниот буџет преку општите даноци.

Законот за социјално осигурување беше основата за реконструирање на целиот систем за социјално осигурување; новиот систем се засноваше на сосема нов модел и беше дизајниран со цел да ги задоволи потребите на слободното пазарно стопанисување.

Новиот систем ги опфаќа следниве шемии:

- Шемата за општо (основно) осигурување

Ова е задолжителна шема на принципот на тековно финансирано пензиско осигурување каде сите економски активни лица (вработени и самовработени) имаат задолжително осигурување. Шемата го опфаќа целото население, урбано и рурално, и обезбедува бенефиции од осигурување во петте области наведени погоре.

Шемата се финансира преку придонеси платени од страна на осигурените лица и нивните работодавачи. Шемата исто така е заштитена од несолвентност преку државниот буџет.

- Шемата за доброволно осигурување

Таа се состои од проширување на општата шема со цел да се заштитат некои категории луѓе кои:

- не се задолжително осигурени;
- од разбирливи причини се откажале од задолжителното осигурување и може да продолжат со осигурување под доброволни аранжмани; или
- самовработени лица кои сакаат да имаат повисоки бенефиции.

- Шеми за дополнително осигурување

Државни дополнителни бенефиции

Законот за социјално осигурување дава можност за дополнителни аранжмани покрај задолжителното осигурување. Парламентот или владата има право да ги воведат дополнителните шеми за државни службеници и воен персонал.

Овие дополнителни бенефиции ќе се финансираат од државниот буџет.

Приватна дополнителна шема

Оваа шема којашто е приватна важи и за вработените од приватниот сектор и за вработените од јавниот сектор. Таа им овозможува на оние што се осигурени да имаат придобивки од предвременото пензионирање (на 40 годишна возраст) или поголеми бенефиции под услов да имаат плаќано минимум пет години придонеси. Шемата се финансира преку индивидуални придонеси платени од страна на осигурените лица и нивните работодавачи. Бенефициите се тесно поврзани со сумата на придонеси што осигурените лица ја плаќаат.

Раководењето на приватното дополнително осигурување може да биде доделено на правни субјекти или специјализирани организации. Овие фондови се скоро секогаш основани и раководени од страна на акционерите. Не постои минимум или максимум за бенефициите обезбедени од страна на приватното осигурување; тие подлежат на индивидуални и/или колективни договори. Тоа е шема со претфинансирање.

- Специјални државни пензии

Во рамки на оваа шема, Советот на министри има право да доделува специјални државни пензии, или додатоци, на лица коишто се истакнале себе си во движењата за национално ослободување, демократијата и политиката, научните истражувања, културата, економијата итн. Посебни пензии се исто така достапни кои биле политички прогонувани под комунистичкиот режим. Сите специјални шеми се финансирани од државниот буџет.

Правни договори

Според новите закони, системот за општо социјално осигурување го заштитува целото економски активно население на задолжителна основа. Вработениот или самовработениот, жител на Албанија, како и Албанците вработени во странство се осигурени од загуба на приходи што се должи на времена неспособност, мајчинство, повреда на работното место, невработеност, старост, инвалидност и смрт на хранителот. Целата поранешна правна рамка беше целосно ревидирана и најголемите подобрувања се направени во полето на пензиското осигурување. Една од најголемите промени се состои во елиминирање на категориите работни места и исклучиво поволната возраст за пензионирање. Возраста за пензионирање стана стандард, а осигурителниот период значително подолг.

Услови за квалификување сега се:

- пензионирање од економска активност;
- по 35 години придонеси (и за мажи и за жени); и
- на возраст од 60 години за мажи и 55 години за жени.

Предвиден е и преоден период за примена на новите мерки. До 2004 година, новите закони ќе стапат целосно во сила; возраста за пензионирање поврзана со различни категории работни места и периодот на плаќање придонеси ќе биде зголемена чекор по чекор.

Пензиското осигурување, исто така, содржи одредби за социјална рамноправност; воведени се нови мерки со коишто ќе се пресметаат бенефициите земајќи ги предвид осигурителните периоди и стапките на придонеси.

Трите вида пензиски бенефиции (старосни, семејни и инвалидски) се пресметани на истиот начин. Формулата што се користи да се пресмета износот на пензијата има две нивоа. Првото го воведува принципот на минимум придонес. Секој има право на минималниот загарантиран износ, којшто овозможува барем минимален стандард на живеење и е одреден од страна на владата. Второто ниво претставува зголемување што се заснова на учеството на поединци во осигурителната шема; тоа е пропорционално со годините и сумите за кои осигуреното лице плаќало придонеси.

Трошокот за шемата и финансиските аранжмани

Новата шема исто така ги модификуваше финансиските аранжмани. Шемите за социјално осигурување се предвидени како непрофитна активност. Доходот од придонесите ќе го покрие целокупниот расход на шемата (трошоци за осигурување плус административни трошоци). Државата ќе ги финансира само специјалните програми, како на пример пензиите по заслуга, надоместоци и оние категории персонал што Владата одлучила да ги финансира, на пр. војници на задолжително отслужување на воен рок, лица што примаат бенефиции за невработеност, итн.). Вработените, исто така, ќе плаќаат придонеси од нивните бруто плати.

Задолжителното плаќање придонеси се споделува од страна на вработениот и неговиот работодавач, при што уделот на вработениот претставува 10 проценти од платата, додека уделот на работодавач изнесува 26 проценти од платата. Освен тоа, работодавачот, исто така, ќе плати 6,5 проценти од платата за осигурување од повреди на работното место (0,5 проценти) и осигурување за невработеност (0,6 проценти). Работодавачот е обврзан да го одбие и префрли вкупниот придонес во фондовите за социјално осигурување.

Исто така се прават фундаментални промени во раководењето на социјалното осигурување. Задачата за управување со социјалното осигурување му се доделува на независна јавна установа, Институтот за социјално осигурување. Овој Институт е раководен од неговиот Административен совет каде учествуваат претставниците на трите социјални сфери- владата, работодавачите и синдикатите.

Новиот систем сега е комплетен. Покрај задолжителното социјално осигурување кое дава поддршка за целокупното економски активно население (без разлика на видот на работен однос), системот исто така нуди доброволно осигурување. Друг закон е усвоен- Законот за дополнително осигурување и приватни пензиски институции- и стапи во сила со цел да го спроведе член 4 од Законот за социјално осигурување. Исто така, добро оди работата и со подготовката на дополнителни бенефиции за државни службеници и воен персонал.

Новата шема е во сила веќе две години. Системот на социјално осигурување докажа дека тоа е економски одржливо за тоа што за прв пат буџетот ги исполни предвидувањата. Можеме да го сметаме системот за ефикасен во процесот на гарантирање на постоењето и давањето на ветените бенефиции. Искуството, исто така, нуди докази дека организации независни од државата можат да работат во полето на осигурувањето.

Главни проблеми што претстојат

Сè уште не можеме да си мислиме дека сме создале целосен систем за социјална сигурност; уште многу преостанува да се направи во оваа насока. Всушност, само правната рамка е на место, додека за нејзино спроведување ќе биде неопходен поголем напор. Важно е законите што ги усвоивме да се засноваат на најсовремените пристапи. Ова би сакал да го нагласам. Паралелно со правната трансформација, ние исто така работиме на реорганизација на управувањето на шемата. Ќе се воведат нови административни единици, и во центарот и на другите локации.

Да бидеме реални, ние мора да прифатиме дека транзицискиот период низ којшто минува нашата земја создаде голем број проблеми поврзани со ограниченото искуство што го имаме во справувањето со новите социјални прашања и финансиските тешкотии на транзициска економија.

Тешката економска ситуација што Албанија ја искусува во голема мера влијае врз социјалната сфера преку преоптоварување на шемите за социјална сигурност и отежнување на нивното финансирање.

Моменталната стапка на невработеност од 13 проценти во голема мера го намали бројот на лица што плаќаат придонеси и ги намали соодносите на зависност (плаќачи на придонеси/корисници) со што многу го отежна опстојувањето на шемата. Без оглед на големиот број тешкотии што ги имаме, верувам дека шемата е добро осмислена и дека главните проблеми се должат на нејзиното спроведување во период на транзиција и дека напредокот ќе следи во иднина.

2. Бугарија

Системот за социјално осигурување има долга традиција во Бугарија. Првиот Закон за социјална помош на инвалиди беше донесен во 1881 г. Во 1885 г. беше донесен Законот за пензионирање на државни службеници. Во периодот од 1900-1920 г. беа опфатени голем број ангажирани работници со социјално осигурување за болест, несреќен случај, старост и мајчинство. Во 1924 г., Законот социјално осигурување создаде универзален и задолжителен систем за социјално осигурување. Во 1949 г. новиот Закон за социјална сигурност спои различни типови на социјално осигурување во единствен фонд управуван од Државниот институт за социјално осигурување. Буџетот на Институтот за социјално осигурување стана дел од интегрираниот државен буџет.

Во 1957 г. беше донесен Законот за пензиски бенефиции за да се воведат општ пензиски систем за сите категории на осигурени лица, со исклучок на земјоделци во задруга и приватни земјоделци чии бенефиции од социјалното осигурување беа регулирани со посебен закон. Овој закон беше во сила од 1961 г. до 1975 г. Подоцна, земјоделците беа вклучени во делокругот на Законот за пензиски бенефиции.

Во однос на социјалното осигурување, вработените во владата беа опфатени со одредбите на Законот за пензиски бенефиции. Не постојат привилегии, а вработените во владата се поставени на еднаква положба со вработените во јавниот и земјоделскиот сектор.

Системот за социјално осигурување се финансира преку придонеси за социјално осигурување исплатени само од работодавачите. Системот функционира врз основа на тековно финансирано пензиско осигурување. Количеството бенефиции се разликува за секоја од трите категории на професија врз основа на обемот на напор и штетност за здравјето. Исплатените придонеси во социјалното осигурување се еднакви на 50 проценти од нето-надоместокот за категорија I, 45 проценти за категорија II и 35 проценти за категорија III. Само самовработените трговци-поединци и хонорарни професионалци плаќаат придонеси за социјално осигурување на нивен трошок.

Системот за социјално осигурување (со исклучок на системот за здравствена заштита) е управуван од Главниот оддел за социјално осигурување во Министерството за труд и социјални прашања и неговите регионални пододдели за социјална сигурност.

