

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В ФРГ

Д. В. Саватеева

*Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г.
Минск, Беларусь, darya-kruglova.98@mail.ru*

Статья посвящена отдельным аспектам правового регулирования корпоративного пенсионного страхования в ФРГ с начала 2000-х гг. до 2020 г. На основании документов и опубликованной литературы автор рассматривает функционирование пяти типов схем пенсионного страхования: прямого страхования, пенсионного фонда, пенсионной кассы, фонда поддержки и прямого пособия. В работе освещены проблемы проведения модернизационных мероприятий в системе производственного пенсионного страхования.

Ключевые слова: производственное пенсионное страхование; модернизационные преобразования; ФРГ.

LEGAL ASPECTS OF IMPLEMENTATION OF PRODUCTION PENSION INSURANCE IN GERMANY

D. Savatseyeva

*Belarusian State University, Niezaliežnasci Avenue, 4, 220030, Minsk,
Belarus, darya-kruglova.98@mail.ru*

The article is devoted to certain aspects of the legal regulation of corporate pension insurance in Germany since the beginning of the 2000s. until 2020. Based on documents and published literature, the author examines the operation of five types of pension insurance schemes: direct insurance, pension fund, retirement fund, support fund and direct benefit. The paper highlights the problems of carrying out modernization measures in the industrial pension insurance system.

Key words: *industrial pension insurance; modernization transformations; Germany.*

Одним из приоритетных направлений социальной политики государств является вопрос пенсионного страхования своих граждан. При его реализации преследуется цель обеспечения материального, политического и социально-культурного положения лиц пенсионного возраста, при котором они могут гарантировать себе достойный уровень жизни. В каждой отдельной взятой стране Европейского Союза сложились свои особенности пенсионного страхования. Не исключением является и Германия с её трёхзвенной системой, состоящей из государственного, частного и производственного (корпоративного) страхования.

В результате проведенных за последние десятилетия модернизационных преобразований в немецком обществе сложилась ситуация, при которой лица, постоянно или временно неактивные в трудовой жизни по причине болезни, ухода за детьми или безработицы, в

старости сталкиваются с проблемами материального обеспечения. В то же время, непрерывно занятое в различных отраслях экономики население ФРГ, меньше подвергнуто риску оказаться за гранью минимального прожиточного минимума в старости. В особенности более уверенно в этом отношении чувствуют себя сотрудники крупных компаний, которые в большей степени охвачены корпоративным страхованием по причине ориентации руководства предприятий на социально-политические цели – корпоративная ответственность и благосостояние сотрудников.

За последние два десятилетия количество человек, охваченных производственным страхованием выросло более чем в 2,1 раза – с 7,75 млн. в 2002 г. до 16,38 млн. человек в 2020 г. (рис. 1).

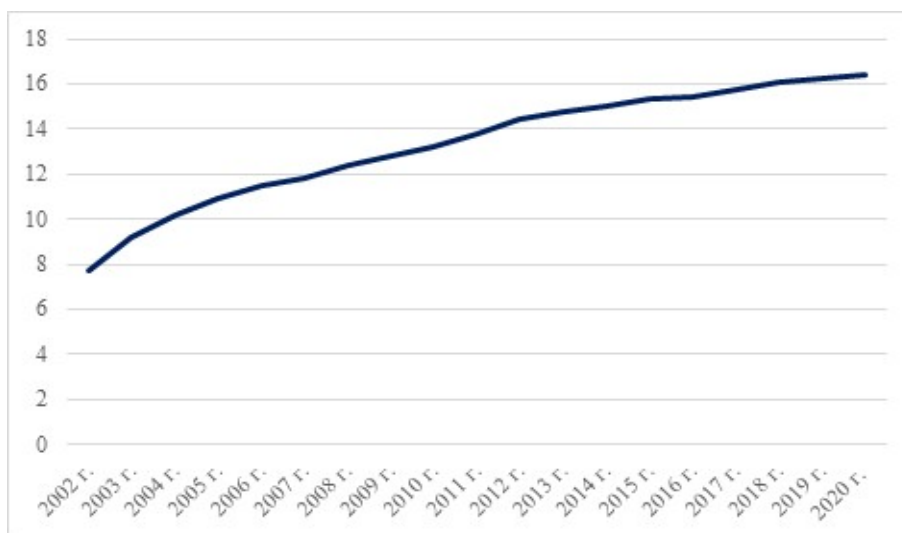


Рис. 1 Количество договоров, заключённых в период с 2002 г. по 2020 г. в корпоративной системе пенсионного страхования (в млн.) [1]

