

ЧАСТНИТЕ ПЕНСИИ – НЕИЗБЕЖНАТА АЛТЕРНАТИВА

Д-р Иванка Данева,

Изпълнителен директор на

ПОК "Съгласие" АД

Резюме

Статията разглежда общи принципни постановки на частните пенсионни системи, които играят важна и нарастваща роля в осигуряването в пенсионна възраст. Тя е структурирана по следния начин:

1. Терминът "частна пенсионна система".
2. Типологизация на системите за осигуряване на пенсионен доход.
3. Аргументи в полза на пенсионните реформи.
4. Някои методически въпроси на покритието на частното пенсионно осигуряване.

Ключови думи: частна пенсионна система, разходопокривен принцип, многостълбова структура на пенсионната система, принцип на солидарността, професионални пенсионни схеми, коефициент на заместване, доброволно пенсионно осигуряване

JEL: G23

Допълнителните пенсионни планове бележат силен растеж през последните десетилетия, което се обуславя от действието на редица обективни демографски и икономически фактори. Пенсионните реформи са следователно логичното следствие от развитието на системите за социално осигуряване в света. Какъвто и въпрос на частната пенсионна индустрия обаче да се разглежда, той винаги се основава на принципен постамент. В настоящата статия се разглеждат същността на термина частна пенсионна система, типологизацията на системите за осигуряване на пенсионен доход, ключови аргументи за акцентирание върху частните пенсии и някои методически въпроси, свързани с покритието на частните пенсионни системи.

За целите на това изследване пенсионният план (споразумение или схема) е договор, сключен съгласно закона и имащ ясно формулирана цел – да се изплащат пенсии като пенсии могат да не се изплащат въобще (без съществена глоба), дори ако бенефициента е по-възрастен от законово дефинираната пенсионна възраст. Този договор може да бъде част от по-голямо споразумение с работодателя, може да бъде определен от правилата на плана или от документите, или може да се изисква от закона. Елементите на пенсионния план могат да бъдат определени от закон, или от статут, или да са установени като необходимо условие за специално данъчно третиране. В допълнение на ясно формулираната цел, пенсионните планове могат да предлагат допълнителни пенсии за инвалидност, болест или пожизнени пенсии.¹

Термина “частна пенсионна система” е относим към всяко споразумение с финансов характер, приложимо извън или в рамките на една компания/фонд или на група от компании с цел гарантиране на допълнителни пенсии на осигуряващите се (които могат да бъдат работещи или неработещи в т.ч. и в дадена компания) и съответно на техните бенефициенти на допълнителни пенсии. Частният пенсионен план се администрира от институция, различна от правителството или правителствена социално-осигурителна институция и може да бъде администриран непосредствено от работодателя от частния сектор, действащ като спонсор на програмата, от частен пенсионен фонд или от друг доставчик/администратор на пенсионни услуги от частния сектор. Частните пенсионни планове могат да допълват или изцяло да заместят публичните пенсионни планове.

Основната характеристика на тези ангажменти/задължения е, че те са извън сферата на пенсионното осигуряване, осъществявано от държавата и че те в повечето случаи допълват пенсиите от

¹ Private Pensions, OECD classification and glossary, 2005, p.12, p.48.

публичното социално осигуряване. При нормални обстоятелства тяхната цел е да заместят частично, а не изцяло държавните пенсии. Цялостното заместване съществува в определени случаи (например в Обединеното кралство, в някои страни с развиваща се пазарна икономика), и е насочено към намаляване тежестта на държавните институции и създаване на резерви за посрещане на бъдещи разходи.

Фактът, че тези частни пенсионни системи са извън държавните системи в никакъв случай не означава, че те не се регулират. Многообхватна законова, социална, данъчна и финансовосчетоводна регулация и надзор се упражняват върху тях.

Посочената по-горе дефиниция покрива изключително широк брой от схеми, различаващи се по структура на системата и по начина на прилаганото финансиране. Те имат обща цел, наричана допълнително осигурявани пенсионни плащания, но те функционират по различни начини и следователно могат да са субект на контрол от страна на различни държавни контролни структури.