Законот за пензиски бенефиции ги обезбедува следниве типови на лични и наследени пензиски бенефиции:

- бенефиции за старосна пензија;
- бенефиции за инвалидска пензија поврзана со болест;
- бенефиции за инвалидска пензија како резултат на несреќа на работно место и професионална болест;
- бенефиции за старосна пензија за приватни занаетчии и приватни земјоделци;
- бенефиции за пензија од горенаведените типови поврзани со смрт.

Барањата за лицата да се квалификуваат за старосна пензија се следниве: 60 години старост за мажи и 55 години за жени, и 25 години работен стаж за мажи, а 20 години за жени. Доколку должината на работниот стаж е речиси половина пократка, пензијата се намалува на пропорционална основа.

Можноста за рано пензионирање беше воведена во април 1990 г. за мажи со возраст од 57 години и за жени со возраст од 52 г. со оглед на фактот дека се квалификуваат врз основа на неколку дополнителни услови. Овој амандман на Законот за пензиски бенефиции беше отповикан во јуни 1992 г. Пензијата во рамките на опцијата за рано пензионирање беше намалена (20 проценти) во споредба со нормалната старосна пензија.

Понатаму, можноста за рано пензионирање важи за лица што работат под услови што се квалификуваат за категориите I и II.

Војниците и тие со еднакви работни места како што се учители, може да се квалификуваат за рано пензионирање доколку го имаат потребниот стаж.

Податоците за стажот вклучуваат периоди опфатени со придонеси за социјално осигурување и неколку други случаи признаени како слични (мајчинство, редовна воена служба). Должината на стажот се пресметува на консолидирана основа, независно од секторот на вработување. Периодите во кои лицето немало договор за вработување или во кои не му биле исплатени придонеси за социјално осигурување не се земаат предвид при пресметката на работниот стаж.

Заменската стапка изнесува 55 проценти од просечната месечна бруто-надница или плата во три последователни години на работа во текот на последните 15 години од работниот однос по избор на пензионираното лице. Два проценти се додаваат кон износот на пензијата за секоја година од службата над потребното минимално ниво, но овие дополнителни надоместоци не можат да надминат 12 проценти, или вкупно шест години.

Како сите други осигурени лица, вработените во владата имаат право на бенефиции за инвалидска пензија како резултат на општа болест, несреќа на работно место или професионална болест, како и пензии од горенаведените типови поврзани со смрт.

Барањата за бенефиции за инвалидска пензија поврзани со болест се следниве: траен или долготраен инвалидитет и работен стаж од најмалку пет години за лица над 25 години, и три години за лица во категоријата од 20-25 годишна возраст. За лицата под 20 години не е потребен работен стаж.

Степенот на инвалидитет се одредува од медицински одбор. Постојат три групи на инвалидитет: група I за лица што не се способни за секаков тип професија; група II за лица што не се способни за професионална работа и група III за лица што треба да ја променат својата професија или работните услови.

Заменската стапка изнесуваат 55 проценти од бруто-надницата или платата во последните 12 месеци од службата пред датумот на настанување на инвалидитетот за инвалидитет од групата I, 40 проценти за групата II и 25 проценти за групата III.

Инвалидската пензија поврзана со болест за групата I може да се зголеми за 75 проценти од бенефициите кога е потребна поддршка од друго лице. Инвалидската пензија поврзана со несреќа се исплаќа под нормални услови, иако не е потребен работен стаж.

Законот за пензиски бенефиции ја дава можноста за примање две пензии истовремено. Првата бенефиција се плаќа целосно, додека втората се ограничува на една половина од утврдениот износ.

Бенефициите поврзани со смрт се еднакви на 50 проценти од личните пензиски бенефиции на починатото лице кога има само еден наследник, 75 проценти за два наследника и 100 проценти за три наследника или повеќе.

Доколку едно лице се отпушти од институција, друштво или организација или договорот за вработување се прекине како резултат на истекувањето на неговиот рок, бенефициите за невработеност се исплаќаат во зависност од возраста и времетраењето на вработувањето, но не можат да надминат период од 12 месеци.

Бенефициите за социјално осигурување не се прилагодуваат автоматски. Тие се прилагодуваат или ажурираат со одлука на владата врз основа на утврдениот индекс на инфлација.

Пред возраста за пензионирање утврдена со Законот за пензиски бенефиции, лицата можат да се квалификуваат за инвалидски бенефиции или да примат бенефиции поврзани со смрт.

Старосните пензии се животни бенефиции, додека инвалидските пензии се доделуваат за одреден рок утврден од медицински одбор.

Сите пензиски бенефиции се ослободени од оданочување. Пензионерите ги примаат своите бенефиции преку пошта или Државна штедна банка.

Економските услови значително се изменија во Република Бугарија од 1990 г. Промената имаше катастрофален ефект на системот за социјално осигурување. На крајот од 1991 г. имаше 2.374.418 пензионери и 4.108.598 осигурени лица, а вкупното население изнесуваше 8.993.310. Стапките на инфлација не се многу високи, но зголемувањето на бенефициите за социјално осигурување значително заостануваа. Понатаму, пензиите беа единствен извор на доход за оваа група од населението. Во 1991 г. трошоците за пензиски бенефиции изнесуваа приближно 14 проценти од бруто домашниот производ на земјата.

Понатаму, демографските показатели се многу неповолни за системот на социјално осигурување, со континуирана тенденција за влошување.

Во изминатите пет години, беа спроведени неколку јавни дебати во врска со процесот на реформи. Беше постигнат консензус за главните аспекти од реформата.

Реформите веќе започнаа со Законот за воведување на фонд за социјално осигурување. По институционалните реформи, во 1996 г., Националното собрание на Република Бугарија ќе дискутира за пакет-закони поврзани со сите аспекти на социјална заштита.

Да се надеваме дека Законот за вработени во владата ќе овозможи оваа група вработени да се опфати со одделна пензиска шема.

3. Чешка Република

Во Република Чешка, не постои специјална пензиска шема за државната служба. Не постои специјален пензиски систем за секоја категорија на вработени. Меѓутоа, постои дополнително пензиско осигурување отворено за сите граѓани или жители на Републиката.

Во 1994 г. влезе во сила Законот за дополнително пензиско осигурување со придонес од државата. Со овој закон, дополнителното пензиско осигурување беше воведено како надградување во и над основниот систем за пензиско осигурување, проширувајќи ги можностите за граѓаните да имаат активна улога во заштита на нивната иднина според нивните индивидуални ситуации. Законот ги пропишува само основните правила до коишто мора да се придржува секој пензиски фонд, но дозволува и нудење поволни услови. Ова треба да овозможи конкурентност помеѓу пензиските фондови и води до предности за учесниците во дополнителното пензиско осигурување.

Дополнителното пензиско осигурување со државен придонес (во понатамошниот текст како дополнително пензиско осигурување) постојано се заснова на граѓанското и индивидуалистичко начело, не на корпоративното начело на работодавачот (гранка, професија). Оваа одлука беше донесена во врска со тековните околности и очекуваниот развој на економијата на Чешка, ситуацијата на пазарот на труд (зголемената подвижност на работната рака за време на периодот на транзиција) и структурата на организациите на работодавачите (транзициски до средни и помали претпријатија). Дополнителното пензиско осигурување постојано се заснова на односот помеѓу пензискиот фонд и граѓанинот, не на врска помеѓу пензискиот фонд/работодавачот/вработениот. Осигурувањето влегува во сила исклучиво врз основа на изборот на учесникот, врз основа на конкурентските понуди на пензиските фондови и со директна поддршка од државата. Концептот на осигурување овде нагласува дека осигурувањето пред сè зависи од самиот учесник и неговата способност да си ја планира иднината.

Дополнителното пензиско осигурување се раководи од пензиските фондови коишто се акционерски друштва со минимален основен капитал од 20 милиони круни. Фондот управува со придонесите од учесниците и државата и се обидува дополнително да ги валоризира овие придонеси преку соодветни инвестиции. За разлика од вообичаените трговски друштва за осигурување, пензиските фондови се институции во кои поголемиот дел од добивките од економската активност на фондот мора да се засноваат само на надоместокот на учесниците во дополнителното пензиско осигурување (акционерите имаат право на максимум од 10 проценти од добивките). Типот на инвестиции се ограничува со Законот за да се исклучат инвестициите што се ризични. При воведувањето, секој пензиски фонд мора да ја објави банката во која има право да ја извршува функцијата на депозитар. Ова, исто така, гарантира одредена контрола над финансиската активност на фондот. Според законот, пензискиот фонд е одговорен редовно да ги информира учесниците во однос на финансиската состојба на фондот.

Учесникот може да придонесе кон фондот кој било износ исплатлив до крајот на секој месец, евентуално одеднаш за неколку месеци однапред. Има право на државен придонес само ако плаќа навреме. Државата обезбедува придонеси за секој учесник според следнава шема:

Износ во круни (КЗК) придонесен од учесникот			Износ на државен придонес во круни (КЗК)			
100	до	199	40	+	32%	од износот над 100
200	до	299	72	+	24%	од износот над 200
300	до	399	96	+	16%	од износот над 300
400	до	499	112	+	8%	од износот над 400
500 и повеќе			120			

Забелешка: Просечната надница во Република Чешка во 1994 г. изнесуваше 6 790 круни.

Минималниот придонес од учесникот по кој се врши државниот придонес изнесува 100 круни. Во првите две години од учеството во системот, државниот придонес се покачува за 25 проценти. Целта на ова зголемување е да се поттикне интересот на граѓаните за дополнително пензиско осигурување.

Наместо или со исклучок на самиот учесник, придонесите можат да се испратат до фондот „во негова корист од трето лице“, но работодавачот може ова да го направи од добивките по оданочување. Меѓутоа, не е можно придонесите да се плаќаат истовремено во неколку фондови во корист на едно лице. За да се провери овој пропис, беше воведен централен регистар на учесници во дополнителното пензиско осигурување, којшто се одржува од страна на Министерството за финансии, државниот надзорен орган. Ова тело има низа други функции коишто се наменети за обезбедување заштита на учесниците и најголема можна сигурност на системот. Заедно со Министерството за труд и социјални работи, тоа ги одобрува пензиските планови и дава мислење за составот на персоналот на телата за управување со фондовите. Редовно испраќа извештаи за деловната активност и може да побара посебни информации за активноста на фондот, да наметне парични казни или корективни мерки и, во екстремни случаи, да ја повлече дозволата за активност од пензискиот фонд.

