

СЪДЪРЖАНИЕ

Йордан Христосков - НОИ като компетентна институция по прилагане на координационните регламенти на Европейския съюз в областта на социалното осигуряване	3
Осигуряването в числа	
Лидия Дамянова – Бюджет на държавното обществено осигуряване за 2007 г.	5
Пенсии	
Доклад на Комисията на Европейския съюз за адекватни и устойчиви пенсии – 2006 г.	11
Евроинтеграция	
България по пътя към Европа	21
Чужд опит	
Осигурителната система във Франция	23
Представяме ви	
Пенсионноосигурително дружество “Алианц България” съзнава отговорностите, които поема	28

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година VI, брой 1, 2007

Редакционна колегия:

Христина Митрева - председател
Валентина Кръстева
Даниела Асенова
Теодора Нончева
Марин Калчев
Йосиф Милошев

Редактор:

Валентина Минчева

Коректор Валентина Минчева
Предпечат Калина Минчева
Печат Печатна база на НОИ
Формат 60 x 90/8
Печатни коли 4

Адрес на редакцията

1303 София,
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64
Тел: 02 926 1010
02 926 1028
web: www.nssi.bg
ISSN 1311 - 9656

**НОИ КАТО КОМПЕТЕНТНА ИНСТИТУЦИЯ
ПО ПРИЛАГАНЕ НА КООРДИНАЦИОННИТЕ РЕГЛАМЕНТИ
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ В ОБЛАСТТА НА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ**

С членството на България в Европейския съюз от 1.01.2007 г. за всички наши граждани влизат в сила принципите, утвърждаващи координацията на социалното осигуряване. Тези принципи се съдържат в приетите през 1971 и 1972 г. регламенти № 1408/71 и 574/72 и като такива те са юридически действителни, без да се налага да бъдат ратифицирани от българския или от който и да било друг национален парламент.

Посочените регламенти гарантират всеки осигурен да не остане без защита, както и да не се допуска той да е обект на натрупващи се защитни мерки по различни национални схеми на две или повече държави. За постигане на тези цели регламентите са установили следните **координационни правила**:

- за забрана за дискриминация, основана на национална принадлежност;
- за определяне на една компетентна държава по въпросите на социалното осигуряване;
- за гарантиране на придобитите социалноосигурителни права (или износ на социалноосигурителни обезщетения);
- за гарантиране на социалноосигурителните права в процеса на тяхното придобиване;
- и за гарантиране на сътрудничество между администрациите, компетентни за провеждането на социалното осигуряване в различните държави.

Прилагането на регламенти 1408 и 574 е поредното изпитание за служителите на НОИ като компетентна институция по рисковете *инвалидност, старост, смърт, болест* (в частта за паричните обезщетения), *майчинство, трудова злополука, професионална болест и безработица*. Подготовката за това изпитание започна далече преди присъединяването на страната ни към ЕС. Тази подготовка премина през два етапа.

Първият етап обхваща воденето на преговори за сключване на двустранни спогодби с повечето държави – членки на ЕС, и самото прилагане на тези спогодби. Този процес се оказа една добра школа за обучение и трупане на опит на служителите от дирекция “Европейска интеграция и международни договори”.

Вторият етап се изрази в конкретна подготовка за прилагане на еврорегламентите в областта на социалното осигуряване от много по-широк кръг служители от Централно управление и териториалните подразделения на НОИ. Тази подготовка се осъществи в рамките на два международни проекта, финансирани от Европейския съюз. Първият проект “Предприсъединителни дейности в областта на социалното осигуряване” се осъществи съвместно с експерти от Министерството на труда на Кралство Холандия в периода 2005–2006 г. След една обективна оценка на възможностите на НОИ да осъществява координационната политика на ЕС в областта на социалното осигуряване се разработи подробен план за подсилване на административния капацитет на института. С помощта на холандските експерти се подготви и разпространи информационна брошура за правата на българските граждани в областта на социалното осигуряване след присъединяването на страната към ЕС. Обучени бяха 120 обучаващи, които от своя страна предадоха опита си на други колеги. Вторият проект “Качествени услуги и информиране на обществеността” се осъществява съвместно с експерти от Агенцията по социално осигуряване на Швеция. Той има още по-практическа насоченост и цели получаване на конкретни умения от служителите на НОИ за срочно и качествено прилагане на разпоредбите на регламенти 1408 и 574. Проектът е насочен и към по-добри комуникации на българските компетентни институции с осигурените лица. Като положителен факт може да се посочи и обстоятелството, че в тези проекти са включени и служители от Министерството на труда и социалната политика, Министерството на здравеопазването и Националната здравноосигурителна каса. Извън тези проекти ръководството на НОИ организира практически обучения за всички служители, които ще участват в процеса на прилагане на регламентите и информиране на гражданите, в това число и обучение по някои от най-често практикуваните езици в рамките на ЕС.

