

# ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПЕНСИЯ ЗА РАННО ПЕНСИОНИРАНЕ - МИТ ИЛИ ДЕЙСТВИТЕЛНОСТ

Д-Р ВАСИЛ ВЛАДИМИРОВ

(Продължава от брой 9)

Въпросът стои открит. Очевидно вариантите са два. *Първо*, тази алинея да бъде „приобщена“ към останалите алинеи на този параграф. *Второ*, на заинтересованите лица да бъде отпусната професионална пенсия за ранно пенсиониране, начиная от осмата година преди придобиването на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, т. е. при навършване на 37-годишна възраст.

Ще се спрем и на ал. 3 на §4. В контекста на разглежданата материя, както вече посочихме, лицата, които имат 10 години осигурителен стаж по реда на чл. 104, ал. 3, придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на 45 години, но само ако трудовият им договор е прекратен на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 и 2 от Кодекса на труда. Тяхното положение е сходно на това на лицата по чл. 69, за които стана дума по-горе при описанието на втория проблем. Освобождаването им от работа също се извършва на принципа „тук и сега“ безотносително към тяхната възраст. И по силата на провежданата досега в практиката логика те са били лишавани от правото си на професионална пенсия за ранно пенсиониране. Но големият парадокс в контекста на разглеждания проблем се крие в посочените основания за освобож-

даване от работа - при закриване на предприятието, както и при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата. По ирония на съдбата точно тези са едни от главните основания за получаване на такива пенсии в страните от Европейския съюз (ЕС), в които системите за ранно пенсиониране са силно развити. В нашето законодателство, оказва се, това положение е точно обратното, изхождайки от посочените по-горе тълкувания.

**К**акто се вижда, налице е един параграф, чиито разпоредби при внимателен прочит се оказват с неясно, а и с противоречиво съдържание.

С други думи, парадоксът е твърде голям от гледна точка на ситуацията към днешния момент. Отговорът за това положение може да се търси според нас както в значителните законодателни пропуски, така и в тоталната липса на информация у заинтересованите лица относно различните възможности за упражняване на техните права за пенсиониране и най-вече правото им на получаване на професионална пенсия за ранно пенсиониране. Този вид пенсия има специфичен характер, представлява нещо ново за пенсионната система в нашата страна и е очевидно, че огромна



част от работещите при условията на първа и втора категория труд, които са обект на този тип пенсионно осигуряване, не са запознати с неговата цел, особеностите му и възможностите, които то предоставя при изпълнение на съответните критерии. С голяма степен на увереност може да се твърди, че концепцията за професионалната пенсия за ранно пенсиониране е останала неразбрана от заинтересованите лица от огромната маса от населението.

## ЧЕТВЪРТИЯТ ПРОБЛЕМ

произтича от разпоредбата на чл. 172 в контекста на изискванията на чл. 168 относно необходимия минимален осигурителен стаж. В съответствие с тази разпоредба осигуреното в ППФ лице има право да изтегли еднократно или да прехвърли в универсален пенсионен фонд набраните средства по индивидуалната си партида в случаите, когато към момента на пенсионирането си не е придобило право на професионална пенсия за ранно пенсиониране при условията на чл. 168.

Тук очевидно става дума за пенсиониране по реда на част първа от КСО. Втората предпоставка е свързана с обстоятелството, че осигуреното лице явно не е било в състояние до навършването на възрастта за пенсиониране да натрупа изискуемия се минимум осигурителен стаж по условията на първа и/или втора категория труд и поради това не е могло да придобие право на пенсия съобразно цитирания многократно §4. В този случай лицето има

еднократно средствата си, натрупани по индивидуалната му партида в съответния ППФ, или пък да ги прехвърли в универсален пенсионен фонд. И точно тук се крие голям парадокс, който се изразява в неравнопоставеността на двете групи, осигурени в професионалния пенсионен фонд - от една страна, това са лицата, които са придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, и, от друга, тези, които не са придобили това право.

Първата група лица не могат да изтеглят еднократно средствата си или да ги прехвърлят в универсален фонд, могат да ги получават само под формата на професионална пенсия за ранно пенсиониране<sup>16</sup>. Но досегашният опит показва, че в светлината на действие на §4 тази група

фактически не съществува. На практика това са лицата, които са се пенсионирали по реда на §4 и чиито средства от индивидуалните им партиди в ППФ по силата на злополучната му алинея 4 са били прехвърлени във фонд „Пенсии“ на ДОО, управляван от НОИ. По този начин тези, които са работили 10 и повече, респективно 15 и повече години, съответно по първа и/или втора категория труд, и са се пенсионирали по „облекчените условия“, плод на пенсионното законодателство, са били третираны по неприемлив начин за това си „деяние“ с лишаване от средствата, натрупани в осигурителните им партиди. Това, че те са придобили право да се пенсионират по реда на част първа от КСО на по-ниска възраст, едва ли може да се счита за адекватна (а и правомерна) компенсация.

**В**тората група лица не могат да придобият право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, могат само да изтеглят средствата си еднократно или да ги прехвърлят в универсален пенсионен фонд. Но изтегляйки ги, тези лица могат да ги ползват по свое усмотрение, могат и (в по-широк контекст на материята, която разглеждаме) да ги вложат в доброволен пенсионен фонд (или пък в застрахователна компания), откъдето да получават пенсия под формата на анюитет. Това на практика означава, че ролята на ограничението по разпоредбата на чл. 168 относно необходимостта от 10 или 15 години осигурителен стаж по отношение на тези лица се свежда до нула, то се обезличава. Нещо повече, това ограничение практически „работи“ в тяхна полза, защото те имат по същество повече опции, когато избират как да използват средствата си, които са изтеглили от индивидуалната си партида. В този смисъл може да се каже, че тази разпоредба „наказва“ техните „събратя“ от първата група, които са изпълнили изискуването за натрупан минимум от 10 или 15 години осигурителен стаж, респективно по първа или втора категория труд.