За секој учесник се води индивидуална сметка во која се евидентираат исплатените придонеси (од учесникот и државата) и уделите во добивките.

Доколку учесникот одлучи да се префрли во друг пензиски фонд, Законот налага првиот фонд да му овозможи да го направи овој трансфер со сите финансиски средства евидентирани на неговата сметка (со други зборови, придонесите на учесникот, придонесите од државата и приходите од инвестициите што одговараат на придонесите од учесникот и од државата).

Учесникот има можност да избере контингенција (задолжителна возраст, како и инвалидитет или смрт), временски период и ниво на дополнителен приход. Овој избор се овозможува од различно смислени пензиски планови на индивидуални пензиски фондови.

Законот дозволува само дефинирани пензиски планови за придонеси со единствен исклучок на инвалидските пензии. Меѓутоа, доколку пензискиот фонд понуди дефинирана бенефиција за инвалидска пензија, мора да се води посебна сметка за ова и не се обезбедува државен придонес за овој тип пензија.

4. Естонија

Во Естонија, вработените во државните служби се предмет на заедничка општа пензиска шема, којашто ги опфаќа сите категории на вработени.

Заедничката шема е регулирана од Законот за државни придонеси (17 март 1993 г.) и функционира врз основа на принципот на тековно финансирано пензиско осигурување. Таа се финансира од буџетот за социјално осигурување, којшто произлегува од социјалните придонеси (социјален данок) исплатен од работодавачите при стапка од 20 проценти од платата. Работодавачите во јавниот сектор плаќаат социјален данок под еднакви услови со работодавачите во приватниот сектор. Социјалните придонеси на јавните институции се исклучуваат како одделни ставки во државните и локални буџети.

Општата возраст за пензионирање во 1995 г. беше 61 година за мажи и 56 за жени. Од 1994 г. возраста за пензионирање постепено расте за 6 месеци секоја година, сè додека не достигне 65 години за мажи и 60 години за жени во 2003 г. Во Естонија, критериумите за квалификуваност за општа старосна пензија е 15 години работен однос. Иако не постои предвремено пензионирање, сепак тоа е можно за тие што работат во опасни услови и во одредени препишани случаи.

Шемата на општа старосна пензија моментално зависи од два фактора: од износот на националната пензија и од траењето на работниот однос (или слична активност). Износот на националната пензија го одредува владата, во зависност од финансиските ограничувања за буџетот за социјално осигурување и може да се зголеми двапати годишно. Периодот на вработување кој е составен дел од пензијата постепено се зголемува заедно со годините на работен однос. За работен однос од 15-19 години, 1,7 проценти од националната пензија се додава на износот на националната пензија за секоја година од работниот однос. За период од 20-24 години, 1.8 проценти; за 25-29 години, 1.9 проценти; за 30-34 години, 2.2 проценти; за 35-39 години, 2.3 проценти и за период на работен стаж над 40 години, 2.5 проценти од националната пензија се додаваат за секоја година. Кога се дефинира должината на услугата, периодот на отслужување на воениот рок, студирањето во институции за високо образование, периоди на нерегистрирано вработување итн. се изедначуваат со работниот однос. Периодот на незаконско затворање се смета трократно. Пензијата нема горна граница.

Како што е погоре наведено, износот на национална пензија и, оттука, целосните исплати на пензијата се одредуваат од владата. Моментално нема автоматски механизам за прилагодување или индексација на пензии. Пензијата се дефинира како бенефиција, не како придонес, а нејзината исплата е доживотна.

Според Законот за државна служба, кој беше усвоен за спроведување по

1 јануари 1996 г, државните службеници имаат право на пензиски додатоци. Износот на додатокот зависи од должината на услугата во граѓанските должности и износот на старосната пензија: 10-15 години државна служба би требало да ја зголемат нормалната старосна пензија за 10 проценти, 16-20 години за 20 проценти, 21-25 години за 25 проценти, 26-30 години за 40 проценти и над 30 години за 50 проценти. Овие додатоци се финансираат од државниот буџет. Меѓутоа, Законот за државна служба не ги опфаќа пензиските права за одредени категории државни службеници, претседателот, пратениците, министрите, државниот контролор, канцеларот за правда, претседателот на Банката на Естонија, судии, полициски и воени службеници и гранични чувари.

Полициските службеници, детективи, судии, обвинители и некои други категории на работници во полето на кривичната правда, но и воените службеници, спасувачите и пожарникарите имаат пензиски права при повластени услови, регулирани од Законот за пензии од пензиски фонд. Барањето за квалификуваност во овој случај изнесува 25 години работен

стаж (најмалку 15 години во Естонија) при препишаните положби без какво било минимално ограничување на возраст. Периодите на работен однос со скратено работно време за дадени работни места не се земаат предвид при дефинирање на работниот стаж. Пензијата од пензискиот фонд за наведените категории државни службеници е еднаква на националните пензии зголемена за 1.5 процент од националната пензија за секоја година од службата на припишаното работно место, плус 20 проценти од националната пензија за одредени професии. Според тоа, овие пензии обично се пониски од нормалната старосна пензија. По достигнување на вообичаената возраст за пензионирање, лицата со овој вид пензија можат да се префрлат на нормалната старосна пензија.

Правата за пензија на претседателот и на пратениците се регулираат со посебен закон. Старосните пензии на пратениците може да се доделат на 60 годишна возраст за мажи со 25 години работен стаж и на 55 годишна возраст за жени со 20 години работен стаж, доколку биле пратеници најмалку две години до крајот на мандатот во Парламентот. Исто така, постои можност за рано пензионирање при утврдените услови. Пензијата изнесува 75 проценти од платата на пратеникот и се исплаќа од државниот буџет.

Севкупното администрациско и финансиско управување на социјалното осигурување му припаѓа на Националниот одбор за социјално осигурување на Естонија. Исплатата на пензиите (со исклучок на пензиите на пратениците) се врши од страна на регионални оддели за пензија. Одборот за социјално осигурување, исто така, изработува и ново законодавство.

5. Унгарија

Тековен пензиски систем за државни службеници

Во Унгарија има национален пензиски систем. Со оваа шема треба да се опфатат сите вработени во сите сектори. Не постои посебна одредба за вработените во државните служби или други посебно дефинирани групи.

Законот за заеднички осигурителни фондови од 1993 г. донесе измени на системот и заедничките пензиски фондови влегоа во сила. Улогата на овие фондови сè уште е маргинална во споредба со националната шема, но сè повеќе работодавачи и вработени ги сметаат овие шеми за привлечни, како во државниот, така и во приватниот сектор.

Права за пензија и возраст за пензионирање

Возраста за пензионирање во Унгарија е 60 години за мажи и 55 години за жени. Право на целосна пензија имаат лицата што ја достигнале оваа возраст за пензионирање и имаат 20 години работен стаж. Лицата што немаат 20 години работен стаж, но имаат повеќе од десет години работен стаж имаат право на делумна пензија. Луѓето со специфични професии – претежно со висок ризик за здравјето – имаат право на рано пензионирање. Возраста за пензионирање на вработените во државните служби е иста како и другите категории вработени.

Пресметување на старосната пензија

Старосната пензија во Унгарија е дефинирана со бенефиции со износ заснован на работниот стаж и последната плата. Износот на пензијата по десет години работен стаж изнесува 33 проценти од просечната нето-плата во последните седум години. Заменската стапка по 30 години работен стаж изнесува 68 проценти.

При дефинирање на работниот стаж се земаат предвид следните периоди:

- вработување (исто така и самовработување);
- членство во корпоративно тело;
- отслужување на воен рок;
- период на исплата на боледување, детски додаток, додаток за детска грижа; и

- студии на универзитет или колеџ.

Отсуството се дефинира како дел од службата кога ова отсуство има специфична причина (грижа за болен член на семејството, градење куќа).

Инвалидска и семејна пензија

Националната шема за инвалидска пензија ги опфаќа и државните службеници. Правото е условено од одреден период на служба којшто варира според старосната група. Износот на инвалидската пензија се дефинира според степенот на инвалидност, работниот стаж, возраста и последната плата. Максималниот износ изнесува 63 проценти од последната плата.

Пензијата за вдовци се доделува на сопругот/сопругата доколку починатиот сопружник го стекнал работниот стаж којшто е потребен за старосна (или инвалидска) пензија или имал право на старосна (или инвалидска) пензија. Пензијата за вдовци е постојана доколку преживеаното лице ја достигнало возраста за пензионирање или е инвалид или има најмалку две деца кои се издржувани од него. Во спротивно, бенефицијата е привремена, се обезбедува за период од една година. Износот на пензијата за вдовци изнесува половина од старосната или инвалидската пензија на починатиот. Условите за правото на користење на бенефицијата за сирачиња се слични со условите за користење на пензијата за вдовици, но износот е поделен на половина.

Прекинување и промена на работен однос

Заради општата природа на националната пензија, правата можат да се префрлаат помеѓу институции, гранки и сектори.

Во случај на прекинување на државната служба, вработениот има право на отпремнина еднаква на

12 месеци од платата по 20 години работен стаж.

Исплата на бенефиции и предвременно пензионирање

Постои можност за предвременно пензионирање – особено во државниот сектор – за луѓе кои имаат помалку од пет години до исполнување на старосната пензија . Условот за стекнување право за бенефиција е 30 години работен стаж за мажи и 25 години за жени.

Законот за социјално осигурување пропишува дека пензиите треба да го следат растот на просечната нето-надница, но за вистинските бројки и детали на индексација одлучува Парламентот.

Законодавство, финансирање и управување

Законот за социјално осигурување од 1975 г. и неговите измени ја дефинираат пензиската шема. Деталите се регулираат преку владини укази.

Работодавачот плаќа 44 проценти од надниците како придонес кон социјалното осигурување. Од 44 проценти, 24.5 проценти одат во пензискиот фонд, а 19.5 проценти одат во здравствениот фонд. Вработениот треба да плати 6 проценти за пензија, 4 проценти за здравствено осигурување. Целокупниот пензиски систем се финансира на следниов начин: 30.5 проценти преку придонеси, остатокот преку даноци.

