Пенсійна система Німеччини

Пенсійна система Німеччини має в своїй основі трирівневу модель:

I. Державне обов'язкове пенсійне страхування;

II. Виробниче пенсійне страхування (добровільна справа керівників фірм і підприємств);

III. Приватне страхування.

Обов'язкове пенсійне страхування в Німеччини поділяється на пенсійне забезпечення державних службовців — федеральний рівень (BEA) і пенсійне забезпечення робітників — земельний рівень. Цей поділ є чисто рівневим, спостерігається тенденція до їх об'єднання. Утримання внесків і виплата пенсій здійснюється в єдиному інформаційному режимі, за єдиною системою персоніфікованого обліку.

Кошти не накопичуються: сьогоднішні працівники платять сьогоднішнім пенсіонерам і формують армію майбутніх працівників, тобто платників пенсій. Якщо людина не працювала якийсь період життя або виявилась вимушеним переселенцем, ці витрати покриваються з федерального бюджету. Так, Східна Німеччина цілком інтегрована в пенсійну систему Німеччини з моменту об'єднання двох країн. Держава фінансує виплати колишнім співвітчизникам, що проживають у даний час у 89 країнах світу.

22 земельні управління забезпечують обов'язкову пенсійну складову частину. Крім виплати пенсій вони займаються професійною реабілітацією осіб, які тимчасово втратили працездатність і (або) не здатних продовжувати працювати за основною спеціальністю. Для таких людей організовані навчання і перепідготовка, передбачена можливість одержання іншої професії, зміна виду діяльності. Робиться це не тільки заради моральної і матеріальної підтримки індивіда, але і з метою збільшення числа працюючих, а отже, і пенсійних виплат, що формуються в результаті. У Німеччині існує суворий контроль за здоров'ям населення. Так, у 12 містах землі Північний Рейн-Вестфалія організовані і функціонують сервісні центри, завдання яких — надання всебічної допомоги громадянам, починаючи від консультацій з пенсійного страхування до медичного обстеження.

Відсутні поняття „максимальний" і „мінімальний" розмір пенсії. При заробітній платі навіть в 1 марку (євро) здійснюються муніципальні доплати до прожиткового мінімуму. При обчисленні пенсії переважаючим фактором є робочий стаж. Пенсійний вік однаковий і для чоловіків, і для жінок — 65 років. Законодавство дозволяє вихід на пенсію в 60 років для: а) осіб, які втратили роботу; б) жінок, які сплатили внески, але працювали неповний робочий день; в) інвалідів II групи. Працівники, які мають 35 років стажу, отримують право піти на пенсію в 63 роки. В даний час число людей, що пішли на пенсію раніше 65 років, становить 20% від загального числа пенсіонерів. Зменшення пенсійного віку

спричиняє зниження розміру пенсії. Дострокова пенсія (крім пенсій для осіб, що мають 35-річний стаж) розраховується таким чином, що за кожен неробочий місяць віднімається 0,3% пенсії. Наприклад, якщо працівник пішов на пенсію в 60 років, він недопрацював до терміну 5 років, що становить 60 місяців. При множенні на 0,3% виходить, що з настанням офіційного пенсійного віку пенсія зменшиться на 18%.

Загальне поліпшення умов життя спричинило збільшення тривалості життя (при падінні народжуваності), з одного боку, і можливість пізніше починати трудову діяльність — з іншого. Таким чином, співвідношення працюючих громадян, які платять внески, і одержувачів пенсії прямує до рівноваги. Отже, виплати зростають, а внески зменшуються. Гарантована пенсія є важливим соціально-політичним моментом, і перед державою при недостачі фінансів виникає завдання зваженого регулювання цього процесу. Не повинно бути ні зменшення розміру пенсій, ні різкого збільшення внесків. Уряд Німеччини розробляє заходи щодо економії пенсійних виплат. Розглядається питання про підвищення пенсійного віку до 67 років. Планується підвищення внесків до 19,3%, хоча оптимальна цифра — 19,5%. Крім того, пенсії постійно індексуються.

Якщо перший (державний) рівень пенсійної системи Німеччини заснований на обов'язковості відрахувань частини заробітної плати працівника і доплаті держави, то другий і третій рівні (недержавні) передбачають добровільну участь в одному випадку роботодавця, в іншому — самого працівника при стимулюючих заходах держави.

Виробниче страхування або виробниче забезпечення старості засноване на тому, що підприємство доручає банкові, страховому або фондовому товариству накопичувати внески, що перераховуються роботодавцем у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати.

Приватне забезпечення старості припускає внесення приватною особою коштів на формування своєї майбутньої пенсії.

Принцип пенсії Рістера полягає в тому, що на 100 одиниць добровільного внеску працівника надбавка держави становить 15 одиниць. Чим більше платить сам працівник, тим вища надбавка держави. При цьому існує обов'язкова умова: не можна одержати всю накопичену суму одноразово, але можна розтягти одержання пенсії на все життя.

Кредитні організації розробляють і пропонують підприємствам і приватним особам різні накопичувальні програми по короткострокових і довгострокових вкладах. Працівник може приєднатися до програми роботодавця або прямо брати участь у капіталі підприємства. Усі банки мають при собі недержавні пенсійні фонди, і гроші клієнта (підприємства від імені працівника або самого працівника) спрямовуються в існуючий фонд, можливе створення нового фонду.