История производственного страхования берёт своё начало ещё с XIII в., когда в горнодобывающей промышленности в Нижней Саксонии зародились его первые признаки. В последующие столетия данная форма социальной защиты рабочих в различных промышленных отраслях становилась всё более распространённой. Начиная с 1870-х гг. производственное пенсионное страхование начало осуществляться в крупных немецких компаниях. С введением в 1889 г. государственного пенсионного страхования [2] производственное не потеряло своей актуальности. Это связано с тем, что государственное страхование предусматривало выплату пенсий по старости после достижения плательщиком 70-тилетнего возраста, в то время как средняя

продолжительность жизни рабочих едва достигала 40 лет [3]. Таким образом, производственное страхование являлось одним из способов обеспечения дополнительных пенсионных выплат как при выходе на пенсию, так и при потере возможности участия в трудовой жизни.

В дальнейшем система пенсионного страхования неоднократно претерпевала определённые изменения. В частности, 19 декабря 1974 г. был принят Закон «Об улучшении производственного обеспечения в старости», согласно которому до настоящего времени осуществляется пенсионное производственное страхование в ФРГ. В соответствии с названным законодательным актом страхование может осуществляться напрямую через работодателя или через конкретные структуры – коммерческие банки, страховые компании и частные пенсионные фонды. В соответствии с пунктами 1–2 первого параграфа вышеупомянутого закона «работодатель обязуется преобразовать определенные взносы в право на получение пособий по старости, инвалидности или в связи с потерей кормильца» [4]. Таким образом, работодатель должен нести ответственность за предоставление денежных средств в вышеперечисленные органы. В свою очередь, право работника на преобразование части его заработной платы в страховую внос регламентируется соответствующим соглашением. Размер производственной пенсии зависит напрямую от стажа трудовой деятельности, который должен составлять как минимум 5 лет, а также от занимаемой должности.

Корпоративное пенсионное страхование делится на два вида в зависимости от сектора, к которому относятся работники (государственный или частный сектора). Одновременно с этим существует пять типов схем, с помощью которых может осуществляться производственное пенсионное страхование: прямое страхование, пенсионный фонд, пенсионная касса, фонд поддержки или прямое пособие. За работодателем остаётся право на выбор схемы, по которой он будет реализовывать страхование. В дополнение к пенсионным пособиям, размер которого не имеет строго определённой суммы, а зависит от вложений, могут быть согласованы пособия по потере кормильца, трудоспособности и т. д.

Прямое страхование представляет собой форму страхования жизни работника, осуществляемую через взносы работодателя, контроль за размерами которых производится государством. В случае банкротства компании защита работников предусмотрена в исключительных случаях

через страховое объединение (форма организации страховых компаний на принципах ассоциации). *Пенсионный фонд* является новым способом реализации страхования, который был введён в 2002 г. Взносы в него также осуществляются работодателем при контроле государства, однако при этом внесённые средства фонд вправе размещать на рынке среднесрочных и долгосрочных ценных бумаг (далее – рынок капитала). Таким образом, в случае банкротства работодателя предусмотрен вариант защищённости работников. Страхование работников через *пенсионные кассы* осуществляется по аналогии с прямым страхованием. Однако в случае банкротства работодателя защита работников через страховое объединение не предусматривается. Участие работодателя в *фонде поддержки* подразумевает уплату страховых взносов. В этом случае фонд не несёт обязательств за внесённый капитал, а работники полностью защищены при банкротстве работодателя. В отличие от вышеперечисленных видов страхования, которые в правовом отношении являются самостоятельными учреждениями по материальному обеспечению, *прямое пособие* является формой, где сам работодатель является гарантом материального обеспечения. Данный вид страхования не подлежит контролю со стороны государства, а в случае банкротства работодатель обязуется выплатить всю сумму пенсионных выплат страховому объединению [5].

Как уже отмечалось ранее, ответственность за организацию и внедрение в компании корпоративного страхования лежит на руководстве предприятий. Следует отметить, что в большинстве случаев его реализация осуществляется в крупных компаниях, поскольку они обладают большим экономическим потенциалом. Благодаря такому виду дополнительного обеспечения после выхода на пенсию, работодатели имеют неоспоримую выгоду – привлечение высококвалифицированных сотрудников, которые заключают долгосрочные договора, а также налоговые льготы и доплаты к взносам. Наёмные работники, в свою очередь, снимают с себя обязательства по оформлению страхового договора и участию в уплате взносов.