Реформирање на пензиската шема

Неодамна имаше измени во правилата за пресметка, но не во основната структура на системот. Има предлози за воведување главни измени во целата структура на пензискиот систем. Главните точки на реформата се:

- намалување на стапката на придонеси (25 проценти наместо 30.5);
- канализирање на дел од придонесите во целосно финансираната шема;

- скратување на пензиските трошоци преку зголемување на возраста за пензионирање (62 години за мажи и жени); и
- ревидирање на постапката за проценка на инвалидски пензии.

Планираната пензија би содржела основна пензија поврзана со примањата, финансирана од придонесите на работодавачот. Износот на оваа пензија би бил помал од неодамнешната старосна пензија и би бил дефиниран со придонес. Би постоел задолжителен целосно финансиран дел, финансиран од придонесите на поединци, предложен за 10 проценти од бруто-примањата. Доброволните пензиски заштеди би можеле да се исплаќаат во специјални фондови покрај задолжителните шеми.

Предложената пензиска реформа е предмет на политичка дебата. Самата влада сè уште не одлучила каков вид на измени ќе поддржува и како истите можат да се применат. Управата на независниот пензиски фонд не се согласува со министрите за одредени прашања. Се чини дека недостатокот на политички договор ги забавува реформите на пензискиот систем.

6. Летонија

Тековна пензиска шема

Во Летонија постои општа национална пензиска шема. Вработени во сите сектори се подложни на една шема без посебни одредби за специфични групи. Тековната пензиска шема ги опфаќа сите видови персонал и сите категории во државната администрација.

Во согласност со тековната пензиска шема, постојат следните видови на пензии:

- трудови пензии (старосна, инвалидска, семејна, пензија поради исполнет работен стаж); и
- социјални пензии.

Војниците и службениците во институциите на Министерството за внатрешни работи и пензионираните војници на Националните вооружени сили се подложни на специјални професионални пензиски шеми.

Права за пензија и возраст за пензионирање

Правото на пензија се заснова на официјалната возраст за пензионирање и од работниот стаж. Општата возраст за пензионирање е:

- 60 години за мажи (доколку работниот стаж изнесува најмалку 25 години); и
- 55 години за жени (доколку работниот стаж изнесува најмалку 20 години).

Не постои максимална возраст за пензионирање. Возраста за пензионирање може да биде пониска, а должината може да биде пониска за посебни групи луѓе, како што се инвалиди, жени што имаат повеќе од пет деца или чии деца се инвалиди, слепи лица и лица со пензија поради исполнет работен стаж.

Пресметување на старосната пензија

Пресметките на пензиите се засноваат на работниот стаж и просечната месечна плата на вработените во државните служби во текот на последното тромесечје пред пензионирањето. Ветувањето за пензија е дефинирано како бенефиција.

Бараниот работен стаж што треба да биде прифатлив за целосна пензија е различен за различни групи луѓе.

Пензијата се состои од основни пензии плус дополнителна пензија. Основната пензија изнесува 30 проценти од просечната плата. Пензискиот додаток изнесува 10 проценти од просечната плата поделена со 25, а потоа помножена со работниот стаж на пензионерот.

Максималниот работен стаж што може да се земе предвид при пресметувањето на пензискиот додаток изнесува 38 години.

На пример:

Работниот стаж изнесува 38 години.

Просечната плата е 82.35 лати.

1) 30 проценти од 82.35 лати = 24.70 лати. Основната пензија изнесува 24.70 лати;

2) 10 проценти од 82.35 лати = 8.23 лати. $8.23 \text{ лати} \div 25 = 0.32 \text{ лати}$.

$0.32 \text{ лати} \times 38 = 12.51 \text{ лати}$. Пензискиот додаток изнесува 12.51 лати;

3) Вкупната пензија е: $24.70 \text{ лати} + 12.51 \text{ лати} = 37.21 \text{ лати}$.

Инвалидска и семејна пензија

Инвалидската пензија се пресметува врз основа на: социјалната пензија плус 20-40 проценти од основната пензија (во зависност од групата лица со инвалидитет). Минимумот од инвалидската пензија изнесува од 70-100 проценти од минималната службена надница.

Семејната пензијата се состои од социјалната пензија и дополнителна пензија. Пензискиот додаток се пресметува како 40 проценти од приходите на издржувачот за секое лице со инвалидитет од семејството. Пензискиот додаток не може да ги надмине просечните семејни приходи.

Социјалната пензија изнесува 50%-100% од минимумот на официјалната надница.

Прекинување и промена на работен однос

Лицето вработено од државата нема право на никакви бенефиции доколку неговиот/нејзиниот работен однос завршил пред пензионирање. Вредноста на пензиските бенефиции дефинирана од страна на законодавството останува иста пред да се изврши исплата на возраст за пензионирање и се определува во зависност од просечната плата.

Исплата на бенефиции и предвремено пензионирање

Во согласност со законодавството, пензиите се определуваат и плаќаат од страна на Службата за социјална заштита. Возраста за пензионирање се разликува кај посебните професионални групи и невозможно е да се добие старосна пензија пред да се достигне возраста за пензионирање. Сите пензиски бенефиции не се доживотни. Некои од нив, како на пример семејната пензија може повторно да бидат ставени на разгледување.

Законодавство, финансирање и управување

Актуелната пензиска шема во Летонија е дефинирана со Законот за државни пензии, Законот за привремена постапка на пресметување државни пензии, владините прописи за сениорски пензии и редовните наредби од страна на Министерството за социјални работи, за зголемување на вредноста на пензиите.

Актуелната пензиска шема се финансира од страна на годишниот државен буџет. Приходот од социјалната такса ја сочинува основата на исплатата на социјалните бенефиции. Социјалната такса изнесува 37 проценти од заработувачката, со тоа што 37 проценти се плаќаат од страна на работодавачот и еден процент од страна на работникот.

Со пензиската шема управува Министерството за социјални работи.

Проблеми при создавањето нова пензиска шема за државни службеници

Законот за државни службеници предвидува пензиите за државните службеници да се пресметуваат во согласност со Законот за државни пензии. Овој закон, исто така, предвидува лицето да има право и на други пензии (пензии на работодавачот, лично пензиско осигурување итн.), кои не се државни.

Во февруари и март 1995 година, Институтот за истражувачка работа и наука на Летонија спроведе студија за „Невладините пензиски фондови и акумулирањето на дополнителни пензии“, која беше нарачано од страна на Управата за државна служба.

Врз основа на 830 одговори за оваа студија, беа донесени следниве заклучоци:

- Мнозинството од државните службеници се незадоволни од актуелната шема.
- 20 проценти од државните службеници се согласни оваа година да започнат да придонесуваат кон пензискиот додаток. Другата половина од анкетираниите дала согласност за придонес кон пензискиот додаток, во зависност од дополнителните информации;
- Државните службеници би сакале да се информираат по електронска пошта или преку масовните медиуми. Тие нема да ја одбијат можноста за учество на семинари;
- Мнозинството анкетирани не би сакале да дадат придонес кон пензискиот додаток независно од работодавачот.
- Приближно една половина од работниците би сакале да примаат кредит врз основа на акумулирање пензиски додаток, со цел да го вложат во куќи, автомобили, мебел или други неопходности. Една третина би сакале самите да платат дел од придонесите, а другиот дел да биде исплатен од страна на работодавачот;
- Државните службеници би биле спремни да платат една третина од месечните придонеси секој месец; и
- како главен предуслов за безбедноста на пензискиот фонд и депонираните парични средства, државните службеници прифаќаат надзор од страна на Државната контролна служба, поддржан со капиталот од пензискиот фонд.

7. Литванија

Тековна пензиска шема

Работниците вработени од страна на државата се предмет на општи (заеднички) пензиски шеми. За воените, полициските, безбедносните и судските служби постојат посебни пензиски шеми:

- Општата шема на социјално осигурување е заедничка за сите вработени лица;
- „Воената“ шема е дополнителна за заедничката шема на националната пензија;
- Не постојат посебни одлуки за заедничката национална шема за државните службеници;
- Општата шема ги покрива сите вработени и сите занимања;
- Не постојат посебни пензиски шеми за работниците, освен една (привремена), која се однесува на научниците вработени во државните институции за наука.

Права на пензија и возраст за пензионирање

Основните барања покриени со општата шема се следни:

- 60 години за жени и 62,5 години за мажи (кои се зголемија од 55 години за жени и 60 години за мажи, што беше возраст за пензионирање пред 1995 г.);
- За минимална пензија - 15 години работен однос;

- За целосна пензија - 30 години работен однос (кој постојано се зголемува започнувајќи од 20 години, што беше бараниот работен стаж пред 1995 г.);
- Општата возраст за заминување во пензија е иста за сите работници;
- Посебни прописи за „воено“ услужни шеми - предвремено пензионирање по услужен статус.

Пресметување на старосната пензија

Пресметувањето на пензиите се засновува на времетраењето на работниот однос (услуги) и 25 години од стекнувањето на највисоката плата. Пресметувањето, кое се засновува на времетраењето на услугата, исто така се применува врз дополнителната „воена“ шема:

- Шемата се дефинира врз основа на бенефициите;
- Секој вид услуга и вработување со работен договор се зема предвид;
- Времетраењето на службата надвор од државната администрација, исто така се зема предвид.

Просечниот однос помеѓу старосната пензија и просечната плата е 45 проценти (помалку за повисоки плати, повеќе за пониски).

Инвалидска и семејна пензија

Пензиите на лицата со инвалидитет, децата на починатите родители, вдовци/вдовици, исто така се дел од општата шема. Не постојат одредби за предвремено пензионирање, освен за војската.

Основните барања за инвалидските пензии се потврдуваат од страна на посебни институции со кои се утврдува постоењето на инвалидитет и се бара времетраењето на службата (работниот однос) во согласност со возраста и лицето со инвалидитет. Доколку починатото лице го стекнало бараното времетраење на службата (истото важи и во случај на инвалидност), на вдовецот/вдовицата му/ѝ се доделува пензија доколку тој/таа имаат деца (помлади од 18 години) со починатото лице, или тој/таа ќе достигнат за пет години или помалку возраст на пензионирање; на сирачето му се доделува пензијата доколку тој/таа се помлади од 18 години или доколку лицето настрадало од инвалидитет пред таа возраст.

Инвалидските пензии се пресметуваат како старосни пензии, при што се продолжува времетраењето на услугата од страна на лицето со инвалидитет пред неговата/нејзината возраст на заминување во пензија. Пензиите на вдовците и сирачињата се пресметуваат како инвалидски пензии и се делат помеѓу вдовецот (50 проценти) и децата.