За всички заинтересовани граждани, на които ще бъдат необходими формуляри, би било полезно да знаят, че **при прилагането на регламенти 1408/71 и 574/72 НОИ е отговорната институция за издаването на следните формуляри:**

- E101 – Удостоверение за приложимото законодателство;
- E102 – Удължаване периода на командироване или на упражняване на дейност като самостоятелно заето лице;
- E104 – Удостоверение, отнасящо се до сумиране на осигурителни периоди, периоди на трудова заетост или периоди на пребиваване (болест, майчинство, еднократна помощ при смърт, инвалидност);
- E115 – Молба за парично обезщетение при неработоспособност;
- E117 – Отпускане на парични обезщетения при майчинство и неработоспособност;
- E118 – Съобщение за непризнаване на състояние на неработоспособност или признаване на възстановена работоспособност;
- E202 – Проучване на молба за пенсия за старост;
- E203 – Проучване на молба за наследствена пенсия;
- E204 – Проучване на молба за пенсия за инвалидност;
- E205 BG – Удостоверение за осигурителни периоди в България;
- E207 – Информация за осигурителната история на осигуреното лице;
- E210 – Уведомление за решение относно молба за пенсия;
- E211 – Обобщение на решенията;
- E215 – Административен доклад за положението на пенсионер;
- E301 – Удостоверение за периодите, които трябва да бъдат взети под внимание при отпускане на обезщетения за безработица;
- E302 – Удостоверение за членове на семейството на безработно лице, които трябва да бъдат взети под внимание при изчисляване на обезщетенията;
- E303/0, E303/1, E303/2, E303/3, E303/4 – Удостоверения за запазване на правото на обезщетения за безработица;
- E303/5 – Информация за безработните лица, които възнамеряват да заминат да търсят работа в друга държава членка.

Същността и особеността на осигурителната система на България, както и изложената по-горе информация за готовността на НОИ да прилага регламенти 1408 и 574 бяха представени от управителя на института на проведеня наскоро Колоквиум по взаимодействието на осигурителни институции на страните членки на ЕС в Берлин. От реакциите на участниците след представянето на доклада, както и от многобройните разговори с представителите на осигурителните институции на други страни ясно пролича, че НОИ е готов да бъде равностоен партньор в прилагане принципите на координация на осигурителните схеми в ЕС. А това означава и по-добра социална защита на българските граждани при свободното им движение в границите на общността.

Йордан Христосков,
управител на НОИ

БЮДЖЕТ НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2007 Г.

Лидия Дамянова,
началник-отдел “Анализ и планиране на бюджета”
в Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”

Законът за бюджета на Държавното обществено осигуряване за 2007 г., включващ консолидирания бюджет на ДОО и бюджетите на отделните фондове, беше приет от Народното събрание в края на миналата година и публикуван в Държавен вестник, бр. 105 от 22.12.2006 г.

Консолидираният бюджет на ДОО (КБДОО) за 2007 г. е разработен съобразно изискванията на **Решение на МС №70 от 06.02.2006 г.** за бюджетната процедура за 2007 г. и последващите Указанията на МФ за подготовка на тригодишната бюджетна прогноза, разходните тавани и програмните бюджети за периода 2007–2009 г. **Прогнозата за консолидирания бюджет на ДОО** за периода 2007–2009 г. беше разработвана на няколко етапа – към 24.03.2006 г., към 6.04.2006 г. (в два варианта) и към 30.06.2006 г.

КБДОО за 2007 г. се основава на тригодишната бюджетна прогноза, като в него са отразени и указанията в Бюджетните насоки на МФ за съставяне на бюджетите за 2007 г.