Частните пенсионни схеми са първоначално създадени от работодателите. Такива планове се появяват за пръв път през 19 век от най-големите индустриални фирми за осигуряване на пенсия на част от техните служители – главно мениджъри и други работещи в офисите. Тези пенсионни планове са били сравними със схемите, които по това време правителствата постепенно създават за държавните служители. Основната цел е била да се даде възможност на най-старите служители да прекратят трудовата си дейност при адекватно равнище на заместващ доход. Тези пенсионни планове са били финансирани първоначално единствено от работодателя и не са осигурявали пенсия за напусналите компанията преди достигане на пенсионна възраст. Нещо повече, ранното пенсиониране е било възможно само със съгласието на работодателя. В много случаи,

дори когато частните пенсионни фондове са включвали и вноски от наетите (което става общоприето по-късно), всички права върху вноските на работодателя се загубвали ако работника напусне преди възрастта за пенсиониране или преди натрупване на определен брой години работа във фирмата.

Такова едно условие е било благоприятно за лоялните измежду персонала на частните фирми, които биха загубили правата си при промяна на работодателя. Това отсъствие на запазени натрупани права в случай на ранно пенсиониране е било и все още е правило за държавните служители по пенсионни схеми в голяма част от страните. Освен това работниците не са били консултирани какво осигурява пенсионната схема или схемите са били изцяло решение на управляващите и предоставяната на служителите информация се изразявала главно до копиране на правилата на пенсионната схема (ако такъв документ е съществувал).

Типологизациите на системите за осигуряване на пенсионен доход са многообразни, което произтича от характеристиките на пенсионните системи в отделните страни. Поради това е целесъобразно да се използва такова разграничаване на пенсионните планове, което може да се прилага към по-голямата част от страните. Дотолкова доколкото 53 страни са включени в провежданите от Световната банка изследвания, типовете пенсионно осигуряване, очертани в тях са базисни в настоящото изследване.² Прилаганият подход е базиран на ролята и целта на всяка част от пенсионната система³.

Пенсионната система най-общо може да се разглежда като задължителна и доброволна. Законовата уредба в повечето случаи включва две задължителни сфери (с преразпределителна част и осигурителна част) и доброволна част. Преразпределителният компонент е предназначен да осигури някакво абсолютно равнище

² Вж. Pensions Panorama. The World Bank. Washington, D.C. 2007.

³ Pension at a Glance: Public Policies across OECD Countries. OECD, 2005.

на минимален жизнен стандарт. Осигурителните компоненти са създадени за да се постигне целеви стандарт на живот при пенсиониране, равнището на който се базира на жизнения стандарт през годините преди пенсиониране. В рамките на тези основни разграничения, схемите по-нататък се класифицират според техните форми – публични или частни, с дефинирани вноски или с дефинирани пенсии. Това класифициране е следователно според функциите и описанието на правилата на схемите.

Националните пенсионни системи са типично представени чрез многостълбова структура с източници на пенсионен доход, произлизащ от държавата, от спестявания на работодателя и/или на индивида под формата на вноски в пенсионна схема. Различните дефиниции на стълбовете използвани в академичната (научната литература), зависят главно от целите на всяко изследване.

В това изложение се идентифицират и са обект на внимание три стълба, базирани основно на източниците на спестяванията (т.е. държавата, работодателя или индивида).

В основата на модела на Световната банка, намерил практическо приложение в много страни от Латинска Америка и Централна и Югоизточна Европа са т.нар. три колони(три стълба).Според теорията на тази система, която произлиза от Швейцария, пенсионния модел в идеалния случай трябва да включва три стълба. Тя описва Първия стълб като “необвързана с вноските държавна пенсия”, Втория стълб като “ задължителни вноски” и Третия стълб като “доброволни вноски”. Тази дефиниция е особено полезна за разбирането на въпросите за социалната мрежа за сигурност, преразпределението на приходите и свързани с това въпроси⁴.

⁴ Българският пенсионен модел не е обект на разглеждане в настоящата статия (бел. авт.).