Прекинување и промена на работен однос

Државните службеници или вработените во државниот сектор имаат право на отпремнина како и сите други вработени.

Правата на пензија се преносливи: вработувањето по договор за работен однос во било која гранка, сектор или институција се третира на ист начин.

Вредноста на пензијата пред да се изврши плаќањето се пресметува во согласност со „поените“ (коефициентот) за секоја година. Тие „поени“ не се приспособуваат, но се собираат секоја година.

Исплата на бенефиции и предвремено пензионирање

Исплата на пензиите се врши преку Управата на фондот за социјално осигурување. Исплатата на воени пензии се врши од страна на посебни оддели во Министерството за одбрана, Министерството за внатрешни работи итн.

Не може да се стекнат старосни бенефиции пред возраста за пензионирање, освен доколку не станува збор за воени лица. Може да се стекне инвалидска пензија пред да се исполни возраста за пензионирање.

Старосната пензија е доживотна. Пензијата за лица со инвалидитет се добива сè додека трае инвалидитетот. Пензиите за децата на починати родители се плаќаат сè додека сирачињата не наполнат 18 години (или 24, доколку се студенти). Бенефициите за болест и породилно боледување се привремени.

Пензиите се периодично прилагодени: Основниот дел е прилагоден според ценовниот индекс и со посебен владин указ, а дополнителниот дел е прилагоден според просечната плата во земјата и преку одлука донесена од страна на Фондот за социјално осигурување. Пензијата утврдена според „воена шема“ се зголемува со зголемувањето на платите во воениот, полицискиот услужен сектор и други сектори.

Законодавство, финансирање и управување

Главното законодавство се состои од Законот за пензии за државно и социјално осигурување (1995 г.).

Системот се финансира врз основа на систем на тековно финансирано пензиско осигурување од страна на Фондот за социјално осигурување, којшто функционира одделно од државниот буџет. „Воената“ шема се финансира од страна на државниот буџет.

Работодавачот плаќа 30 проценти, а работникот 1 процент од бруто-платата.

Стапката на придонес се пресметува во согласност со трошоците дефинирани според бенефициите на годишно ниво.

Фондот за социјално осигурување управува со пензиската шема.

Реформирање на пензиската шема

Новиот пензиски систем беше воведен на 1 јануари 1995 година.

Шемата за дополнително пензиско осигурување (бесплатни пензиски фондови) е во фаза на подготовка. Професионалните пензии се исто така ставени на агендата.

Главната пречка на дополнителното (финансирано) пензиско осигурување е високото ниво на такси и ниските приходи на поголемиот дел од населението. Тоа ја намалува можноста за штедење.

8. Полска

Тековна пензиска шема

Во Полска постојат три основни државни пензиски шеми. Тие се за:

- работници, каде спаѓаат сите работници, како во јавниот така и во приватниот сектор;
- земјоделци (бенефициите во оваа шема се финансирани од поединечен фонд со кој управува Земјоделската банка за социјално осигурување); и
- службите кои налагаат носење на униформа (полициската и воените лица); нивните бенефиции се исплаќаат целосно од страна на државниот буџет.

Државните работници се предмет на заеднички работнички шеми, бидејќи за нив не постојат посебни прописи. Сепак, посебни правила важат за регулирање на ситуацијата кај некои професионални групи, како на пример рудари или работници на железниците. Описот на заедничката пензиска шема на работниците содржи прописи кои се однесуваат на државните работници.

Организирање и финансирање на пензиите во системот на вработени

Бенефициите се финансираат од страна на Фондот за социјално осигурување. Приходот за овој фонд потекнува од дополнителните придонеси, кои се плаќаат само од работодавачите во износ од 45 проценти од платите и државниот трансфер. Плаќањето на секој вид социјални бенефиции го гарантира државниот буџет. Актуелно, државниот трансфер опфаќа околу 15-20 проценти од вкупните трошоци од Фондот за социјално осигурување.

Институтот за социјално осигурување којшто всушност е орган на централната државна администрација, управува со Фондот за социјално осигурување, собира придонеси, донесува одлуки за индивидуални пензиски бенефиции и ги исплаќа истите.

Права на пензија:

На вработеното лице му се доделува старосна пензија доколку тоа исполнува две барања:

- возраст за пензионирање (најчесто 60 години за жените и 65 години за мажите); и
- период на осигурување (20 квалификациони години за жените или 25 за мажите).

Бидејќи постои еден централен Фонд на социјално осигурување, промените на работните места не влијаат врз правата на пензија или висината на пензијата.

Пресметување на старосна пензија

Старосната пензија се состои од два дела:

Првиот дел не зависи ниту од должината на периодот на осигурување ниту од заработката (приходот) од кој се исплаќа придонесот за социјално осигурување; на секое пензионирано лице му се доделуваат 24 проценти од основниот износ. Периодот на осигурување ги опфаќа сите периоди кога постои обврска за плаќање придонеси за социјално осигурување (периоди кога се врши исплата на придонеси) и други периоди кои се предвидени со правни прописи и не се покриени со обврската за исплата на социјални придонеси, а кои влијаат врз правото на бенефиции или врз висината на бенефициите (периоди кога „не се врши исплата на придонеси“). Постојат одредени исклучоци при пресметувањето на висината на пензиите на горе наведените професионални групи.

Вториот дел е пропорционален со периодот на осигурување (1,3 проценти од пресметката за основата на секој период на придонеси и 0,7 проценти од пресметките за периодот кога не се врши исплата на придонеси). Пресметката врз основа на бенефициите може да не биде повисока од 250 проценти од просечната плата, покрај исплатата на придонеси за повисока заработувачка.

Инвалидска и семејна пензија

Покрај старосните пензии, пензискиот систем опфаќа и други бенефиции како на пример инвалидски пензии, пензии за вдовци, сирачиња и предвременото пензионирање.

Основните барања за стекнување право на *инвалидска пензија* се следниве:

- една од трите групи инвалидитет, за кои утврдени од лекарскиот одбор за инвалидитет и вработување;
- должина на периодот на осигурување (во зависност од возраста); и
- инвалидитетот исклучиво да настанал за време на работниот однос или 18 месеци по завршувањето на работниот однос.

Пензијата се исплаќа во согласност со истите прописи како и старосните пензии.

Пензијата за *вдовец* и пензијата за сирачето може да се гарантираат по смрт на вработени кои биле осигурени, кои ги исполнуваат бараните услови за старосна или инвалидска пензија.

Пензијата на вдовец се доделува доколку:

- лицето е најмалку 50 години старо (за жените) или 65 години старо (за мажите);
- е лице со инвалидитет; или
- се грижи за деца кои се помлади од 16 години.

Сираче или издржувано лице има право на пензија доколку:

- е на возраст од 16 години или до матурирање (но не постаро од 25 години); или
- е лице со инвалидитет.

Износот на овие две пензии е фиксен процент од бенефициите пресметани за осигурениот работник кога тој би бил сè уште жив.

Многу групи може да бараат предвременно пензионирање. Во повеќето случаи правото на предвременно пензионирање се третира како еквивалент за работните услови и оштетување на здравјето за време на работниот однос.

Основен износ: во 1991-1992 г., кога просечната плата во националната економија за кварталот за кој исплатата била основа за индексација на бенефициите.

Од 1 јануари 1993 г. до крајот на мај 1994 г. таа изнесуваше 91 процент од горе наведената исплата, а од 1 јуни 1994 г. до 93 проценти од оваа плата.

Пресметки кои се засновуваат на бенефиции: во 1995 г., просечната плата или исплата која се засновува на шест последователни години избрани од страна на конкретното лице од 15 години, кои претходат на годината кога било извршено аплицирањето за бенефиции.

Во иднина, периодот од шест години се зголемува по една година, до десет последователни години до 2000 година. Во исто време, периодот од кој била избрана оваа плата постепено се продолжува до 20 години.

Индексација на старосни и инвалидски пензии

Старосните и инвалидските пензии се зголемуваат во зависност од стапката на раст. За секој квартал, зголемувањето на просечната плата се определува во зависност од кварталот којшто претходи на последната индексација. Доколку платите се зголемуваат за најмалку 10 проценти, индексацијата на бенефициите се извршува во зависност од актуелното зголемување на платата.

На крајот од 1994 г., со цел да се намали дефицитот во Фондот за социјално осигурување, беше предложен поинаков метод на индексација, кој се засновува врз принципите за одржување на куповната моќ од бенефициите (индексација поврзана со цената).

Исплата на бенефиции

Повеќето пензиски бенефиции се плаќаат доживотно, но во одредени услови тие може да бидат суспендирани. Пензиите за сирачињата/издржуваните лица се најчесто привремени.

Правните одредби овозможуваат комбинирање на старосните пензии со ограничен приход од работа. Приходите кои не надминуваат 60 проценти од просечната плата не влијаат врз исплатата на старосната пензија. По надминувањето на оваа граница, старосната пензија се намалува од „социјалниот дел“ (24 проценти од основниот износ), и по заработувањето на приходот изнесува 120 проценти од просечната плата, старосната пензија е целосно суспендирана.

Реформирање на пензиската шема

Министерството за труд и социјална политика работи на проект за реформирање на системот за социјално осигурување. Основните претпоставки за реформата го следат следново:

Минимум: Државна пензија

Секој граѓанин кој исполнил одредени услови, добива државна пензија, која се исплаќа од државниот буџет. На почетокот тоа одговара на не повеќе од 30 проценти од просечната плата, и во идните години со пензијата ќе се задржи куповната моќ од првото ниво.

Со државната пензија ќе се подготви првото ниво на пензиски бенефиции, кое ќе ги содржи сите актуелни елементи кои не се поврзани со осигурувањето („социјалниот“ дел и периодите кога не бил исплаќан никаков придонес).

Државната пензија ќе ги замени следниве постоечки бенефиции:

- исклучителни пензии;
- фиксни бенефиции (социјална пензија) од социјалната помош;
- семејни надоместоци и друг бенефиции каде не постои осигурување.

Дополнително: Пензии за социјално осигурување

Секое лице, кое било во работен однос најмалку 15 години (и има платено придонеси за социјално осигурување за време на неговиот работен век), покрај државната пензија, ќе има право и на пензија со социјално осигурување. Износот на оваа пензија е директно пропорционален со бројот на годините кога се вршело плаќање на придонеси, како и нивото на приход покриено со придонесите, со стапка од 1.1 до 1.25 проценти за секоја година од осигурената исплата на лицето. Конкретниот износ од овој индекс ќе зависи од капацитетот на самофинансирање од системот.

