

IV национална конференция „Актуални проблеми на застраховането и осигуряването“ - Свищов 2005

ФИРМЕНИТЕ ПЕНСИОННИ СХЕМИ - КОМПОНЕНТ НА ПОЛИТИКАТА ПО ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



ГЛАВЕН АСИСТЕНТ
ПЛАМЕН ЙОРДАНОВ,
СА „Д.А. ЦЕНОВ“ - СВИЩОВ



Фирменото пенсионно осигуряване представлява съзнателна и подредена във времето дейност по натрупване и управление на средства, провеждана по инициатива и за сметка на работодателя в съответствие с неговите цели, интереси и финансови възможности, насочена към осигуряване на допълнителен доход на наетите по трудово правоотношение лица (или техните наследници) при прекратяване на активна трудова дейност поради настъпването на рисковите инвалидност, старост и смърт и при наличие на предварително определени условия.

Провеждането на фирмено пенсионно осигуряване следва да се разглежда и в контекста на превръщането на човешките ресурси във фактор от първостепенно значение за перспективата на всяка фирма. Все по-голямо значение придобива финансираната от работодателя социална програма за персонала, в основата на която стои фирменото пенсионно осигуряване. При определени условия и комбинирано по подходящ начин със заплащането на труда, то може да бъде мощен мотивационен фактор. За това допринасят и някои от основните параметри на избраната пенсионна схема: *начин на финансиране; кръг на покритите рискове; вид и най-вече режим на предоставяните плащания.*

Към настоящия момент фирменото пенсионно осигуряване заема пространство в третия стълб на пенсионноосигурителната защита в нашата страна - чрез доброволните пенсионни фондове тази форма на осигурителна защита е достигнала определена степен на развитие.

Извършеното проучване на пенсионните схеми, предлагани от лицензираните пенсионноосигурителни дружества, управляващи доброволни пенсионни фондове, дава основание да се направят следните изводи:

На пазара на осигурителната защита присъстват достатъчно на брой (осем) пенсионноосигурителни дружества, управляващи доброволни пенсионни фондове. Те разполагат с потенциал за развитие на фирменото пенсионно осигуряване.

На този етап се наблюдава почти пълна идентичност между предлаганите пазарни продукти.

Доброволните пенсионни фондове предлагат схеми, гарантиращи добра защита. Като правило се следва логиката на схемите с дефинирани вноски, предвижда се извършването както на срочни (от всички доброволни пенсионни фондове), така и на пожизнени (с изключение на доброволните пенсионни фондове „Доверие“, „Ай Ен Джи“ и „Лукойл“) плащания с гарантиран минимален размер (определян като процент от минималната работна заплата за страната или социалната пенсия за старост - „Лукойл“) при настъпване и на трите риска на пенсионното осигуряване - инвалидност, старост и смърт. При изпълнение на определени условия е възможно изтегляне на част или на цялата натрупана сума по индивидуалната партида на лицата. Предвидена е възможност работодателят да включват допълнителни клаузи в договорите, с които се ограничават правата на осигурените лица върху натрупаните в тяхна полза средства. Предлаганите продукти (пенсионни схеми) по своите основни параметри (покрити рискове, видове плащания, общи условия и предпоставки за тяхното извършване, начин на определяне и др.) твърде много се доближават до схемите, по които се провежда допълнително пенсионно осигуряване в страни с дългогодишни традиции в тази област.¹

Продуктите, предлагани от добро-

волните пенсионни фондове, имащи отношение към провеждане на фирмено пенсионно осигуряване, изключват използване на принципа на солидарността както във фазата на натрупване на средствата, така и във фазата на изплащане на пенсията. *Необходимо е да се отбележи, че извършването на пожизнени плащания е свързано със солидарното поемане на последиците от риска в рамките на осигурителната съвкупност.* В подкрепа на подобно твърдение може да се приведе и становището на Катрин Прайм, според която обединяването на задълженията (солидарното ползване на натрупванията във фазата на изплащане на пенсията) е най-добрият метод за гарантиране извършването на някои плащания, към които се причисляват и пожизнените пенсии.²