- Първият стълб съставляват управляваните от държавата фондове за публични пенсии, които са част от социалноосигурителната система. По принцип той цели да осигури минимален доход, базиран на солидарността и се финансира на преразпределителен принцип без конституиране на големи резерви. Почти всички измежду 53-те страни от посоченото изследване на Световната банка имат такъв стълб, който е превенция срещу бедността между възрастните хора. Този стълб може да бъде от своя страна: с базисни пенсионни схеми; отделни целенасочени програми за пенсионен доход; минимални пенсии в рамките на плановете, свързани с доходите; социално подпомагане. Системата на социалното осигуряване е конституирано първо защото трябва да осигурява покритие за възраст и е базирано на условията за солидарност, общо управление и следователно на преразпределителна база, която означава, че резервите не е необходимо да бъдат пропорционални на бъдещите задължения. Солидарността не може да се прилага без граница, но е *нормално* да се прилага определено преразпределение от най-богатите към най-бедните. Над дадени горни граници обаче солидарността трябва да бъде ограничена и да се използва подход, който е близо до капитализацията.

- Вторият стълб в почти всички страни с допълнителни пенсии се наричат обикновено професионални пенсионни схеми (с нарастваща капитализация, организирани според работното място) и се прилагат под различна форма в отделните страни. В повечето случаи това са допълнителните пенсии, осигурявани на трудовия колектив чрез фирмите, като те могат да се управляват от самите фирми или други институции. Той цели да осигури бъдещ приход, допълващ този от първия стълб, и по този начин да се постигне достатъчен коефициент на заместване на прихода от получените доходи.

Този стълб се изгражда на база дефинирани пенсии и на база дефинирани вноски. В повечето страни съществува този стълб (с изключение на Нова Зеландия и Ирландия), като по-голяма тежест се дава на схемите с дефинирани пенсии. При тези схеми сумата на получената пенсия зависи от броя на годините, в които са правени вноски и индивидуалните трудови доходи по време на трудовия стаж. По-приложими измежду страните в Латинска Америка, Карибите, Източна Европа и Централна Азия са схемите с дефинирани вноски. При последните всеки работещ има индивидуална сметка, в която се натрупват вноските и се инвестират, и така натрупания капитал обикновено се конвертира в пенсионен доход при пенсиониране; рядко се позволява еднократното изтегляне на натрупаните средства. Обичайно капиталът се използва за закупуване на анюитет (пожизнено гарантирано пенсионно плащане) при определени условия като индексация на пенсиите, права на наследниците и др.

Трета разновидност на пенсионните схеми от втория стълб са точковите системи, при които работниците получават пенсионни точки базирани на техните индивидуални трудови доходи за всяка година на внасяне на вноски. При пенсиониране сумата на пенсионните точки се умножава по стойността на една пенсионна точка за да се конвертира в регулярно пенсионно плащане. Тази форма на втория стълб се прилага в Хърватия, Естония, Германия, Норвегия и Словакия.

Четвърта форма на схеми от втория стълб, прилагана в Италия, Латвия, Полша и Швеция са “условните сметки”. Всеки работещ си има индивидуална сметка, към средствата на която се прилага норма на възвращаемост. Сметката е условна, защото входящите вноски и натрупания доход съществуват само в записите на управляващата компания. При пенсиониране натрупания условен капитал във всяка сметка се конвертира в поток от пенсионни

плащания посредством формула, основана на продължителността на живота към датата на пенсионирането.

Схемата “определени кредити” има повече елементи на дефинирани пенсии отколкото на дефинирани вноски. Задължителните вноски в професионалните планове в Швейцария изглеждат като планове с дефинирани вноски, тъй като индивидите и техните работодатели трябва да внасят определено равнище на вноски (в %) които са в зависимост от възрастта. Правителството установява минимална възвращаемост, която схемата трябва да плаща и задължителна анюитетна възвращаемост, в съответствие с която акумулираните средства се конвертират в поток от пенсионни плащания.

- Третия стълб се състои от частни спестовни планове и продукти за индивиди, често с данъчни преференции. Средствата се заделят от индивидите и/или работодателите за старини. Това са персонални спестявания, които трябва да се разграничат от “направените поради предпазливост” спестявания за близкото бъдеще. Формата, под която се организират тези пенсионни схеми, може да бъде като индивидуални пенсионни схеми и в доброволни пенсионни фондове.

Изброените по-горе дефиниции са общоприети за използване от участниците в индустрията и анализаторите и са особено подходящи за фокуса на настоящото изследване, а именно управлението на инвестициите и на риска, свързан с тях.