Новите старосни пензии ќе бидат исплатени единствено од фондови кои потекнуваат од придонесите во рамките на системот за самофинансирање.

По реформите, нема да постојат периоди кога не се врши исплата на придонеси и кои актуелно се земаат предвид. Тие ќе бидат заменети од страна на државна пензија, која исто така ќе биде замена за „социјалниот дел“ од актуелната старосна пензија. Периодите кога не се врши исплата на придонеси се годишните одмори и високото образование.

Дополнително: Дополнителна старосна пензија

Покрај задолжителното осигурување, организирано од страна на државата, ќе бидат создадени можности за изработка на шеми за социјално осигурување. Оној кој ќе биде во можност да врши исплата на дополнителни придонеси ќе може за себе да си обезбеди повисок приход за време на пензионирањето. Посебните институции или цели гранки исто така ќе може да добијат бенефиции од еден ваков систем. Дополнителните придонеси ќе бидат инвестирани за генерирање приход. Специјализираните осигурителни компании ќе работат со инвестиции од придонеси, под државен надзор. Секој може да ја избере фирмата што најмногу му одговара.

Во почетокот, најбогатите граѓани може да ги искористат овие шеми на социјално осигурување. Државата ќе создаде правни одредби кои ги дефинираат принципите на функционирање на фондовите и ќе создаде даночни олеснувања за учесниците во дополнителните осигурителни шеми. Фондовите ќе бидат обврзани да воспостават осигурителни фондови за нив, заради несолвентност (реосигурување).

Во денешно време, многу фирми се имаа појавено не само на полскиот пазар за осигурување, туку и на странските пазари, и многу луѓе на тие места ја инвестираат нивната заштеда. Сепак, со исклучок на некои од нив, овие фирми не се потврдени од страна на Министерството за

финансии и во случај на банкрот, не постои гаранција за покривање на средствата кои биле инвестирани. Законот, исто така, не забранува креирање на пензиски фондови од страна на индивидуални гранки и претпријатија. Без систем на вршење надзор и гаранции, дополнителните осигурителни шеми може да предизвикаат ризик.

Дополнителните старосни пензии, може да бидат услужени од страна на институции со различни организационо -правни структури. Во зависност од усвоените правни регулативи, тоа може да бидат големи претпријатија кои нема да доверуваат сервисирање на дополнителни пензиски шеми на надворешни институции, но самите ќе управуваат со овој фонд преку систем на парични резерви. Системот ги нуди најдобрите можности - со вршење надзор, за искористување на акумулираниот капитал за инвестирање во самата фирма. Сепак, тоа создава ризик од загуба на капитал во случај на банкрот од страна на претпријатието.

Одлуките кои се однесуваат на принципите на ресурсите наменети за инвестирање (средства) на пазарот на капитал ќе бидат поддржани од страна на посебни прописи. Истото ќе важи и за уделот на државните обврзници, или за ограничувањето на инвестирањето средства за фондовите во инвестициски проекти на претпријатието кое е основач на ваков фонд.

Пензиските фондови може, исто така, да бидат сервисирани од страна на надворешни институции, на пример претпријатија, заеднички осигурителни групации и непрофитни фондации.

Фондовите за пензиски инвестиции ќе бидат создадени врз основа на приватизираните државни претпријатија, кои придонесуваат кон финансиите за социјално осигурување.

Имплементирање на новиот систем

Елементите од новиот систем ќе бидат постепено внесувани, со цел да се создаде една целина, на начин на кој еден пензионер нема да биде во загуба. Тоа не може да се спроведе без нови правила за тековната индексација на бенефициите.

Старосните пензии ќе продолжат да се зголемуваат според платите, но ќе бидат изменети на два начина. Во проценти, индексацијата ќе биде пониска од просечното зголемување на платата, но индексот на основниот индекс ќе се зголеми за еден процент, со секоја индексација - од актуелните 93 проценти на просечната плата до 100 проценти. Овој процес ќе започне со првата индексација за 1996 г. Ќе постои и споредување на висината на цените; со цел старосните пензии да одржуваат вистинска куповна моќ, тие не може да растат побавно од цените.

Брзината на транзицијата во новиот систем ќе зависи од стапката на раст на реалните плати.

Индексација по реформата

Реалната вредност на државната пензија треба да се гарантира со цел да се стави акцент на влијанието на работата врз висината на бенефициите, за да се намали уделот на државниот буџет при финансирањето на социјалното осигурување, и за да се продлабочи осигурителниот карактер на системот.

За таа цел државната пензија треба да биде приспособена во согласност со зголемувањето на ценовниот индекс, за којшто се наведува во буџетскиот акт за дадената година. Секоја разлика во индексот помеѓу планот и неговото спроведување ќе биде исправена во наредната година. Целокупната државна пензија ќе биде бенефиција исплатена од ресурсите на државниот буџет (тековната субвенција за социјално осигурување и дел од ресурсите собрани во вид на придонеси за Фондот за социјално осигурување) и бенефиција за која државата дава целосна гаранција. Со економскиот развој, предложената ценовна индексација од овие бенефиции ќе доведе до намален товар врз буџетот.

Се предлага бенефициите, кои се исплаќаат од страна на системите за осигурување или системите за финансирање, да бидат прилагодени на соодветно модифицираната стапка на раст од просечната пресметка на придонесите за социјално осигурување. Ваквата

модификација треба да зависи од варијациите во бројот на осигурени лица и бројот на лица кои примаат бенефиции. Механизмот којшто се засновува на овие параметри, ќе создаде услови за одржување на начелото за самофинансирање на фондот за осигурување.

Основни начела на социјалното осигурување

Социјалното осигурување ќе остане задолжително и универзално. Како и порано, независно од тоа колку едно лице заработувало за одреден временски период, неговата старосна пензија може да не биде пресметана врз основа повисока од 250 проценти од просечната плата. Дури доколку лицето заработувало три пати повеќе од просечна државна плата, старосната пензија ќе биде пресметана 2,5 пати од просечната плата.

Највисокиот износ за кој ќе треба да се платат придонеси ќе изнесува 250 проценти од просечната државна плата. Доколку некој заработува повеќе, тој нема да биде обврзан да плаќа придонеси за износ над 250 проценти. Иако одредено лице денес може да плаќа придонеси, тоа не значи дека подоцна ќе влијае врз висината на неговата старосна пензија.

Во иднина овој праг ќе се намали, така што повеќе луѓе би добивале дополнително осигурување и трошоците за работа би биле намалени.

Ќе биде создадена основа за најнискиот приход врз кој ќе може да се собираат дополнителни придонеси. Тоа ќе биде износот за минималната плата (моментално 280 злоти).

Доколку некој не добива социјално осигурување, но би сакал да создаде пензиска шема, тогаш може да се осигури на негово лично барање, на начин на којшто периодот на осигурување би бил постојано одржуван. Тоа може да се однесува на жени кои се грижат за деца до четири годишна возраст, лица кои заминале на неплатен одмор или лица кои се невработени и кои немаат право на бенефиции за неработен однос.

Права на пензија и возраст за заминување во пензија

Пензија може да се додели на лице кое ја стекнало потребната возраст за пензионирање и работело најмалку 15 години.

Предвременото заминување во пензија и другите привилегии за различните сектори ќе бидат задржани, но само доколку се „откупат“ со зголемена исплата на придонеси. За новиот пензиски фонд нема да се врши дополнителна исплата, од сите придонеси како што е случај денес. Слично, доколку периодот на неплаќање придонеси треба да се вклучи во периодот на вработување - на пр. општа воена служба или период на војување- тогаш придонесите ќе мора да се исплатат од надлежната институција. Постепено, во период од десет години, возраста на заминување во пензија кај жените може да се продолжи од 60 до 65 години.

Жените кои постигнале период од 20 години, кога била вршена исплата на придонеси и кога новите прописи стапиле на сила, ќе може да замине во пензија по наполнувањето 55 години, под услов да го имаат комплетирано осигурителниот период од 30 години.

Пресметување бенефиции

Веќе е познато дека новата старосна пензиска шема ќе се состои од државната пензија и бенефициите кои ќе зависат од периодот на вработување и приходот покриен со придонесите. Во денешно време, со цел пресметување на старосната пензија, може да се избераат шест последователни години од последните 15 години пред заминување во пензија. Следната година ќе биде седмата година од 16 години, па сè до десет години од 20 во 2000 година. По реформата, сепак може да се избере заработувачката од 20-те најповолни години од целокупниот работен период. Доколку сепак, во одредена година пензионираното лице било осигурено на помалку од 6 месеци, таа година нема да биде земена предвид. Следствено, доколку некој не работел во период од 20 години, неговата старосна пензија ќе се пресметува врз основа на заработувачката од целокупниот осигурителен период.

Работа за време на пензионирање

По реформата, доколку пензионираното лице, продолжи со работа, ќе го изгуби правото на државна пензија, а старосната пензија ќе се намали во зависност од нивото на приход. Фондот за социјално осигурување ќе ја суспендира пензијата доколку заедно со работниот приход надминува 100 проценти од основата на пресметката на старосната пензија. Доколку тогаш основата за пресметка изнесува 1 500 злоти, а старосната пензија 1 000 злоти, пензионираното лице може да заработи дополнителни 500 злоти.

Бидејќи луѓето заработуваат малку, а бенефициите се ниски, мора да се воведат начело за ограничен период којшто ќе им овозможи на пензионираните лица дополнителен приход - но не повисок од минималната надница - без да трпи какви било последици.

Работата за време на пензионирањето ќе биде покриена од страна на обврската за осигурување, што значи таа ќе биде вклучена во работниот период и затоа ќе влијае врз износот на старосната пензија. Во начелото може да биде наведено дека по 40 години работен однос, работата за време на пензионирањето нема никакво влијание врз износот на старосната пензија.

Нејасности околу старосната пензија

Старосната пензија може да биде составена од вработување со различни работодавачи, и ќе ги „поврзува меѓу себе“ различните делови. На пример, доколку некој бил полицаец во период од десет години, уште десет години земјоделец, а десет години работел во Министерството за финансии, тогаш тоа лице ќе има право на државна пензија и делумни бенефиции од секој од овие системи кои одговараат на осигурителен период од 10 години, на кој се додаваат вкупно 30 години осигурителен период.