Основните **макроикономически параметри, заложи** в КБДОО за 2007 г., са:

1. Брутен вътрешен продукт – 51 043 млн. лв.;
2. Средна месечна брутна работна заплата – 396,34 лв.;
3. Среден месечен осигурителен доход – 391,68 лв.;
4. Средногодишна инфлация – 4,4%;
5. Минимална работна заплата – 180 лв.

Приходите и разходите на КБДОО за 2007 г. са разработени и на основата на специфичните социалноосигурителни показатели и нормативи, съгласувани с МТСП и МФ, които отразяват политиката на правителството.

В областта на **приходите** в бюджета за 2007 г. са заложи **следните политики:**

1. Увеличаване броя на осигурените лица в **2007 г. (2 762 234)** с над **112 хиляди** спрямо 2006 г. в резултат на продължаване политиката на контрол върху неформалната заетост чрез регистрация на трудовите договори, възможност на проверка на осигурителния стаж и доход на всяко осигурено лице чрез информационната система на НОИ с използване на Персонален идентификационен код (ПИК) и др.

2. Договаряне **на по-високи осигурителни прагове** по икономически дейности и основни квалификационни групи професии – средното увеличение е 13,5 на сто (в резултат на повишаване на минималната и средната работна заплата и увеличаване на средния осигурителен доход).

3. Запазване на минималния и максималния осигурителен доход през 2007 г. в размерите за 2006 г. – **220 и 1400 лв.**

4. Запазване на нормативите на осигурителните вноски по отделните осигурителни рискове в размерите за 2006 г., с изключение на вноската за ДЗПО в универсалните фондове, която се увеличава от 4 на 5 на сто от 1 януари 2007 г. за сметка на намалението на вноската от **19 на 18 на сто** за фонд “Пенсии” на ДОО за лицата, родени след 31 декември 1959 г. Съгласно §70 от ПЗР на Закона за държавния бюджет на Република България за 2007 г. (ДВ, бр. 108 /29.12.2006 г.), след 15 юни Министерският съвет, при наличие на фискални възможности, следва да предприеме действия за **намаляване на вноската за фонд “Пенсии” с три процентни пункта от 1 юли 2007 г.**

5. Запазване на съотношението между работодателска и лична вноска от 2006 в 2007 г. – **65:35.**

В областта на **разходите** в бюджета за 2007 г. са заложили следните политики:

1. **Поемане на практическата дейност по изчисляване и изплащане на обезщетенията при временна неработоспособност от НОИ** и освобождаване на работодателите от тази дейност.

2. **Запазване на задължението на работодателя за изплащане на първия ден** от временната неработоспособност за негова сметка в размер на среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от среднодневното уговорено възнаграждение.

3. **Запазване на нормативите на обезщетенията** при временна неработоспособност поради общо заболяване и злополуки и механизма на тяхното изчисляване.

4. Разширяване правата на майките при бременност и раждане чрез увеличаване на отпуска **от 135 на 315 дни** (от които 45 дни преди раждането), т.е. до навършване на 9-месечна възраст на детето, съгласно Закона за изменение и допълнение на КСО (ДВ, бр. 68/22.08.2005 г.).

5. Увеличаване размера на обезщетението при отглеждане на малко дете от 10-месечна до 2-годишна възраст **от 160 на 180 лв. месечно**. С цел да се създадат възможности на майките, които през този период искат да се върнат на работа, те могат да наемат лица от стартиралата от 1 януари програма **“В подкрепа на майчинството”**. По тази програма през 2007 г. се предвижда да работят около **2000 безработни жени**.

6. Изменение на нормативите на обезщетенията при безработица чрез **запазване на минималния размер от 90 лв. и увеличаване на максималния размер от 160 на 180 лв. месечно**. От първи януари 2007 г. се въведе ново право за обезщетение в минимален размер **при дълготрайна безработица** за лица, които са навършили 60 години и 6 месеца за мъжете и 57 години и 6 месеца за жените и на които не достигат до 5 точки за придобиване на право за пенсия за осигурителен стаж и възраст.