Формирането на пенсионните модели в отделните страни е дълъг и постоянен процес. През последните десетилетия обаче пенсионната реформа е ключов проблем за правителствата, които са изправени пред предизвикателствата, произтичащи от застаряването на населението и/или с несъстоятелността на основната публична пенсионна система. Увеличаването на пенсионната възраст и запазването на навършилите години за пенсия наети работници и

служители на работа са само част от възможните решения. В основата на тези мерки лежи обстоятелството, че колкото е по-голяма продължителността на живота, толкова повече са спестяванията за пенсии по време на трудовия стаж. Докато частните пенсии играят важна и нарастваща роля в осигуряването в пенсионна възраст в страните-членки на ОИСР, то през последните две десетилетия ролята им в останалите страни нараства с ускорени темпове.

Ако трябва да се обобщи с едно изречение *основното направление в провежданите пенсионни реформи - това е приватизиране на част или на цялото обществено социално осигуряване.*

Ключовите аргументи в полза на измененията в тази насока могат да бъдат:

- Разходопокривната (pay-as-you-go) публична пенсионна система е колективна схема, която лишава индивидите от свободата да организират собствения си живот и да планират бъдещето си. Една частна система, основана на индивидуални пенсионни сметки, лимитира принудата до минимум и максимизира свободата на избор в рамките на националната пенсионна схема (морален аргумент).

- Разходопокривните системи като правило са по-благоприятни за най-ранно включилите се участници в системата. С течение на времето обаче те започват да използват доход от по-младите работници за плащане на пенсии на вече пенсиониралите се. Ако вътрешната норма на възвръщаемост за настоящите работници макар и малка, но е положителна величина, за тези, които сега се раждат, съществува вероятност нормата на възвръщаемост да е отрицателна. Механизмите, чрез които се решава въпроса за дефицита на публичната пенсионна система, като увеличаването на осигурителната вноска или на пенсионната възраст, намаляват още повече вече минималната норма на възвръщаемост. Една частна

пенсионна система ще осигури по-висока норма на възвръщаемост, дори ако всички спестявания са инвестирани в държавни книжа с нулев риск.(аргументът на възвръщаемостта).

В система от частни пенсии по-ниско платените работници ще акумулират спестявания в свои сметки и ще получават “награда”, която пазарът им дава за това, че те притежават някакви активи. Това би “смекчило” разликата между хората с доходи под средните и тези с доходи над средните.(аргументът на справедливостта)

- Системата на частни сметки дава на пенсионерите ясно определени права на собственост по отношение на техните “пенсии”. Те могат да теглят парите си по определен план, да ги оставят в наследство или в някои страни да си купят индексиран анюитет от застрахователна компания. За разлика от това системата на публично осигуряване в редица страни сега не предоставя права на собственост върху парите, за които работниците са задължени да правят осигуровки или предоставя някакви частични права (аргументът на правото на собственост).

- Съществуването само на публична пенсионна система има негативен ефект върху пазара на труда и спестяванията, защото средствата се харчат вместо да се инвестират, когато е възможно заделянето им. Приватизацията в социалното осигуряване винаги добавя нетна осъвременена стойност към националната икономика. Дори и да е свързана с определени първоначални разходи за правителствата (и по-точно за икономиката) преходът към частна система може “да извади на светло” един скрит и непокрит с активи пасив (макроикономически аргумент).

В зависимост от поставената цел въвеждането на частните пенсии се осъществява посредством различна правителствена политика. Така например в 11 страни от ОИСР задължителните частни пенсии оперират като заместител на част от публичното (нечастното) пенсионно осигуряване. Две страни са „добавили”

задължителните частни пенсионни спестявания към съществуващите публични планове. Редица страни са намалили публичните пенсии, оставяйки по-голяма роля на доброволните частни спестявания.

Доброволното осигуряване по професионални схеми е широко разпространено в страните от ОИСР – Канада, Ирландия, Англия и САЩ, където те покриват 40 или повече процента от заетите. Белгия, Германия, Япония и Норвегия също постигат висока степен на покритие. В другия край на спектъра – 10% или по-малко работници са покрити от доброволното частно осигуряване по професионални схеми във Финландия, Франция, Италия, Португалия и Испания.

В почти всички страни от ОИСР работещите понастоящем имат възможност да правят повече за бъдещото си пенсиониране, дори ако те спестяват по-малко по време на целия си трудов стаж. Колкото по-рано се започне осигуряването в частна схема, толкова постигането на достатъчно равнище на пенсия т.е. на пенсия, даваща възможност за жизнен стандарт сходен или близък до този преди пенсиониране, ще е по-възможно и лесно.

