

КОРПОРАТИВНИТЕ ПЕНСИОННИ ФОНДОВЕ НАЛАГАТ „КРЕПОСТНИЧЕСКИ“ ТРУДОВИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

● **За да придобие право на фирмена пенсия, осигуреният се задължава да работи при определен работодател известен брой години и при навършване на пенсионна възраст**

Неотдавна стана ясно, че социалното министерство подготвя закон, който да позволи на фирмите у нас да правят пенсионни фондове за служителите си по подобие на практиката в някои европейски държави.

Новината предизвика безпокойство сред пенсионноосигурителните дружества. За първи път чуваме, че се готвят нормативни промени в нашата област, без да са обсъждани с нас, заявиха от Асоциацията на българските пенсионноосигурителни дружества. Представители на асоциацията са поускали спешна среща с министър Емилия Масларова, за да разберат мотивите за този закон. Заместник-министърът на труда и социалната политика Горан Банков пък заяви пред журналисти, че действително министерството готви Закон за професионалните пенсионни схеми, с който да се регламентира възможността фирмите да учредяват собствени доброволни пенсионни фондове. Това било продуктувано от изискването за хармонизиране с европейските директиви.

Интересно също, след като вече 12 години допълнителното пенсионно осигуряване е показало своите преимущества, ще се приема закон „за нещо, което вече работи“, т.е. съществуващите професионални пенсионни фондове. Още повече че при професионалните пенсионни фондове няма проблеми с контрола и управлението на натрупаните в тях средства, докато при фирмените фондове има опасност тези, които напуснат бързо, да изгубят осигурителни права.

За отговори по темата потърсихме мнението на специалисти от съществуващите пенсионноосигурителни дружества.



никът запазва натрупаните пенсионни права, защото те са в негова индивидуална партия. Пенсията, която ще получава в бъдеще, зависи единствено от натрупаните средства по партията, т.е. пенсионните плащания не са поставени в зависимост от това дали към момента на пенсиониране на работника неговият работодател ще прави осигурителни вноски. В същото време работодателят е спокоен, че при пенсиониране работникът не може да има към него никакви претенции по отношение на допълнителната си пенсия.

Така постигнатият баланс на интереси съществува в България повече от десет години без каквито и да било сътресения. Затова всяка промяна трябва да се прави - когато се налага и изключително внимателно.

Разбира се, допълнителното доброволно пенсионно осигуряване за сметка на работодателя се нуждае от усъвършенстване, а именно увеличаване на размера на данъчното облекчение, което работодателите в България ползват, когато осигуряват своите работници. Българският работник от своя страна едва ли се нуждае от допълнителни условия, ограничаващи или затрудняващи получаването на допълнителен пенсионен доход. Той има по-скоро нужда от повече средства, които заедно със своя работодател да заделат за допълнителна пенсия.

- С какво е по-добро това, което се предлага, от това, което сега имаме, и какво представляват тези фондове?

- Трудно е да се коментира предложението, което все още не е направено. В момента работна група към МТСП активно работи по подготовката на проектозакон за изменение и допълнение на КСО, така че предимства или недостатъци ще могат да се коментират едва когато законопроектът стане готов.

- Как ще се защитават правата на осигурените лица във фирмените фондове и в българските доброволни пенсионни фондове?

- Правата на осигурените лица при допълнителното доброволно пенсионно осигуряване за сметка на работодателя са защитени в българското законодателство в максимална степен. Гарант за това е КФН, която осъществява непрекъснат надзор над дейността на пенсионноосигурителните дружества и управляваните от тях фондове. Логично е всяка друга нова форма на осигуряване да гарантира правата на осигурените лица в същата степен, т.е. регулативната рамка да се прилага със същата строгост.

- Какво става с правата на

осигурените в тях, когато напускат, бъдат съкратени от работа или предприятието фалира и т.н.?

- Интересно е да се отбележи, че това са въпроси, които не сме си задавали нито веднъж през последните десет години. Защо? Защото досегашната уредба на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване за сметка на работодателя не позволява работникът да бъде лишен от права при напускане, съкращаване от работа или фалит на предприятието. Ако въвеждането на нови осигурителни форми налага да се дават други отговори на тези въпроси, вероятно това ще предизвика притеснение сред работници и работодатели. Работниците ще искат да знаят защо вноските, които работодателите им правят за допълнителна пенсия и които представляват отложено плащане на възнаграждение, могат да им бъдат намалени или отнети. Работодателите ще искат да знаят защо въпреки направени-

те вноски за допълнителна пенсия те могат да се окажат задължени да покриват допълнителни материални претенции на своите работници при съкращаване или пенсиониране.

- Ще донесе ли нещо по-добро за българската пенсионна реформа тази идея и няма ли опасност да се върнем с години назад?

- Доброто не се носи, то се създава. Затова очакваме в процеса на присъединяване към ЕС да доизградим пенсионната си система, като запазим реализираните през последните единадесет години новаторски решения в областта на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. Като се има предвид, че някои от тези решения са съизмерими с предстоящите законодателни промени в ЕС, естествено е българските експерти да разглеждат максимално критично всяка една идея, внесена отън. България се нуждае от нови, но не... „износени“ идеи и добрини.