Доброволните пенсионни фондове предлагат продукти, подходящи за провеждане на доброволно осигуряване по лична инициатива на лицата и при съблюдаване на принципа на индивидуалния еквивалент. Тези продукти в известна степен са подходящи и за развитие на фирмено пенсионно осигуряване в нашата страна. *Липсват обаче пенсионни схеми, които да отразяват същността му и да гарантират постигане на възможните положителни ефекти от неговото провеждане.*

По-нататъшното развитие на фирменото пенсионно осигуряване определено се нуждае от разработване на модел за изграждане на фирмена пенсионна схема. Нейните основни параметри трябва да са съобразени с интересите на фирмите и на осигурените лица, да й придават висока степен на адаптивност и приложимост в реалните условия на българската икономическа действителност и да гарантират разкриване потенциала на тази форма на защита, развивана като самостоятелен стълб.

Предлаганата пенсионна схема „описва“ фирменото пенсионно осигуряване по следния начин:

Основание за включване на персонала в кръга на покровителстванията от фирменото пенсионно осигуряване е наличието на трудово правоотношение с работодателя, иницирал фирмено пенсионно осигуряване. Това предполага на практика припокриване на съвкупността на осигурените лица с персонала на фирмата (по подобие на други форми на осигурителна защита - публичното и допълнителното задължително пенсионно осигуряване в универсални пенсионни фондове).

Фирменото пенсионно осигуряване предоставя плащания, с които се компенсират неблагоприятните икономически последици при окончателното прекратяване на активна трудова дейност в резултат от проявлението на рисковете инвалидност, старост и смърт.

Предоставяната защита се финансира на капиталопокривен принцип с вноски на работодателя. В предлагания вариант не е предвидено диференциране на размера на вноската по отделни категории персонал. Формулираното предложение обвър-

зва размера на вноската за фирмено пенсионно осигуряване с размера на предвиденото данъчно облекчение (40 лв. месечно за всяко лице), които се признават за разход на работодателя. По този начин може да се очаква желан мотивационен ефект от предоставянето на допълнителни изгоди за персонала, без това да предизвика допълнителни разходи (вноски за публичното социално и здравно и за допълнителното задължително пенсионно осигуряване върху въпросната сума, ако тя се предоставя като част от текущото трудово възнаграждение на лицата).

Фирменото пенсионно осигуряване трябва да бъде съобразено с принципа на равнопоставеност между участниците в схемата при разпределение на натрупванията. Това на практика може да се осъществи, като регулярно внасяните за всяко лице вноски се обособяват в общ фонд (партида), чийто титуляр е съответният работодател. Разпределението на фонда в полза на персонала става единствено при прекратяване на активна трудова дейност поради настъпване на покрит риск и при изпълнение на други предварително уточнени условия. За всяко лице от персонала на фирмата се натрупва сума в общия фонд от средства, чийто размер може да се определи по логиката на следната зависимост:³

$$S_n = P \frac{(1+i)^n - 1}{s((1+i)^{1/s} - 1)}, \text{ където:}$$

S_n - размер на натрупаната сума след години стаж на лицето във фирмата;
 P - годишен размер на вноската;
 i - технически лихвен процент;
 s - брой на плащанията на вноски през годината, в случая 12;
 n - брой години непрекъснат стаж в съответната фирма.