Много сложен е въпросът *какво следва да е равнището на частните пенсионни спестявания, за да се покрие разликата между стандарта на живот преди и след пенсиониране*. Размерът на това несъответствие е в зависимост от това какви пенсии се осигуряват от публичната и частната системи (и то от тази част от частната система, която е задължителна - в редица случаи това е т.нар. втори стълб). Очевидно е, че в страните с относително ограничени по размер публични пенсии индивидите ще трябва да правят допълнителни доброволни частни спестявания в пенсионен фонд с оглед на това да не се намали рязко жизнения им стандарт с приближаването на пенсионната възраст. При сегашното равнище на задължителни вноски за пенсия, получаващия средна заплата

средностатистически работник с пълен трудов стаж в страните от ОИСР може да очаква да получи пенсия при пенсиониране приблизително равна на 58.7% от трудовите си доходи, преди пенсиониране⁵. Това съотношение, известно като коефициент на заместване варира значително в отделните страни – от 96% от трудовия доход в Гърция до 31% в Англия. Мексико има нисък коефициент на заместване, но пенсионната система е базирана изцяло на индивидуални спестовни сметки за пенсиониране и съществува само гаранция, че пенсията ще бъде на равнище, предложено преди да се реформира системата, така че въпроса с пенсионните спестявания е несравним с този в другите страни.

Оценката на равнището на доброволните частни пенсионни спестявания с оглед постигане на съотносима(сравнима) със средния коефициент на заместване на доходите в 11 страни от ОИСР (59%) средна пенсия е условна цел. Тя обаче помага да се придобие представа за проблемите и да се осигури еталон, сравним с всички страни от ОИСР, вкл. тези с предимно задължителни пенсионни системи.

Задължителните публични пенсионни системи са под средния за ОИСР процент в Австралия, Канада, Ирландия, Нова Зеландия, Англия и САЩ, Чехската република, Франция, Германия и Япония. За тези страни като цяло коефициентът на заместване е 40.6% - т.е. пенсиите са по-малки от $\frac{1}{2}$ от доходите по време на трудовата дейност на получаващия средна работна заплата.

Разликата е по-малка в Англия, където частните пенсии трябва да добавят пенсионен доход по-голям от $\frac{1}{4}$ от дохода по време на трудовата дейност (28%), за да се достигне средната пенсия за ОИСР. Най-малка е разликата на Франция измежду 11-те страни – 7.5%.

⁵ Pension at a Glance: Public Policies across OECD Countries.OECD,2005.

Приложени към конкретната ситуация общите направления за намаляване на посочените разлики в зависимост от размера на несъответствието се свеждат до следните фактори:

- Размерът на вноската и размерът на пенсиите;

Така например вноската трябва да бъде по-голяма в Япония отколкото във Франция .

- продължителността на живота - определя колко дълго е вероятно да се плащат пенсиите;

Продължителността на живота във Франция и Япония е много по-висока отколкото в Чешката република например.

- процента на възвращаемост на частните пенсионни спестявания - определящ увеличението на средствата;
- пенсионната възраст, която определя броя на годините, през които се правят вноски.

Хората се пенсионират на различна възраст в отделните страни. Нормалната пенсионна възраст е 65 години в 11-те страни с различие от средния коефициент на заместване за страните от ОИСР, но тя е 60 години във Франция, 62 години в Унгария и ще бъде 67 години в САЩ, където реформата е изцяло ефективна. При базисно допускане за влизане на трудовия пазар на 20 години, индивидите, които внасят за целия си трудов стаж ще плащат в техните пенсионни фондове между 40 и 47 години, въпреки, че в повечето случаи периода е 45 години.

Вземайки под внимание всички тези фактори – различията в пенсионната възраст, очакваната продължителност на живота и разликата между фактическия и средния за страните от ОИСР коефициент на заместване - е възможно да се изчисли процента от средствата, които индивидите *би следвало да внасят* в доброволен пенсионен фонд за да постигнат общ коефициент на заместване на пенсионните плащания от близо 60% от доходите преди пенсиониране.

