

# КОНСТРУКЦИЯТА НА ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА СЕ ОБЗАВЕДЕ С ЧЕТВЪРТИ СТЪЛБ

● Има ли опасност новите корпоративни пенсионни фондове да създадат дискомфорт за съществуващите пенсионноосигурителни дружества

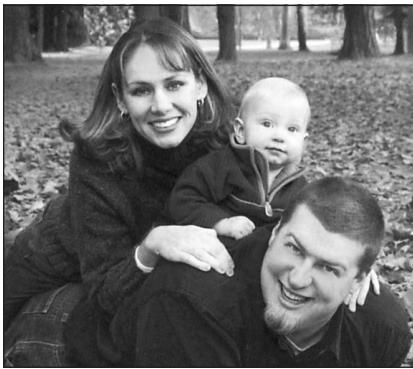
Проектът на Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (КСО), разработен от работна група към МТСП с участието на НОИ, КФН и БАДДПО, вече е факт. Очаква се документът да влезе в сила в срок от една година, т.е. от датата на приемането му за член на Европейската икономическа общност.

Основните промени касаят създаването на нов вид пенсионноосигурителен фонд, така наречения от специалистите Четвърти стълб на системата.

Във Втория стълб на допълнителното пенсионно осигуряване до сега съществуват универсалните и професионалните пенсионни фондове, в Третия стълб - доброволни пенсионни фондове. Към доброволните ще се причислят и новосъздавените корпоративни фондове, които ще формират Четвърти стълб на системата.

Новото наименование на тази структура е Фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми (ФДДПОС).

Чрез тях осигуряването ще се извършва на базата на професионални схеми (схемата представлява набор от условия, описани от закона, които ще се избират от работодателите и ще се приемат с колективни трудови договори). Става дума за групово осигуряване на работници или на група от предприятия. Важно е да се знае, че условието за такъв вид осигуряване е наличието на колективно споразумение или колективен трудов договор. След като се избере съответна пенсионна схема, в която се посочват условията, размерът на

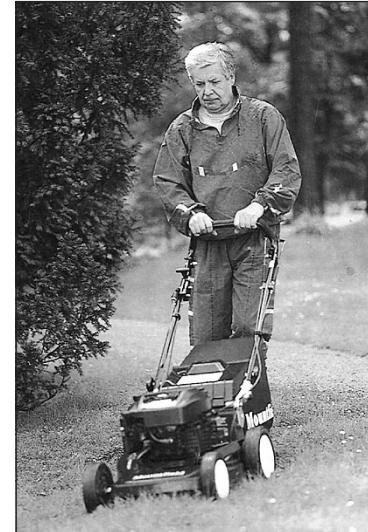


вноски, частта, която се внася от работника, и частта, внасяна от работодателя, взаимните задължения, срокът за осигуряване, кръгът на лицата, които обхваща тази схема, тя

се регистрира. Всяко едно предприятие може да има няколко пенсионни схеми.

Четвъртият фонд ще се управлява от досегашните пенсионноосигурителни дружества.

Поводът за описаните промени на КСО е необходимостта от уеднакяване на българското законодателство по тази проблематика със съществуващи европейски директиви. По този начин само Четвъртият фонд ще има възможност за трансгранична дейност. Българските пенсионноосигурителни дружества на практика ще могат да управляват пен-



ционни схеми извън България в страните, членки на ЕС. Обратно, осигурителите, които са регистрирани в собствените си страни, ще могат да управляват пенсионни схеми, регистрирани в България.

Четвъртият фонд ще инвестира средствата на осигурението по същия начин, както и останалите фондове, като се спазва досегашният ограничителен режим на контрол за определен процент инвестиции в съответните финансовые инструменти. Новото е, че е възможно част от ресурсите да се инвестираат и в книжа на самите корпорации осигурители. Трябва да се покаже завишено внимание и да се ограничи размерът на средствата, които ще се инвестираат обратно в осигурителя, т.е. до 5% от натрупаните средства по дадена пенсионна схема да могат да се инвестираат в предприятието-осигурител чрез инвестиция в ценни книжа.

