

# КОНСТРУКЦИЯТА НА ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА СЕ ОБЗАВЕДЕ С ЧЕТВЪРТИ СТЬЛБ

● 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 ни 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 новосъздадените корпоративни фондове, които ще формират Четвърти стълб на системата.**



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



вноските, 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 уеднаквяване на българското законодателство по тази проблематика със съществуващите европейски директиви. По този начин само Четвъртият фонд ще има възможност за трансгранична дейност. Българските пенсионноосигурителни дружества на практика ще могат да управляват пен-

сионни 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 осигурените по същия начин, както и останалите фондове, като се спазва досегашният ограничителен режим на контрол за определен процент инвестиции в съответните финансови инструменти. Новото е, че е възможно част от ресурсите да се инвестират и в книжа на самите корпорации осигурители. Трябва да се прояви завишено внимание и да се ограничава размерът на средствата, които ще се инвестират обратно в осигурителя, т.е. до 5% от натрупаните средства по дадена пенсионна схема да могат да се инвестират 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 измененията 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 гравидни 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 Четвъртият 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 Четвъртият стълб. Хората би трябвало да имат избор на фонд. Не смятаме, 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 проста 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 изисква, когато се предоставя пожизнена пенсия, в закона трябва да се предвиди осигуряването на необходимите технически пенсионни резерви. В момента в измененията и допълненията 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 партиди, 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 Четвъртият стълб се предвижда градивната част да бъдат пенсионните схеми. Така пенсионно-осигурителното дружество, което регистрира корпоративен фонд, може да сключи 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 въздейства 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 Четвъртият 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. участващите в Четвъртият 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 - (0.96лв/мин.)



**12 900**  
(0.96лв/мин.)



[www.sofspravka.com](http://www.sofspravka.com)