Сепак, старосната пензија не може да се добива истовремено од неколку системи за истите години работен однос. Доколку некој е земјоделец, а истовремено работи и во фабрика, тој мора да избере дали да биде осигурен како земјоделец или како работник во фабрика.

Инвалидски пензии

Начелата за доделување инвалидски пензии ќе бидат изменети. Во моментот правото на пензии зависи најпрво од штетата врз здравјето, а не од способноста за стекнување работен приход.

По реформата, пензијата главно ќе се доделува на луѓе кои се неспособни за вршење работа во претходните услови. Тоа значи дека овие лица ќе можат да ја извршуваат нивната работа во услови посебно приспособени на нивната инвалидност. Оние кои се надеваат на подобрување ќе добиваат пензија единствено на одредено време. Во исто време пациентите ќе се подлежат на рехабилитација колку што е можно порано.

Нов вид Фонд за социјално осигурување

Фондот за социјално осигурување ќе добие правен статус и атрибути на осигурителна институција. Тоа ќе стекне многу поголема моќ на донесување одлуки во поглед на приходите од придонесите и исплатата на бенефиции.

Неговото тело за вршење надзор ќе се состои од претставници од редот на работниците, осигурителните институции и државната администрација со еднаков удел.

Неопходно ќе биде внесување на индивидуални записи од осигурените, бидејќи новите задачи се засноваат врз индивидуални податоци за секое осигурено лице (индивидуални досиеја на осигуреникот).

9. Република Словачка

Тековна пензиска шема

Пензиската шема, како и виртуелно сите други шеми за државно социјално осигурување, обезбедува старосни, инвалидски и семејни пензии. Лицата вработени во државниот сектор се подложени на оваа општа пензиска шема.

Актуелните пензиски услови варираат во зависност од видот на работата и се поделени во три категории.

- I категорија – најголем дел се малолетни лица, но овде спаѓа и воздухопловниот персонал и некои други професии;
- II категорија – најчесто оние кои се изложени на заразни болести, радиоактивни или токсични материјали или други средини кои му штетат на здравјето.
- III категорија – сите други професии; околу 90 проценти од вработените припаѓаат на оваа категорија.

Право на пензија и возраст за заминување во пензија

Просечната возраст за заминување во пензија кај мажите е 60 години. Лицата кои работеле одреден број години во особено тешки услови за работа може да заминат во пензија една до пет години порано, во зависност од видот на работата (ова се однесува главно на професии наведени во категорија I). За жените ова варира во зависност од бројот на деца и се зголемува за една година по дете од 57 години (без ниту дете) до 53 години (со пет или повеќе деца).

Вработените (мажите и жените) се квалификуваат за целосна пензија по 25 години служба.

Делумната пензија може да се додели на лица помлади од 25 години, за мажи на 65 годишна возраст со минимум 10 години служба, и жени од 60 годишна возраст со минимум 20 години служба.

Пресметување на старосната пензија

Целосната пензија од 50 проценти од приходите се предвидува по 25 години служба. Заменската стапка се зголемува за еден процент за секоја година служба по 25 години до максимална пензија.

Делумната пензија се пресметува како 2 проценти од референтниот приход за секој година од работниот однос. Референтниот приход се дефинира како просечен приход од петте највисоки примања од последните десет годишни примања на лицето кое добива бенефиции. Месечните референтни примања се дефинираат како збир од процентите на трите групи на приходи: на пр. 100 проценти од првите 2 500 словачки круни 33.33 проценти од приходот помеѓу 2 501 и 600 словачки круни и 10 проценти помеѓу 6001 и 10 000 словачки круни. Приходот кој надминува 10 000 словачки круни не се зема предвид.

Некои професии (пилоти, уметници) се избираат со цел за нив да се определат повисоки пензии.

Инвалидска и семејна пензија

Инвалидските пензии се исплаќаат на две различни стапки во зависност од степенот на онеспособеност, на пр. во износ од 50 проценти за делумен инвалидитет.

Пензиите за вдовците се исплаќаат во износ од 60 проценти, а пензиите за сирачињата во износ од 30 проценти од одредувањето на пензијата за онеспособениот хранител по издржувано лице. На вдовицата ѝ се определува пензија за една година по смртта на нејзиниот сопруг, освен доколку таа е онеспособена или издржува најмалку едно дете односно три деца, ако е постара од 45 години и има израснато две деца или пак е постара од 50 години.

На вдовецот му се доделува пензија од починатата сопруга доколку тој има најмалку едно дете за издржување.

Прекинување и промена на работен однос

Лицето вработено од страна на државата нема право на никакви бенефиции доколку неговиот работен однос завршил пред пензионирање. Тие може да добиваат бенефиции од друг систем, како на пример системот на бенефиции при непостоење на работен однос, социјални и семејни бенефиции итн.

Пензиите треба да бидат усогласени со зголемувањето на животната потрошувачка за десет проценти или зголемување од пет проценти на просечната плата од последното усогласување на пензиите, но не порано од три месеци по последното усогласување на пензиите.

Исплата на бенефиции и предвременно пензионирање

Управувањето со пензиите функционира одделно од државата и се поврзува со Друштвото за социјално осигурување, кое е изградена врз административната инфраструктура на Пензиската служба на Словачка.

Постојат посебни услови за определување на бенефиции за старосна пензија пред постигнување возраст за заминување во пензија, како на пример во случај на банкрот, но максимумот е две години пред заминувањето во пензија.

Законодавство, финансирање и управување

Најголемиот дел од бенефициите за социјално осигурување, каде спаѓаат и пензиските бенефиции за социјално осигурување, сè уште се уредуваат со Законот за социјално осигурување изгласан од страна на Парламентот на 16 јуни 1988 г. (Закон 100/1988 со дополнувања).

До 1992 година, финансискиот систем беше класичен систем на платени списоци. Придонесите беа чувани на посебна сметка, која беше во директна врска со државниот буџет. Оттогаш, социјалното осигурување беше одделено од државниот буџет.

Следнава прераспределба на придонеси е воведена во јануари 1993 година:

- придонеси за работодавачите – 20 проценти од нивниот приход и 5.9 проценти од приходот на вработените;
- референтен приход за придонеси за надомест и плата е износот од претходниот месец;
- придонесите за пензиско осигурување не се плаќаат за лица вработени во Министерството за одбрана, Министерството за внатрешни работи и Министерството за правда и Службата за информации на Словачка.
- за работниците од сите буџетски организации, придонесите за социјално осигурување се исплаќаат во целосниот износ, кој се пресметува секоја година во рамките на државниот буџет.

Пензиската шема се финансира.

Со Друштвото за социјално осигурување управува одбор на претставници составен од три дела: претставници на Владата, претставници на работодавачите и претставниците на осигурените лица (трговските здруженија). Членовите на одборот на претставници се назначуваат од страна на Парламентот од листата на кандидати предложена од поединечните организации.

Со пензиската шема управува Друштвото за социјално осигурување, Министерството за одбрана и Министерството за внатрешни работи.

Реформирање на пензиската шема

Во Словачка постојат планови за понатамошни реформи кои се однесуваат на создавањето дополнителни пензиски шеми.

10. Словенија

Пензиското и инвалидското осигурување во Словенија се уредуваат со Законот за пензиско и инвалидско осигурување (Службен весник на Република Словенија бр. 12/92) којшто се применува од 1 април 1992 година. Овој закон ја претставува првата целосно независна правна регулатива во рамките на системот за осигурување во Словенија, како независна држава. Сепак, треба да се наведе дека оваа регулатива не е целосно нова, бидејќи карактеристиките и долгорочниот карактер на системот за пензиско и инвалидско осигурување беа разгледани од страна на законодавецот, со цел да се задржи континуитетот на системот.

Носителот и спроведувачот на овој вид осигурување е Институтот за пензиско и инвалидско осигурување.

Изворите за пензиско и инвалидско осигурување се одредуваат од страна на осигурените лица и работодавачите преку придонесите од платите или осигурителната основа во сооднос 50:50.

Стапките на придонеси за осигурените лица и работодавачите се дефинираат од страна на Парламентот на Словенија. Во моментот, стапката на придонеси за целокупното право на пензија е иста за осигурените лица и работодавачи и изнесува вкупно 15.5 проценти од надницата за секоја страна.

Формите за пензиско и инвалидско осигурување се утврдени со закон:

- дополнително осигурување кое се засновува на работата и принципите за соработка и солидарност.
- доброволно приклучување кон шемата за задолжително осигурување.
- дополнително бесплатно осигурување за дополнителни права во рамките на задолжителното осигурување.

Правата кои потекнуваат од дополнителното осигурување се следни: старосни пензии, инвалидски пензии, семејни пензии, предвремени бенефиции, делумни бенефиции, дополнителни надоместоци, помош при инвалидитет, надоместоци, патничко рефундирање и трошоци за преселба на покуќнина, оштета и помош за одржување за вдовец/а, помош за слободни активности на пензионерите, активен процес на рехабилитација за лицата со инвалидитет, назначување за друго соодветно работно место или привремена работа и додатоци за осигурување при инвалидитет.

Пензиската шема за државна служба не постои во нашиот пензиски систем и не постои посебна шема која би се однесувала на државните работници.

Главните карактеристики на нашиот систем за пензиско и инвалидско осигурување се прикажани во следниве табели.