## БЛИЦ-ИНТЕРВЮ

Никола Абаджиев, председател на БАДДПО

## ХОРАТА БИ ТРЯБВАЛО ДА ИМАТ ИЗБОР НА ФОНД

- Г-н Абаджиев, има ли опасност новите форми на пенсионно осигуряване в корпоративни фондове съгласно изменението на КСО да се конкурират със съществуващите в пенсионноосигурителните дружества?

- БАДДПО по принцип подкрепя новия проект на закона и смята, че той е необходим. Въпреки това има някои гравиращи забележки.

Четвъртият стълб в никакъв случай не трябва да се разбира като алтернатива на досегашния Трети стълб с доброволно пенсионно осигуряване. Никой не предрешава въпроса, че предприятията могат и трябва да се осигуряват само в Четвъртия стълб, а е възможно многообразие от осигурителни вноски в различни фондове. По-скоро промените трябва да се възприемат като обогатяване и допълване на досегашния пенсионен модел.

Лошото е, че между двата стълба (Трети и Четвърти) няма големи и съществени разлики. Затова наистина има вероятност да се получи из-

вестна конкуренция между тях.

- Какво ще загубят съществуващите доброволни фондове от създаването на корпоративните?

- Не може да се твърди, че ще загубят нещо, но нас ни притесняват някои несъвършенства, които обезсмислят създаването на Четвърти стълб. Записаното в закона представлява опит за приравняването на досегашното осигуряване с колективни трудови договори в Третия стълб с професионалните пенсионни схеми. Имаме страхове, че е възможен административен натиск над работещите да се осигуряват само в Четвъртия стълб. Хората би трябвало да имат избор на фонд. Не съм твърде уверен, че законът или колективният трудов договор трябва да предопределя избора само на професионален корпоративен пенсионен фонд.

Голям недостатък на новите схеми е фактът, че се дава еднократна срочна пенсия, а липсва осигурена пожизнена пенсия - това превръща осигуряването в прости спестов-



на схема. По този начин няма да се осигурява сигурност чрез пенсия до края на живота на отделния човек. Лошото е, че според европейските директиви се изиска, когато се предоставя пожизнена пенсия, в закона трябва да се предвиди осигуряването на необходимите технически пенсионни резерви. В момента в изменението и допълнението на КСО такива резерви не са предвидени. БАДДПО предлага в новия закон да се транспонират и запишат текстовете от европейските директиви и да се определи срок от една година за решаването на този проблем.

## КАКВО ОТЛИЧАВА Т. НАР. „ФИРМЕНИ ПЕНСИОННИ ФОНДОВЕ“ ОТ ОСТАНАЛИТЕ ФОНДОВЕ?

- В досегашния доброволен пенсионен фонд в Трети стълб осигуряването става само с лични вноски в индивидуални партици, може да бъдат в комбинация с работодателски вноски или само с работодателски. Градивната част на тези фондове е именно личното участие на работника.
- В новите структури на Четвъртия стълб се предвижда градивната част да бъдат пенсионните схеми. Така пенсионно-осигурителното дружество, което регистрира корпоративен фонд, може да склучи осигурителни договори с неограничен брой предприятия, които се осигуряват с такива пенсионни схеми.
- Работодателите ще имат възможност за избор на осигурително дружество. От друга страна, работодателят може да възейства върху избора на фонд чрез индивидуалния или колективния трудов договор, а също така може да въздейства много повече върху сумите, които работникът ще получи като пенсия посредством осигуряването в Четвъртия стълб. Това може да са само еднократни обезщетения, а не пожизнена пенсия.
- В тези фондове пенсионирането ще става на 60 години както за мъжете, така и за жените, т.е. участниците в Четвъртия стълб ще имат право на пенсия пет години по-рано от останалите работещи.
- Много важни са също условията за преносимост на правата - при преминаването от една работа на друга, изчаквателният период. Всички те се определят в колективния трудов договор или в споразумение между работодателя и служителите.
- За разлика от сегашните доброволни пенсионни фондове, които предоставят универсални продукти, професионалните схеми са твърде различни. В тях на практика може да бъде описано всичко, което е обект на колективния трудов договор.

Страницата подготви ИЛЕАНА СТОЯНОВА

софсправка®  
национална информационна система

0 900 12 900

За абонати на БТК - (0.96 лв./мин.)

Mtel 12 900 Globul (0.96 лв./мин.)

www.sofspravka.com