АНДРЕЙ ШОТОВ, изпълнителен директор на „ДЗИ - Пенсионно осигуряване“ АД

СЪЗДАВАНЕТО НА ПРОФЕСИОНАЛНИ ФОНДОВЕ ОТ ТОЗИ ТИП БИ БИЛО ГОЛЯМА КРАЧКА НАЗАД

- Г-н Шотов, какво е вашето лично мнение за ефективността на професионалните пенсионни схеми към работодателите - професионални или корпоративни фондове?

- Бих искал категорично да изразя отрицателното си становище по повод тази идея. Считаю, че действащият в момента български пенсионен модел е по-съвършен и гарантира по възможност най-добрия начин интересите на осигурените лица. Благодарение именно на този модел в последните години се повиши значително доверието на обществото към доброволното пенсионно осигуряване и осезаемо се увеличи броят на осигурените лица в доброволните пенсионни фондове.

- С какво е по-добро това, което се предлага, от това, което сега имаме, и какво представляват тези фондове?

- Професионалните фондове са вид работодателски доброволни пенсионни схеми, които са разпространени преди всичко в Западна Европа. Те обаче принципно се различават от модела на доброволно пенсионно осигуряване, действащ в нашата страна. На първо място, за нас появата на такива фондове би била проява на нелегална конкуренция - по отношение на лицензионния и разрешителен режим за учредяване на доброволен фонд, по отношение на изискванията за минимален капитал към дружеството, учредило такъв фонд, и още много други неясни критерии за сравнение на изискванията към българските пенсионни дружества и «новодошлите» чужди инвеститори.

- Как ще се защитават правата на осигурените лица във фирмените фондове и в българските доброволни пенсионни фондове?

- Мога да отговоря само за българските пенсионни фондове, които имат вече 11-годишна история. През този период нормативна-



та уредба на доброволното пенсионно осигуряване непрекъснато се усъвършенстваше и в настоящия момент мога да кажа, че Кодексът за социално осигуряване гарантира правата на осигурените лица във всички възможни осигурителни случаи /старост, инвалидност, смърт/.

- Какво става с правата на осигурените в тях, когато напускат, бъдат съкратени от работа или предприятието фалира и т.н.?

- Действащият български пенсионен модел гарантира преноса и запазването на осигурителните права на осигурените лица независимо от промените, които настъпят през периода на осигуряването им. От момента на постъпване на вноската в полза на лицето /независимо дали е лична или от работодател/ тя постъпва в неговата индивидуална партия и никой друг няма право да се разпорежда със средствата му.

- Ще донесе ли нещо по-добро за българската пенсионна реформа тази идея и няма ли опасност да се върнем с години назад?

- Във въпроса ви се съдържа и отговорът, който за мен е еднозначен. Да, считам, че създаването на професионални фондове от този тип, би било голяма крачка назад в развитието на доброволното пенсионно осигуряване в България, и то в момент, когато неговата обществена значимост изключително нараства и всички пенсионни дружества полагат големи усилия за неговото популяризиране.

ИЛЕАНА СТОЯНОВА

Николай Славчев, PhD, доктор по международни икономически отношения, главен методолог на Пенсионноосигурително дружество „Алианс България“ АД

БЪЛГАРИЯ СЕ НУЖДАЕ ОТ НОВИ, НО НЕ ... „ИЗНОСЕНИ“ ИДЕИ

- Г-н Славчев, какво е вашето лично мнение за ефективността на създаването в бъдеще професионални пенсионни схеми към работодателите - професионални или корпоративни фондове?

- Ефективността на корпоративни пенсионни фондове в България може да се оценява едва след като те натрупат определена практика, ако изобщо бъдат създадени на такъв признак.

Би могло да се разглежда ефективността на корпоративните пенсионни фондове по света и в частност в страните членки на ЕС и ефективността на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване за сметка на работодателя в България.

По отношение на практиката по света публикациите в пресата изобилстват с примери на корпоративни пенсионни фондове, които са в тежко финансово състояние. Редица компании посочват, че нарастващите им задължения към такива фондове могат да ги поставят в невъзможност да закупват суровините, необходими за основната им дейност. Разбира се, контрааргумент на тази теза винаги е, че корпоративните пенсионни фондове дават на работодателите възможност да провеждат кадрова политика, с други думи - за да придобие право на фирмена пенсия, осигуреният се задължава да работи при определен работодател известен брой години (например 5-10, дори не е изключено изискването работникът да е в същото предприятие при навършване на

пенсионна възраст).

Повече от ясно е, че през XXI век такива „крепостнически“ трудови взаимоотношения са нежелани не само от мобилната работна сила, но и от работодателите, които все по-често наемат външни експерти по определен проект или възлагат части от своята дейност за изпълнение от специализирани компании.

В ЕС е подготвена проекторективата, която има за цел да нормализира всички ограничителни условия, които работодателите поставят на своите работници при участие в такива фондове, с цел да не се възпрепятства тяхното свободно движение в рамките на общността.

Независимо как ще наречете тази форма на осигуряване - фирмено, корпоративно, професионално, във всички случаи става дума за парите, които един работодател е склонен да отдели за допълнително пенсионно осигуряване на своите работници. В това отношение България намери едно изключително добро решение (началото беше поставено с промените в българското законодателство през 1995 г.): Работодателят внася вноски за своите работници в доброволен пенсионен фонд, който е отделен от активите му и затова не може да влияе негативно на неговата дейност. Вноските постъпват по индивидуалната партия на осигурения, но не могат да се теглят преди настъпване на осигурителен случай. При смяна на местоработата работ-