В Германии средний трудовой стаж в настоящее время составляет около 38 лет, при том, что средний пенсионный – около 20 лет. Люди старше 65 лет получают более 60 % от своего валового дохода за счёт обязательного пенсионного страхования. Более половины из них в настоящее время участвуют также и в частном страховании для обеспечения достойного существования в старости. В рамках начатой

пенсионной реформы в 2001 г. был принят Закон о «Пенсионных активах» [6], цель которого заключалась в создании частного пенсионного обеспечения для малообеспеченных лиц. С 2002 г. работники, участвующие в системе обязательного пенсионного страхования, получили законодательно закреплённое право на вычет части брутто-зарплаты¹⁶, жалования или выплат на взнос в корпоративное пенсионное страхование [7]. Это называется отложенной компенсацией. Согласно разделу 3 пункту 63 Закона о «Корпоративном пенсионном обеспечении путём преобразования заработной платы», такое реформирование вышеперечисленных выплат не облагается налогом. Это означает, что сумма отсроченной компенсации вычитается непосредственно из валового дохода сотрудника. Отложенная компенсация также не подлежит социальному страхованию, что закреплено в разделе 1, параграфе 1, пункте 9 «Постановлении о вознаграждениях социального страхования» [8]. Следует отметить, что таким образом снижается размер пособий по социальному обеспечению. Обязательства по выплате корпоративной пенсии закреплено в индивидуальных трудовых, корпоративных или коллективных договорах. Право на получение отложенной компенсации с 2018 г. составляет до 7% от взносов в обязательное пенсионное страхование.

Несмотря на все принятые меры, предоставленные налоговые льготы и субсидии со стороны государства, направленные на увеличение доли участников в корпоративном пенсионном страховании, не показали ожидаемых результатов. Это обусловлено структурными изменениями на рынке труда и трудовых отношений, так как количество работников, получающих низкую заработную плату или участвующих в нестандартных трудовых отношениях, с каждым годом увеличивается. Производственное пенсионное страхование не является особым бременем для работодателей даже в соответствии с принятыми законами. Данный вид пенсионного страхования остаётся популярным для работников и работодателей крупных компаний, а для мелкого и среднего бизнеса остаётся целью.

Библиографический список

1. Bestand an Verträgen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland von 2002 bis 2020 nach Durchführungsweg [Electronic resource] // De. statista.com. – Mode of access: <http://surl.li/avlkf>. – Date of access: 09. 10. 2021.

¹⁶ Примечание: под брутто-зарплатой подразумевается размер заработной платы до вычетов налогов, страховых сборов и других начислений

2. Gesetz, betreffend die Invaliditäts- und Altersversicherung [Electronic resource] // Inklusion-als-menschenrecht. de. – Mode of access: <http://surl.li/avlkh>. – Date of access: 09. 10. 2021.
3. Ergebnisse aus der laufenden Berechnung von Periodensterbetafeln für Deutschland und die Bundesländer [Electronic resource] // Destatis. de. – Mode of access: <http://surl.li/avlkj>. – Date of access: 09. 10. 2021.
4. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) [Electronic resource] // Gesetze-im-internet. de. – Mode of access: <http://surl.li/avlkm>. – Date of access: 09. 10. 2021.
5. bAV: So funktioniert die betriebliche Altersvorsorge [Electronic resource] // Vlh. de. – Mode of access: <http://surl.li/avlkp>. – Date of access: 10. 10. 2021.
6. Altersvermögensgesetz (AVmG): Private Altersvorsorge - Betriebliche Altersversorgung -Bedarfsorientierte Grundsicherung [Electronic resource] // Schiering. org. – Mode of access: <http://surl.li/avlkq>. – Date of access: 09. 10. 2021.
7. Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§ 39 Abschnitt B TV AL II) [Electronic resource] // Bundesfinanzministerium. de. – Mode of access: <http://surl.li/avlkt>. – Date of access: 11. 10. 2021.
8. Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) [Electronic resource] // Gesetze-im-internet. de. – Mode of access: <http://surl.li/avlkv>. – Date of access: 10. 10. 2021.