7. **Увеличаване размерите на пенсиите** чрез:
– индексирането им с **8,5 на сто от 1 юли 2007 г.** по т.нар. **златно швейцарско правило**, т.е. с процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастване на осигурителния доход и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната календарна година;

– увеличаване от 1 юли 2007 г. на минималния размер на **личната пенсия за осигурителен стаж и възраст** с **8,5 на сто**, т.е. **от 85 на 92,23 лв.**

и съответно увеличаване на **минималните размери на останалите видове пенсии за трудова дейност**, които са обвързани с нея;

– увеличаване от 1 юли 2007 г. с **8,5 на сто на социалната пенсия за старост** (от **63 на 68,36 лв.**) и на всички свързани с нея минимални пенсии, които се изплащат от РБ по действащите нормативи;
– увеличаване на **максималния размер** на пенсиите от 1 юли 2007 г. – от **455 на 490 лв.** (35 на сто от максималния осигурителен доход за предходната година – 1400 лв.)

8. **Подобряване** в още по-голяма степен **организацията и контрола върху органите на лекарската експертиза** чрез участието на доверени лекари на НОИ в ТЕЛК и НЕЛК от началото на 2005 г. с цел намаляване броя на новите експертни решения за трайно намалена работоспособност.

9. **Прецизиране на работата** на специалните комисии на НОИ за **препотвърждаване на експертните решения** за степента на загубена работоспособност с цел намаляване броя на незаслужено отпуснатите пенсии за инвалидност поради общо заболяване. Ефектът от въвеждането на допълнителен контрол върху експертните решения на ТЕЛК и НЕЛК чрез тези комисии все още трудно може да се оцени поради бавната процедура в НЕЛК. Въпреки това през 2006 г. се наблюдават положителни резултати, изразяващи се в чувствително намаляване броя на злоупотребите и измамите при медицинската експертиза на работоспособността. От началото на 2006 г. броят на пенсионерите за инвалидност поради общо заболяване, който за последните седем години се удвои, остава относително постоянен.

10. **Подобрен и по-ефективен контрол върху общопрактикуващите лекари** от контролните органи на НОИ и НЗОК с цел ограничаване необоснованото нарастване на разходите за краткосрочни обезщетения.

11. **Разходите в дейност “Служби по социалното осигуряване”** са съобразени с политиката по доходите за 2007 г., в която е заложено увеличение на бюджетните заплати с **10 на сто от 1 юли 2007 г.**

По приходите в КБДОО за 2007 г. се предвижда да постъпят **3 400 639,4 хил. лв.**, в т.ч. приходи от осигурителни вноски от работодатели за работници и служители – 2 172 849,3 хил. лв. (63,90 на сто); лични осигурителни вноски от работници и служители – 932 108,5 хил. лв. (27,41 на сто) и осигурителни вноски от самонаетите лица – 149 482,0 хил. лв. (4,40 на сто).

Сумите по старите и новите актове за начет за невнесени осигурителни вноски, събирани от контролните органи на Националната агенция за приходите за 2007 г., се предвижда да бъдат 92 000,0 хил. лв., а от Агенцията за държавни вземания – 37 180,0 хил. лв. От НОИ се очаква да бъдат събрани от актове за начет по неправомерно извършени разходи от работодателите и други участници в осигуряването 1 580,0 хил. лв. Относителният дял на всички суми по актовете за начет (130 760,0 хил. лв.) в общия размер на приходите е 3,85 на сто.

По разходите в КБДОО за 2007 г. се предвижда средствата да бъдат **5 374 633,9 хил. лв.** В тях са включени социалноосигурителните разходи (пенсии, социални помощи и обезщетения), разходите за издръжка на службите за социално осигуряване и други разходи (разходите за отбранително-мобилизационна подготовка и средствата за резерва за реформата).

Най-голям относителен дял – 82,28 на сто от всички разходи, имат разходите за пенсии. За 2007 г. са предвидени **4 422 366,4 хил. лв.**, следвани от разходите за социални помощи и обезщетения – **806 786,2 хил. лв.** (15,01 на сто) и разходите за службите по социално осигуряване – **81 422,5 хил. лв.**, или 1,51 на сто.