Както може да се очаква Англия има най-високо изискване за вноска – 6.9% от дохода, тъй като тя е с коефициент на заместване, в най-голяма степен различаващ се от средния за страните от ОИСР. За Япония различието от средния коефициент на заместване е 4 процентни пункта по-малко от този на Англия, но поради това, че в Япония пенсионерите живеят по-дълго от възрастните хора в Англия, изисквания процент на вноска е само 2 процентни пункта по-малко – 6.7% в сравнение с 6.9% в Англия. Франция има най-малка разлика до средния коефициент на заместване за страните от ОИСР, но с нормална пенсионна възраст от 60 години и очаквана продължителност на живота над средната за ОИСР. Това увеличава изискваната процентна вноска в сравнение със страните с нормално пенсиониране на 65 години или повече. Изискваната процентна вноска е 2.6% от дохода във Франция и Чехия.

При описаната ситуация е важно индивидите да реагират на по-малкия коефициент на заместване с допълнително доброволно частно пенсионно осигуряване. Тенденция е осигуряването в частни пенсионни схеми да покрива по-голяма част от работещите в страни, в които коефициентът на заместване е относително нисък и обратното – при висок коефициент на заместване работещите по-слабо участват в частни схеми. От тази гледна точка страните от ОИСР, могат да бъдат условно разграничени в две групи:

В първата група страни съществува доброволно частно пенсионно покритие, но за по-малко от 10% от работната сила. В тази група влизат Гърция, Италия, Португалия, Испания, Турция, Финландия и Полша. Тези нации имат сравнително висок задължителен коефициент на заместване за работника със средна работна заплата, така че работещите вероятно виждат по-малка необходимост да се осигуряват в частни фондове за доброволна пенсия. За тези 7 страни средното пенсионно плащане е 71% от brutния доход, сравнен с 59% за ОИСР като цяло.

Във втората група се включват 8 страни с по-нисък коефициент на заместване – Канада, Ирландия, Англия и САЩ, Белгия, Чехия, Германия и Япония. В тези 8 страни задължителния коефициент за заместване за работещия със средна работна заплата е само 38% докато $\frac{1}{2}$ от работната сила е покрита от доброволни пенсионни планове.

Друг важен важен въпрос е колко дълго хората трябва да спестяват за пенсиониране. Като правило поради доброволния характер на частното пенсионно осигуряване не е много вероятно хората да спестяват през целия си трудов стаж. Броят на годините, в които индивидите внасят вноски обаче влияе върху процента на изискваната вноска, необходима за да се запълни разликата между коефициента на заместване за страната и средния за страните от ОИСР т.е. въпросът е дали задължително+доброволно пенсионно осигуряване= коефициент на заместване, равен на средния за страните от ОИСР задължителен коефициент на заместване от 59%.

Очевидно колкото е по-малък периода, в който индивидите заделят част от доходите си за доброволно пенсионно спестяване, толкова по-малка част от доходите си те ще заделят докато правят вноски. Например в Англия процента на вноската е 6.9% за целия трудов стаж като се започне работа на 20 г. и се завърши трудовия стаж на нормалната за страната пенсионна възраст. Но ако частното пенсионно осигуряване започне не до 30 г. и периода се скъси с 10 г., процента на вноската се увеличава с близо 10%, а при 20 пропуснати години вноската трябва да бъде 15%, за да се покрие несъответствието.

В Ирландия и Япония необходимия процент на вноски е малко по-нисък, но също нараства значително при пропускане на години без внасяне на вноски. В Белгия, Германия и Нова Зеландия, изисквания процент на вноска е 4.6% за пълен трудов стаж, 6.7% при 10 пропуснати години и 10% при 20 пропуснати години.

За покриване на разликата между средния коефициент на заместване и този за всяка отделна страна особено внимание следва да се обърне на инвестиционната възвращаемост. При ниска възвращаемост на активите вноската трябва да бъде по-висока и обратното, ако възвращаемостта е по-висока от средната за страните от ОИСР.

Размерът на пенсиите по планове с дефинирани вноски към момента на пенсиониране зависи главно от процента на възвращаемост на инвестициите и от размера на вноските. Ако основното допускане е 3.5% реална годишна възвращаемост на инвестициите какво става ако процента на възвращаемост е различен от него?