4. Параметри на системот ПЕНЗИИ КОИ СЛЕДУВААТ ПРИ НОРМАЛНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ		
ПЕНЗИСКА ШЕМА	ГОДИНА 1995	ИЗМЕНИ ОД 1987
Мажи		
Возраст на заминување во пензија	1. Г о д и н и 62 - мин. 20 години осигурителен период; 2. Г о д и н и 65 - мин. 15 години осигурителен период; 3. Г о д и н и 56.5 години за 40 години осигурителен период. (Возрасните граници се пониски при екстремно тешки работни услови) (Возрасната граница за категорија 1. ќе се зголеми за една година во '96 г. и '97 г.)	Прва категорија: 60 години. Трета категорија: 40 години осигурување без возрасна граница.
Минимален осигурителен период	15 години.	
Жени		
Возраст на пензионирање	1. Г о д и н и 57 - мин. 20 години осигурителен период; 2. Г о д и н и 60 - мин. 15 години осигурителен период; 3. Г о д и н и 51,5 - 35 години осигурителен период.	Прва категорија: 55 години . Трета категорија: 35 години осигурување без возрасна граница .
Минимален осигурителен период	15 години.	
Други критериуми (на пр. специфицирање на посебни пензиски категории)	Воени службеници, полицајци, воени ветерани, рудари.	По 1987 г. за краток временски период важеше посебен пензиски третман за министрите и пратениците.
Бенефиции за мажи и жени		
Формула и шаблон за пресметка на бенефициите		
Контролна листа: Стапка на прираст	0.85% од основата за пензијата.	
Основа за пензија (нето или бруто-надница, периоди на плаќање придонеси)	Нето-надница: 10 најдобри години, пресметани од просекот на последната година кога било извршено осигурување.	
Основна индексација (растење на цените или надницата)	Пресметување на порастот на надницата (бруто и нето).	
Индексација на бенефициите (цени, надница или ниедно)	Зголемување на надницата.	
Максимална пензија	310% од просечната надница +/- 0.85.	350% од просечната надница +/- 0.85.
Минимална пензија	64% од просечната надница +/- 0.35 (жени), +/- 0.40 (мажи).	
Пензиски додаток (значи дополнителен приход за пензионерите)	Дополнителен приход доколку пензијата е пониска од минималната пензија за 40 (35 F) години осигурителен период.	
Данок за бенефиции (доколку постои, наведи вид и износ во проценти)	Износот на веќе прераспределен месечен данок на приход се одзема од данокот на приход, којшто	Не постоеше исплата на даноци за пензии сè

	бил пресметан за годишната бруто пензија и приходи. Разликата се наплаќа како реален данок на приход.	до воспоставувањето систем за данок на приход во 1991 г.
Други бенефиции	Бонуси за одмор.	
Времетраење на бенефициите		
Времетраење на примањето бенефиции	Неограничено.	
Дали пензионерите може да работат? (да, не) – доколку да, на кој начин се намалуваат бенефициите?	Не, доколку работниот однос се поврзува со дополнително осигурување. Исклучок: регистрирани пронаоѓачи, уметници и земјоделци.	
Дали пензионерите може да го одложат примањето на пензиите по постигнувањето на потребната возраст? (да, не) – доколку да, на кој начин се врши пресметката на бенефициите?	Да.	
Финансирање		
Вид на данок (земјиште, платен список итн.)		
Даночна стапка (за бруто или нето-надници, приходи)		
Дали придонесите се ослободени од такси?	Да.	
Систем на плаќање (на месечно, на годишно ниво)	Месечно.	
Буџетско финансирање (да или не)	Не.	
Максимален надомест за придонеси (ограничување на придонесите)	Не.	
Минимален надомест за придонеси (долна граница на исплата на придонеси)	Минимална плата.	

ПЕНЗИИ ЗА ПРЕДВРЕМЕНО ПЕНЗИОНИРАЊЕ		
ПЕНЗИСКА ШЕМА	ГОДИНА 1995	ИЗМЕНИ ОД 1987
Мажи		
Возраст за пензионирање	57 години.	53 години.
Минимален осигурителен период	35 години.	
Жени		
Возраст за пензионирање	52 години.	50 години.
Минимум осигурителен период	30 години.	
Други критериуми (на пр. наведи посебни категории на пензии)	Загуба на работата заради пропуст на работодавачот; неспособност да се најде друга работа; Причини во согласност со работното законодавство; Инвалидитет поради работа, од II и III категорија; Невработеност регистрирана за најмалку 12 месеци во последните две години.	
Бенефиции за мажи и жени		
Формула или шаблон за пресметка на бенефициите	Исто како и за пензиите кои следуваат при нормално пензионирање минус 1% по година која недостасува за да се одговара на бараната возраст.	
Контролна листа: Стапка на прираст	0,7 - 0,84 (во зависност од осигурителниот период).	
Основа за пензија (нето или бруто-надница, периоди на плаќање придонеси)	Нето надница: 10 најдобри години, пресметана од просекот на последната година кога било извршено осигурување.	
Основна индексација (пораст на цените и надниците)	Пресметување на порастот на надницата (бруто и нето).	
Индексација на бенефициите (цени, надници или ниедно)	Зголемување на надниците.	
Максимум пензија	310% од просечната надница +/- 0.84.	
Минимум пензија	64% од просечната надница +/- 0.75.	
Пензиски додаток (значи дополнителен приход за пензионерите)	Дополнителен приход доколку пензијата е пониска од минималната пензија при нормално пензионирање.	
Данок за бенефиции (доколку постои, наведи вид и износ во проценти)	Исто како и за пензиите кои следуваат при нормално пензионирање.	
Други бенефиции	Бонуси за одмор	
Времетраење на бенефициите		
Времетраење на примањето бенефиции	Неограничено.	
Дали пензионерите може да работат? (да, не) – доколку да, на кој начин се намалуваат бенефициите?	Не, доколку работниот однос се поврзува со дополнително осигурување. Исклучок: регистрирани изумители, уметници и земјоделци.	
Дали пензионерите може да го одложат примањето на пензиите по постигнувањето на потребната	Да.	

возраст? (да, не) – доколку да, на кој начин се врши пресметка на бенефициите?		
Финансирање		
Вид на данок (земјиште, платен список итн.)		
Даночна стапка (за бруто или нето надници, приходи)		
Дали придонесите се ослободени од такси?	Да.	
Систем на плаќање (на месечно, на годишно ниво)	Месечно.	
Буџетско финансирање (да или не)	Не.	
Максимален надомест за придонеси (ограничување на придонесите)	Не.	
Минимален надомест за придонеси (долна граница на исплата на придонеси)	Минимална плата.	

Параметри на системот: ИНВАЛИДСКИ ПЕНЗИИ		
ПЕНЗИСКА ШЕМА	ГОДИНА 1995	ИЗМЕНИ ОД 1987
Определување	Инвалидитет од I категорија; Инвалидитет од III категорија, неспособен за друга работа без соодветна обука, возраст над 50 години (45 F); Инвалидитет од II во III категорија, способен за друга соодветна работа, но му следува старосна пензија; Помлад од 21 година, доколку е осигурен; Помеѓу 21-30 години доколку бил невработен 1/4 од работниот период (23-30 for BD).	
Мажи и жени	26 - еднакво	
Возраст за пензионирање	Неопределена. Зависи од возраста кога настанал инвалидитетот.	
Минимум осигурителен период	Независно од осигурителниот период: за повреди или болести кои настанале како резултат на работата; Една третина од работниот период по навршувањето 20 години: поради други причини заради кои настанал инвалидитет.	
Други критериуми (на пр. наведи посебни категории на пензии)	Воен инвалидитет од категорија 1 до 6, неспособен да ја врши неговата/нејзината работа повеќе од половина работно време во текот на денот.	
Бенефиции за мажи и жени		
Формула или шаблон за пресметка на бенефициите	Исто како и за пензиите кои следуваат при нормално пензионирање: за повреди и болести поврзани со работата; Исто како и за пензиите кои следуваат при предвремено пензионирање : други причини за настанување на инвалидитетот, но не помалку од 45% (55% F) од основната пензија пред наполнувањето на 63 (58 F) години, и не помалку од 35% (40% F) по 63 годишна возраст (58 F).	
Контролна листа: Стапка на прираст	0,35 – 0,85 од основната пензија.	
Основа за пензија (нето или бруто-надница, периоди на плаќање придонеси)	Нето-надница.	
Основна индексација (пораст на цените и надниците)	Пресметка на бруто-надница.	
Индексација на бенефициите (цени, надници или ниедно)	Пораст на надница.	
Максимална пензија	Исто како и за пензиите кои следуваат при нормално пензионирање.	
Минимална пензија	Исто како и за пензиите кои следуваат при нормално пензионирање.	

Пензиски додаток (значи дополнителен приход за пензионерите)	Дополнителен приход (5-20% од основната пензија), во зависност од осигурителниот период и возраста.	
Данок за бенефиции (доколку постои, наведи вид и износ во проценти)	Исто како и за пензиите кои следуваат при нормално пензионирање.	
Други бенефиции	Надомест за инвалидска пензија доколку не е исполнет условот за возраст.	
Времетраење на бенефициите		
Времетраење на примањето бенефиции	Неограничено.	
Дали инвалидите можат да работат? (да, не) – доколку да, на кој начин се врши намалување на бенефициите?	Не.	

ПЕНЗИСКА ШЕМА		
ПЕНЗИСКА ШЕМА	ГОДИНА 1995	ИЗМЕНИ ОД 1987
Сопруг		
Возраст на осигуреното лице кога настанала смртта	55 години	
Вид пензија за осигуреното лице (старосна, предвремена, инвалидска)	Не помалку од 5 години осигурителен период; или не помалку од 10 години осигурителен период за пензија; или определување на нормална или инвалидска пензија; или определување на бенефиции за инвалидитет.	
Број на издржувани лица		
Сопруга		
Возраст на осигуреното лице кога настанала смртта	50 години (45 години без осигурување).	
Вид пензија со осигурување (старосна, предвремена или инвалидска)	Не помалку од 5 години осигурителен период; или не помалку од 10 години осигурителен период за пензија; или определување нормална или инвалидска пензија; или определување бенефиции за инвалидитет.	
Број на издржувани лица		
Деца		
Возраст/ образовен статус	До 15-годишна возраст (18 доколку се водат како невработени); или до завршувањето на редовното образование (до максимум 26 години). Доколку се неспособни за работа, сè додека трае периодот на неспособност.	
Други лица во роднинска врска	Доколку се издржувани од осигуреното лице: родители, браќа и сестри, внуци и други деца без родители доколку биле посвоени или се издржувани од страна на осигуреното лице.	
Бенефиции за мажи и жени		
Формула или шаблон за пресметка на бенефициите (дел од пензијата за осигуреното лице)	Распределба на инвалидска или нормална пензија определена за осигуреното лице, во зависност од членовите во семејството: 70-100%.	
Индексација на бенефициите (цени, надници или ниедно)	Надница.	
Максимална пензија	310% од просечната надница +/- 0.85.	
Минимална пензија	Основа за проценка на пензија за осигурителен период од 20 години.	
Дополнителна пензија (значи дополнителен приход за пензионерите)		
Данок за бенефиции (доколку постои, наведи вид и		

износ во проценти)		
Други бенефиции	Надомест и покривање доколку вдовецот (вдовицата) не ги исполнува условите за семејна пензија и не е вработен, ниту осигурен.	
Времетраење на бенефициите		