В разходите за пенсии са включени разходите за пенсии от държавното обществено осигуряване и от Републиканския бюджет, добавките към пенсиите на ветераните и пострадалите във войните, добавките към пенсиите на репресираните лица по чл. 9 от Закона за политическа и гражданска реабилитация на репресираните лица, пенсиите по международни спогодби и за пощенска такса и ДДС.

Предвижда се средният брой на пенсионерите през 2007 г. да бъде **2 270 197**, или с 16 419 по-малко спрямо очаквания брой за 2006 г. (**2 286 616**), в т.ч. намаление в броя на пенсионерите за осигурителен стаж и възраст с около 16 000 в резултат на продължаващото нарастване на пенсионната възраст за жените и ограничаване на политиките на ранното пенсиониране.

Средният брой на пенсиите през 2007 г. се планира да бъде **2 772 505**, при очакван брой през 2006 г. 2 766 475, т.е. с 6030 повече, което се дължи основно на получаването на повече от една пенсия от един пенсионер (в комбинация предимно със социалната пенсия за инвалидност).

Средният месечен размер на пенсията на един пенсионер през 2007 г. ще бъде **161,51 лв.**

Номиналното нарастване е 8,2 на сто, а реалното – 3,7 на сто, при очаквана средногодишна инфлация за 2006 г. 7,7 на сто. Средната пенсия на един пенсионер ще бъде 51,1 на сто от нетния осигурителен доход за 2007 г.

Втората по значимост група разходи са тези за социални помощи и обезщетения. **Разходите за тях през 2007 г. се предвижда да бъдат в размер на 806 786,2 хил. лв., или 15,01 на сто** от общите разходи. Към тази група се включват разходите за обезщетения и помощи по КСО – **532 415,5 хил. лв.**, разходите за здравноосигурителните вноски (за пенсионерите, за безработните лица и за лицата до 18-годишна възраст и след навършване на тази възраст, ако учат редовно – до завършване на средно образование) в размер общо на **273 664,1 хил. лв.** и разходите за пощенска такса и ДДС върху обезщетенията за безработица – **706,6 хил. лв.**

В разходите по КСО са включени основно разходите за обезщетения при временна неработоспособност и разходите за обезщетения при безработица. Най-голям относителен дял в разходите за обезщетенията при временна неработоспособност заемат обезщетенията поради общо заболяване – **194 023,0 хил. лв.**, следвани от обезщетенията за бременност и раждане – **116 723,8 хил. лв.**, паричните обезщетения за безработица – **98 446,4 хил. лв.** и за отглеждане на малко дете до двегодишна възраст – **74 696,6 хил. лв.**

В разходите по КСО са предвидени и **19 755,0 хил. лв.** за финансиране на дейността, свързана с **профилактика и рехабилитация** на осигурените лица. Целта на програмата е намаляване на разходите за парични обезщетения и пенсии за инвалидност чрез вторична профилактика и рехабилитация на рецидивите при често или продължително боледуващите и болните с хронични заболявания, както и на лицата, пенсионираны поради инвалидност. Сумата, предвидена за 2007 г., ще покрие разходите за основните медицински услуги, ношувките по цени, определени в договорите между НОИ и юридическите лица, и частична парична помощ за хранене на **52 616 лица**, при среден разход на едно лице **375,46 лв.**

Разходите за **обезщетенията при безработица** за 2007 г. са предвидени да бъдат в размер на **98 446,4 хил. лв.** В тях са включени парични обезщетения в размер на **98 146,4 хил. лв.** за **74 353** безработни лица, на които ще се плаща обезщетение със среден месечен размер от **110,00 лв.** (при минимален размер **90** и максимален – **180 лв.** месечно). Останалите **300,0 хил. лв.** са обезщетения по чл. 233,

ал. 1–4 и ал. 6 от ЗОВС на Република България.

Разходите за службите по социално осигуряване (Централно управление и териториалните подразделения на Националния осигурителен институт) за 2007 г. са предвидени в размер на **81 422,5 хил. лв.** Разходите за службите по социалното осигуряване през **2007 г. са 1,51 на сто от общите разходи.** В тях са включени разходите за заплатите, осигуровките, издръжката на системата, разходи за членски внос и капиталовите разходи.