Ирландия, Япония и Англия имат най-големи несъответствия на пенсионните спестявания, средно около 6.7% при допускане на 3.5% годишна реална възвращаемост на инвестициите. Обаче при ниска възвращаемост индивидите трябва да внасят повече. Ако реалната възвращаемост на инвестициите е само 2% например, процента на вноската в тези три страни трябва да бъде 9.5% за да се запълни “недостига” на пенсионните спестявания. И обратното при по-високите възвращаемости – вместо 5% необходимия размер на вноската може да е до 4.5%.

Еднозначният извод, който се налага е, че пенсионните спестявания в частни пенсионни схеми следва да се стимулира, за да се постигне по-голям процент на заместване на дохода преди пенсиониране. В около 12 страни от ОИСР постигнатия коефициент на заместване от задължителната (обикновено публична) пенсионна система е относително нисък, което оставя “достатъчно пространство” за доброволното частно пенсионно осигуряване. В по-голямата част от тези страни покритието от частните пенсии е голямо – около $\frac{1}{2}$ от всички заети внасят за частни пенсии. Най-слабо покрити от частни пенсионни планове са по-младата част от

населението, хората със средни доходи, заетите на почасова работа и самоосигуряващите се (самонаети).

Трудно е да се намерят данни за средния процентен размер на вноските, но предварителни данни показват, че измежду тези, които внасят в частни доброволни пенсионни фондове, средния процент на вноската е 8.5% от доходите в Канада, около 9% от доходите в Англия и САЩ и 10% - в Ирландия. Тези процентни вноски биха били достатъчни за достигане средния коефициент на заместване за страните от ОИСР, но само ако хората внасят през по-голямата част от този трудов стаж и на този процент. В България към края на второто полугодие на 2008 година при средна работна заплата за страната от 510 лв, на едно осигурено лице се падат 89.05 лв вноски в доброволен пенсионен фонд или 17.5%.⁶

Постигнатото покритие на частните пенсии е своеобразна „снимка“ на ситуацията в даден момент от времето, но то е срочно или е за остатъка от живота на индивида при пожизнени пенсии. Освен това ако 50% от работещите участват в частни схеми за пенсиониране, това може да означава, както че половината от работещото население внася за всяка една година от трудовия си стаж, така и че всички работещи внасят през половината от целия си трудов стаж. Това съществено обстоятелство следва да се взема под внимание при провеждане на правителствената политика, която винаги е насочена към нарастване на пенсионните спестявания, тъй означава прилагане на нееднаква политика по отношение на пенсионното осигуряване. Ако само половината от хората спестяват по-голямата част от населението трябва да се стимулира да спестява; ако всички работещи спестяват, но само за половината от трудовия си стаж, тогава е необходимо те да бъдат мотивирани да внасят по-дълго. Именно различието между тези цели предполага нееднакви политически подходи за постигане на желаните резултат.

⁶ По данни на Комисията за финансов надзор (www.fsc.bg), и Българска народна банка (www.bnb.bg).

Традиционния начин за стимулиране на доброволните спестявания за пенсия могат са данъчните облекчения, което обаче може да се окаже скъпо от гледна точка на икономиката като цяло. Освен това доказана е неефективността на тази мярка, защото по-голямата част от спестяванията ще се направят и ако няма данъчни облекчения. За да имат смисъл данъчните преференции е необходима преценка на въздействието им върху различните доходни групи от населението. В редица случаи именно по-високодоходните групи се стремят да спестяват за пенсия, за да се възползват от намалението на данъчната тежест.

Международният опит по въвеждането на задължителните частни пенсии показва, че тяхната задължителност е единствения начин да се покрива по-голямата част или цялото население в трудоспособна възраст. Но задължителността на покритието се съпътства с определени проблеми. Ако това не е за сметка на вноските в публичното пенсионно осигуряване (първия стълб), хората могат да негодуват срещу това задължаване и да имат за това своите основания като нисък жизнен стандарт, несигурност в работата, необходимост от заделяне на средства за други цели и др.

Многообразието от прилагани подходи за стимулиране на частните пенсионни спестявания зависи в крайна сметка от финансовото образование на работещите, възможностите за въвеждане на по-силни данъчни стимули, даване на възможност за избор измежду различни пенсионни схеми, провеждане на различни национални кампании с оглед увеличаване на работниците, обхванати от тези частни пенсионни схеми.