Предоставяната защита е по формата на еднократно плащане при окончателно прекратяване на активна трудова дейност. При такъв плащане лицето има право да избере начина на неговото получаване:

- да прехвърли тази сума (или сбора от сумите, на които има право на основание упражняване на труд със съответната продължителност при различни работодатели, иницирали фирмено пенсионно осигуряване) по собствена индивидуална партида (новоразкрита или съществуваща по силата на договор за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, сключен между лицето и лицензирано пенсионноосигурително дружество) и да избере вариант за нейното получаване - периодично повтарящо се плащане за определен период или пожизнено;

- да получи еднократно полагащата се сума и да задоволи определени свои потребности въз основа на личен избор;

- комбинация от двата варианта, т. е. лицето може да определи сума в рамките на полагащото му се еднократно плащане с източник фирменото пенсионно осигуряване, която да получи наведнъж, а останалата част да използва за закупуване на срочна или пожизнена пенсия в съответствие с правилата на избрано пенсионноосигурително дружество.

В предлагания вариант за изграждане на фирмена пенсионна схема не се използва съществуващата възможност за обвързване на правото за получаване на плащане от фирменото пенсионно осигуряване с правото за получаване на плащане от публичното или допълнителното задължително пенсионно осигуряване. На работодателя е предоставена възможност, финансирайки фирменото пенсионно осигуряване, да определя, в зависимост от своите цели, приоритети и възможности, както и режима на предоставяните плащания. Счита се, че е необходимо да се регламентира определена минимална обща

продължителност на трудов стаж при съответния работодател като условие за получаване на плащане - например 5 години. Освен това размерът на плащането с източник фирменото пенсионно осигуряване трябва да се постави в пряка зависимост от приноса на лицето за фирмения просперитет, в случая измерен с общата продължителност на трудовия стаж на лицето при съответния работодател. В предложения модел е описана *система на бонуси и санкции в зависимост от продължителността на действителния стаж на лицето при работодателя, която може да се представи по следния начин:*

Всяко отклонение на действително положение от лицето стаж от стаж с определена продължителност - например 25 години - се отразява върху размера на плащането в посока увеличение или намаление. За всяка година при по-малко от 25 години стаж се отнема по 1% от определена базова величина, а за всяка година над 25 години стаж се прибавя по 1% от същата базова величина.

За базова величина предлагам да се използва натрупаната за лицето сума в общия фонд при продължителност на стажа 5 години. Като се има предвид посоченото, за изчисляване размера на еднократното плащане с източник фирменото пенсионно осигуряване може да се предложи следната зависимост:

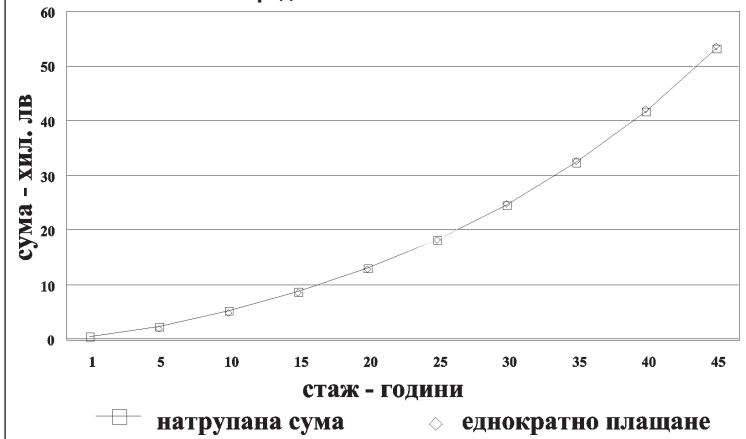
$$E_n = S_n + (S_n \times (n - 25) \times 1\%), \text{ където:}$$

E_n - размер на еднократното плащане с източник фирменото пенсионно осигуряване при наличие на години непрекъснат стаж във фирмата;
 S_n - натрупаната сума за лице при наличие на 5 години непрекъснат стаж във фирмата.