В бюджета на държавното обществено осигуряване през **2007 г. са предвидени трансфери от Централния републикански бюджет (ЦРБ)** в размер на **1 986 569,4 хил. лв.** Те включват средствата, необходими за изплащане на разходи, които не са свързани с осигурителни вноски – **539 196,4 хил. лв.,** и допълнителна субсидия за покриване на недостига от средства – **1 447 373,0 хил. лв.**

Разходите в размер на **539 196,4 хил. лв.** са предвидени за:

- пенсии за военна инвалидност, гражданска инвалидност, социални пенсии, персонални пенсии и др., заедно с ПТ и ДДС, в размер на **192 918,9 хил. лв.;**

- добавки към пенсиите на ветераните и пострадалите във войните, както и на наследниците, получаващи наследствена пенсия за загиналите в Отечествената война, с размер на **10 962,5 хил. лв.,** вкл. пощенска такса и ДДС;

- добавки към пенсиите на репресираните лица по чл. 9 от ЗПГРПЛ (вкл. пощенска такса и ДДС) – **6 739,7 хил. лв.;**

- здравноосигурителни вноски за пенсионери в размер на **245 731,3 хил. лв.** Средствата са изчислени на базата на чистите разходи за пенсии (без добавки, пощенска такса и ДДС) и при здравноосигурителна вноска **6 на сто** за 2007 г.;

- трансфер за здравноосигурителни вноски за лицата до **18-годишна възраст** и след навършване на тази възраст, ако учат редовно – до завършване на средно образование – **22 044,0 хил. лв.** за **1 670 000 деца** с месечен размер на здравната вноска – **1,10 лв.** (0,5 на сто върху 220 лв.);

- вноски за фонд “Пенсии” за осигурителен стаж, зачетен при пенсиониране по чл. 9, ал. 3, т. 3 и ал. 6 и 7 от КСО – **500,0 хил. лв.;**

- трансфер за обезщетенията по чл. 233, ал. 1–4 и ал. 6 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България – **300,0 хил. лв.;**

- трансфер за резерва за реформата – **60 000,0 хил. лв.**

Консолидираният бюджет на държавното об-

ществено осигуряване за **2007 г. се планира да приключи с недостиг в размер на 1 447 373,0 хил. лв.** За да се балансира проектът на нула, този дефицит ще се финансира от ЦРБ под формата на допълнителна субсидия за покриване на недостига от средства.

Бюджетите на отделните фондове за 2007 г. се планират със следните резултати:

1. Фонд “Пенсии” – недостиг от **1 603 358,0 хил. лв.;**

2. Фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност” – балансиран на нула;

3. Фонд “Трудова злополука и професионална болест” – остатък от **27 904,9 хил. лв.;**

4. Фонд “Общо заболяване и майчинство” – недостиг от **38 390,7 хил. лв.;**

5. Фонд “Безработица” – остатък от **221 627,4 хил. лв.;**

6. Бюджет на НОИ – остатък от **1 392 216,4 хил. лв.**

Общият резултат по фондовете и по бюджета на НОИ е балансиран на нула.

Със закона за бюджета на ДОО за 2007 г. са направени и съответните изменения в КСО и други нормативни документи, необходими за неговото изпълнение. Основно те са във връзка със задълженията на НОИ от 1 януари 2007 г. да изплаща паричните обезщетения и помощи. Едновременно с това се приеха и промени за повишаване на приходите от осигурителни вноски и за защита правата на осигурените лица.

С измененията на чл. 6 и 7 се предвижда да се внасят осигурителни вноски и върху начислените, но неизплатени възнаграждения. Съгласно чл. 4, ал. 1, т. 1 от Закона за счетоводството тези суми, както и осигурителните вноски върху тях се включват в разходите на осигурителите. От друга страна, начисляването, без да са изплатени възнагражденията, лишава осигурените лица от правата им за тези периоди на осигурителни плащания, както и възможността да се включат при изчисляването на пенсиите. Решението предвижда осигурителите да внасят дължимата от тях част от осигурителната вноска до края на месеца, през който са начислени неизплатените трудови възнаграждения. Запазва се досегашният ред при плащане на възнаграждения вноските да се внасят едновременно с плащането. Личните осигурителни вноски за осигурените лица се удържат при изплащане на възнагражденията. Когато възнагражденията са начис-