Както вече се подчерта, пенсионното осигуряване във втория стълб има различни форми за осъществяване в отделни страни, но като правило пенсии от схеми извън разходопокривното публично пенсионно осигуряване могат да се получават при осигуряване във втория и в третия стълбове на пенсионната система. Възниква и

въпросът не са ли достатъчни първия и третия стълб и защо е необходим втория стълб? Многообразието на възможните отговори на този въпрос се предопределя от условията на всяка отделна страна, но все пак основните от тях биха могли да бъдат:

- Рискът, че индивидите ще бъдат по-непредвидливи и разточителни дори при високо ниво на доходи;
- Условието, че работодателите имат известна отговорност към своите работещи дори при това равнище на доходи;
- Условието за отложен бъдещ доход е компенсация за работниците, представляваща част от социалните елементи, различни от паричните работни заплати;
- Възможността да се достигне по-висока възвращаемост от заделените за пенсии средства и да се редуцира финансовия риск на схемата;
- Домакинствата обичайно нямат основни финансови познания и калкулационни възможности за прилагане на комплексното финансово планиране по време на жизнения си цикъл. Освен това вноски в индивидуални пенсионни планове (третия стълб) предполага високи разходи за маркетинг и управление и значителен риск при инвестирането на средствата. Затова редица автори подкрепят задължителното участие в колективни пенсионни планове, предлагащи ограничен брой избори на инвестиционни портфейли. Конкуренцията между пенсионните фондове показва, че именно продажбите на едро отколкото продажбите на дребно дават преимущество на интегрирания пазар на финансови услуги чрез договарянето на различни услуги за управление на активите⁷.

При тристълбовия подход, при който съществуват възможности за покриване, наслояване или заместване, пенсиите са ултимативно отделени в три части: общ приход т.е. пенсии от публичното социално осигуряване; отложен (бъдещ) доход, т.е.

⁷ Boeri, Tito and Bovenberg, L. Pension Funds as Investors, 16 may 2007. www.voxeu.org, p.2.

допълнителни пенсионни планове на компанията или задължителни допълнителни пенсионни фондове, управлявани от частни компании или институции; спестени приходи, т.е. доброволни индивидуално предвидени спестявания. Първият стълб може да осигури само ограничени пенсионни плащания, рестриктирани според това какво позволява солидарността между поколенията, почти без да се имат предвид икономическите и политическите рискове. Третият стълб е съставен само от доброволни главно лични и в по-малка част вноски на работодателя и е изложен на финансов риск от много гледни точки - поради икономическото и социално развитие.

Всичко това обяснява съществуването на втория стълб на допълнителното пенсионно осигуряване. Намиращ се между първия и третия стълб, втория стълб прави възможно постигането на целите, като добавя по-голяма степен на сигурност към първия и третия стълбове отколкото всеки един от тях поотделно притежава.

В заключение, трябва да се подчертае, че особено важна причина за нарастването на допълнителните пенсионни планове е застаряването на населението в света и особено в страните-членки на ОИСР. Падането на раждаемостта и увеличаването на очакваната продължителност на живот от една страна (демографски фактори) и нарастващото въздействие на безработицата върху производителността на труда в националните икономики и в света като цяло (като резултат от глобализацията) от друга страна, ще доведат до значително нарастване на затрудненията както свързани с пенсиите, така и свързани с дела от общата заплата, която ще се покрива от пенсията. Поради тези причини заплатите ще нарастват по-бавно от плащаните пенсии.

Солидарността между поколенията би могла да бъде неограничена при некапитализираната пенсионна система, да се плащат значително по-големи вноски срещу същите или по-ниски пенсии за тях. Благоразумното прилагане на солидарността изисква

сегашното поколение да плаща вноски за създаване на резерви за вероятните бъдещи разходи чрез втория и третия стълбове. Тези средства имат особено позитивно влияние, тъй като те се инвестират директно в икономиката посредством капиталовите пазари, и по този начин стимулират икономическия растеж. Това е още една причина за подкрепянето на втория и третия стълбове, тъй като правителствата в ролята им на мениджъри на първия стълб – държавните пенсии - не могат обикновено да постигнат тази цел.

Независимо от разнообразието си частните пенсионни системи имат общи черти, които намират отражение в практиката на цялостното им корпоративно управление.