ността на непрекъснатия стаж при даден работодател и размера на полагащото му се еднократно плащане с източник фирменото пенсионно осигуряване в съответствие с възприетите правила. Като се има предвид, че равномерно разпределение на лицата по посочения по-горе признак на практика е трудно осъществимо, считам за необходимо създаването на специален резервен фонд, който да финансира превъзвешеното на бонусите над санкциите. Неговото създаване трябва да е съобразено с конкретните параметри на фирменото пенсионно осигуряване, иницирано от работодателя, и преди всичко с възприетите правила за формиране на натрупванията и за определяне на размерите на плащанията (формиране на размерите на бонусите и санкциите). Обособяването на размера на необходимите средства за този фонд трябва да се основава върху изчисляване на отклонението на плащанията с източник фирменото пенсионно осигуряване при прекратяване на активна трудова дейност на лицата от техния среден размер.

Прекъсванията на стажа при определена работодател през активния трудов живот на лицето не се отразяват върху правото да се получи плащане от фирменото пенсионно осигуряване, ако е наличие стаж с обща продължителност над предварително фиксираните 5 години. В този случай предлагаме натрупаните средства да се олихвяват със заложен технически лихвен процент до момента на прекратяване на активна трудова дейност, а размерът на плащането да зависи от сбора от сумите, натрупани за лицето през различни периоди на полагане трудова дейност при работодателя. Логиката на определяне

Натрупана сума и размер на еднократно плащане с източник фирмено пенсионно осигуряване за всяко лице в зависимост от продължителността на стажа



Компенсиране на бонусите и санкциите може да се очаква при възприети допускания за: начало на упражняване на трудова дейност при навършване на двадесетгодишна възраст; минимален стаж, необходим за придобиване право на плащане с източник фирменото пенсионно осигуряване с продължителност 5 години; край на упражняване на активна трудова дейност при навършване на 65 години; равномерно разпределение на лицата по признака стаж при работодателя към момента на прекратяване на активна трудова дейност. Това е видно от **Графика 1**, на която е представено нарастването на натрупванията за всяко лице в общия фонд от средства в зависимост от продължител-

ността на еднократното плащане от фирменото пенсионно осигуряване е представена на **Фигура 1**.

Предложената в модела фирмена пенсионна схема може да се опередели като „хибрид“ между схемите, администрирани от работодателя и от специализирана институция. Това произтича от поделенето на задължения по провеждане на фирменото пенсионно осигуряване - услугите на специализирана институция да се използват само за управление на събраните средства, а въпросите, свързани с т. нар. пенсионно производство, да останат в прерогативите на предприятията.

(Продължава на стр. 16)

¹ Tarifbeschreibung fuer den Chemie Pensionsfonds; Pensionsplan A, LVM Pensionsfonds - AG; Tarifvertrag vom 13. Februar 2002 Zwischen der T-Mobile Deutschland GmbH (T-Mobile) einerseits und der Kommunikationsgewerkschaft DPV - Bundesvorstand - Sowie der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation - Bundesvorstand - andererseits; Tarifvertrag vom 13. Februar 2002 Zwischen der Solventec GmbH einerseits und der Kommunikationsgewerkschaft DPV-Bundesvorstand - sowie der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation - Bundesvorstand - andererseits; Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung Zwischen dem Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen Berlin-Brandenburg e.V., Lützowstraße 33, D-10785 Berlin und der Gewerkschaft ver.di e.V. Landesbezirk Berlin-Brandenburg, Kopenicker Straße 55, D-10179 Berlin wird folgender Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung geschlossen; Konzepte Betriebliche Altersversorgung, AGA Versorgungswerk; Pensionsplan für Beitragszusage mit Mindestleistung (Firmen- und Geschäftskunden Deutsche Postbank AG), PB Pensionsfonds AG, Stand: Juni 2002

² Прайм, К. Надзор и регулация на актюерските аспекти при пенсионните фондове от втори и трети стълб в България. FIA, FIAA, ASA, юни 2003, с. 9

³ Вж. Николов, Н. Финансови изчисления. Част I, С., 1997, с. 143