лени, но не са изплатени, осигурителят следва да внесе осигурителните вноски за ДОО и личните вноски до края на месеца, през който е извършено начисляването. Едновременно с това е извършена промяна и в нормата на чл. 41, ал. 1, създаваща възможност обезщетенията за работниците, служителите и другите лица по чл. 4, ал. 1 от КСО да се изчисляват от осигурителния доход и когато дължимите осигурителни вноски са само дължими, но не са реално внесени от осигурителите. Следователно, след промените, осигурените лица ще могат през периодите, през които са начислени, но не са изплатени възнаграждения, да ползват права на парични обезщетения за безработица, временна неработоспособност, бременност и раждане, за зачитане на осигурителен стаж и определяне на осигурителен доход при определяне на пенсиите, тъй като в тези случаи ще има дължими осигурителни вноски от осигурителя. Изменението ще доведе до повишаване приходите в бюджета на държавното обществено осигуряване, тъй като с изтичане на месеца, вноските стават дължими и подадените декларации за тях представляват изпълнително основание за принудително събиране на сумите, ако не са издължени.

Предвижда се през 2007 г. запазване на разпределението на осигурителната вноска между осигурителя и осигурените лица в съотношение 65 към 35.

С чл. 13а от закона са изброени лица, които имат право на парични помощи за профилактика и рехабилитация, с оглед на съдебната практика, съгласно която кръгът на осигурените лица с право на помощи не трябва да се определя в подзаконов нормативен акт.

С промяната в разпоредбата на чл. 24 е разширен обхватът на разходите, свързани с професионалните болести, като по-специално се акцентира на тяхната диагностика.

С изменението на чл. 40, ал. 1 се регламентира изискването за 6-месечно участие в осигуряването във фонд "Общо заболяване и майчинство", с оглед ползването на права от фонда. Сега поради несъвършената редакция на текста правото на обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се обуславяше от 6-месечно участие във фонд "Пенсии", вместо във фонд "Общо заболяване и майчинство". С предлаганата редакция се изравняват изискванията за характера на необходимия осигурителен стаж при ползването на права, произтичащи от осигурителните рискове общо заболяване и майчинство. Премахва се необоснованото привилегировано положение при полз-

ване на правата в случаите на общо заболяване в сравнение със случаите на бременност, раждане и отглеждане на дете.

Регламентира се и периодът за отпускане и изплащане на обезщетенията за временна неработоспособност, бременност и раждане и отглеждане на дете от ТП на НОИ по декларирана от осигуреното лице банкова сметка. С оглед гарантиране правата на осигурените лица, се урежда, че при отказ за изплащане на обезщетението се издава разпоредане, което може да се обжалва по реда на чл. 117 от КСО. Въпреки влизането в сила на разпоредането, в интерес на осигурените лица, се регламентира изрично и възможността разпоредането да се отменя, когато от тях или от осигурителите бъдат представени не само нови, но и допълнителни доказателства, установяващи правото на обезщетение или помощ.

С промяната на чл. 40, ал. 4 се прие осигурителят да изплаща на осигуреното лице за първия работен ден от временната неработоспособност среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от среднодневното уговорено възнаграждение. Това създава възможност работодателите сами да изчисляват, определят и изплащат дължимата сума за първия работен ден, която е за тяхна сметка.

С изменението на чл. 41, ал. 3 се прие принципна промяна за случаите, когато през 6-месечния период, от който се изчислява обезщетението, лицето е получавало обезщетение за предходна неработоспособност. По аналогия на чл. 70а, ал. 3, т. 2 от КСО, отнасящ се за изчисляване на пенсиите, се предлага вместо самото обезщетение, каквато е уредбата сега, да се взема предвид доходът, от който е определено паричното обезщетение. Промяната е свързана с обстоятелството, че от 1 януари 2005 г. върху самите обезщетения не се внасят осигурителни вноски и следователно те не са осигурителен доход. Предлага се по-правилното решение за периода, през който се получава обезщетение през 6-месечния период да се взема предвид доходът, от който е определено паричното обезщетение.