Струва ни се некоректно това категорично разграничение между двете групи осигурени лица. Не би било нелогично да се очаква, ако тази неравнопоставеност между тях влияе наред с други фактори за отлив на работна сила от секторите и дейностите, където се полага труд от първа и втора категория.

**О**т изложението дотук могат да се направят следните основни изводи:

1. Понастоящем не са налице всички онези условия, които да способстват в необходимата степен за реализацията на концепцията за професионалната пенсия за ранно пенсиониране.

2. Причините за това състояние са главно три - **първо**, сериозните законови недостатъци и вътрешни противоречия на КСО, **второ**, липсата на тази база на необходимите организационни предпоставки, които да осигуряват безпроблемното функциониране на пенсионната система в тази ѝ част, и, **трето**, липсата на навременна, еднозначна и точна информация, която да обяснява на осигурените лица правилата и процедурите, по които функционира тази система, условията, при които се предлага професионалната пенсия за ранно пенсиониране, както и конкретните им права на всеки етап от тяхната трудова дейност относно възможностите за получаването ѝ.

**В**ъв връзка с казаното дотук си позволяваме да направим и следните предложения:

1. Необходимо е частта от КСО, третираща материята относно професионалната пенсия за ранно пенсиониране, кардинално да се преработи и допълни. И това трябва да стане колкото е възможно по-скоро, изхождайки от обстоятелството, че буквално всеки месец, всеки ден се пенсионират осигурени лица, работили при условията на първа и втора категория труд, без да имат възможността да се възползват от правото си на професионална пенсия за ранно пенсиониране.

2. Считаме за уместно да отбележим, че в рамките на тази преработка е целесъобразно да се имат предвид и препоръките на ЕС в третираната област. Както е известно, през последните години не е имало среща на върха в ЕС без проблемите на пенсионното дело да не са били обсъждани. В тази област са публикувани изключително много материали на Европейската комисия и нейните работни органи, особено след срещата на Европейския съвет в Лисабон от 23-24 март 2000 г., но те могат да бъдат предмет на отделно проучване.

Тук само ще отбележим, че един от съществените проблеми, който многократно е обсъждан, е свързан с необходимостта от усъвършенстване на системите за социално-осигурителна защита. И това е особено важно понастоящем, когато „най-голямото предизвикателство, което има дългосрочно значение за съвременните пенсионни системи, е демографското остаряване

(Продължава на стр. 17)



**EUROCROSS**  
International

EUROCROSS INTERNATIONAL

EuroCross International is a company specialized in medical & technical assistance services with worldwide coverage. The company has more than twenty years of experience in various European markets. It is mainly servicing policyholders of „Travel“, „Medical“ and „Life“ insurance. Further to its decision to start up activities on the Bulgarian market EuroCross International is announcing the following positions:

### 1. COMMERCIAL MANAGER

#### RESPONSIBILITIES

- Creates the account plan (sales targets and portfolio establishment) and will realize this within the budget and commercial target goals of EuroCross International;
- Does this in collaboration with operational and staff departments;
- Arranges meetings/contact with prospects, brings offers, presents and represents EuroCross International (building a proper network)
- Contributes to the development of new products and services.
- Has the responsibility for the assistance operations and centralizes these in cooperation with other departments and customers.

#### REQUIREMENTS:

- Commercial mediation with existing and potential customers
- Keeps agreements and is result driven
- Gains agreed goals and results
- Structures and optimizes sales processes
- Takes care of an effective registration
- Fluency in English
- Computer Literacy is a must
- Previous experience in insurance shall be considered as an advantage

#### The company offers:

- Good working environment
- Training program
- Possibility for career advancement

Please, send your CV and letter of interest to the following address:

Sofia 1592, 12 Iskarsko shousse, 4<sup>th</sup> floor  
OR e-mail: info@eurocross.cz

Deadline for applications: 30.06.2006

Only short listed candidates will be contacted  
Strict confidential will be kept

### 2. ASSISTANCE CO-ORDINATOR

#### RESPONSIBILITIES

- To handle all domestic and international calls and requests for assistance (medical/technical) in the Bulgarian language as well as in English
- Provide assistance and services in line with authority level/experience following relevant assistance procedures;
- Reflect on existing procedures and propose improvements if required;
- Knowledge of another European language shall be considered as advantage

#### REQUIREMENTS

- To work flexible hours;
- Good working knowledge of written and spoken English;
- Relevant work experience;
- Knowledge of Microsoft Office (Excel);
- Flexible, accurate.

<sup>15</sup> Друг е въпросът, че според нас в рамките на допълнителното задължително пенсионно осигуряване не бива да се разрешава еднократно изтегляне на средствата от осигурителните партиди на тези лица, тъй като те са предвидени за изплащане именно на пенсия, а осигурителните вноски са изцяло за сметка на работодателя. Само за сравнение ще посочим, че дори при допълнителното доброволно пенсионно осигуряване има ограничения по отношение на изтеглянето или прехвърлянето на средства, които не са от лични осигурителни вноски.

<sup>16</sup> Или под формата на еднократно или разсрочено плащане по реда на чл 131, ал. 2 (вж. бел. 10).