С измененията на текстовете, касаещи обезщетенията за безработица, се създава еднаквост по отношение на базата за изчисляване на обезщетенията с обезщетения за временна неработоспособност и едновременно с това се дава възможност лицата да придобият право на парично обезщетение, ако през 9-месечния период от последните 15

месеца са внесени или дължими за тях осигурителни вноски, включително и ако само са начислявани възнаграждения.

Регламентираха се и обезщетенията за дълготрайна безработица.

Изменението на чл. 70, ал. 1 от КСО предвижда стимулиране на отложеното пенсиониране, като ще се дава по-висок процент – 1,5 при определяне на пенсията, ако лицето продължи да работи и след навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1–3. Това изменение касае само случаите на стаж, придобит след 31 декември 2006 г.

В чл. 110 е променена поредността за събиране на вземанията за неправилно извършени осигурителни разходи, като вместо досегашният ред – разноски, лихви и главница, се създава нова поредност – главница, лихва и разноски. Промяната е във връзка с разпоредбите на ДОПК, който предвижда всички публични вземания да се събират с тази поредност.

Предвидени са възможности за обжалване на всички видове откази или неправилно определени или изплатени парични обезщетения по Глава IV, Раздел I и II и помощи, включително:

- отказите за издаване на удостоверения за осигурителен стаж и доход;
- отказите за заверяване на осигурителен стаж и доход в осигурителни книжки;
- отказите за изплащане на парични обезщетения по Глава IV, Раздел I и II или помощи;
- разпорежданията, с които е отказано или е извършено неправилно прихващане по чл. 114, ал. 1.

В §1 от Допълнителната разпоредба на КСО е дадено определение за осигурено лице с оглед еднаквото прилагане на разпоредбите на част I от КСО, в случаите, в които се използва това понятие и във връзка с обстоятелството, че сега такова определение съществува само за целите на част II на кодекса.

С промените в §9 от ПЗР на КСО се увеличават периодите на разсрочено плащане за недостигащ осигурителен стаж, като ще се даде възможност на лицата с ниски пенсии да получават по-голяма част от пенсията си.

Регламентира се начинът на изплащане на обезщетенията при временна неработоспособност в преходния период между 2006 и 2007 г., както и обезщетенията при бременност и раждане съобразно настъпилите промени.

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ЗА АДЕКВАТНИ И УСТОЙЧИВИ ПЕНСИИ - 2006 Г.*

1. ОТКРИТИЯТ МЕТОД НА КООРДИНИРАНЕ В ОБЛАСТТА НА ПЕНСИИТЕ В КОНТЕКСТА НА ЛИСАБОНСКАТА СТРАТЕГИЯ

Европейският съвет през 2001 г. в Лаекен стигна до извода, че могат да бъдат извлечени значителни ползи от насърчаване на диалога и сътрудничеството по проблемите на реформите на пенсионните системи. Бяха приети общи цели за адекватност, финансова устойчивост, адаптивност и работен метод, базиращ се на Открития метод на координиране (наричан по-долу за краткост ОМК).

В последствие, първите Доклади за национална стратегия (наричани по-долу за краткост ДНС) описаха през 2002 г. начина, по който 15-те страни-членки възнамеряват да постигнат тези цели. Основавайки се върху същите ДНС, през месец март 2003 г. Комисията и Съветът одобриха Общ доклад за адекватни и устойчиви пенсии.

Заключението на Общия доклад от 2003 г. бе, че “по-голяма част от държавите-членки визират пенсионната реформа като по-скоро продължителен процес, отколкото като еднократно събитие”. Движещата сила на реформационния процес за осигуряване устойчивост на адекватните пенсии следва да бъде постоянно поддържана. В отговор на Общия доклад за пенсиите, проведеният през март 2003 г. Европейски съвет призова държавите-членки да създадат условия за провеждане на по-нататъшни реформи и непрекъснато прилагане на ОМК в областта на пенсиите. Съветът отправи искане през 2006 г. да бъдат представени постигнатите резултати както и да бъдат включени новите държави-членки. Това беше отразено в Предложението на Комисията за съвместна социална закрила и Социалния доклад за включване от 2006 г.

През 2005 г. Комисията предложи, а Съветът одобри ревизиране на Лисабонската стратегия за

създаване на работни места и развитие и преразгледа интегрираните препоръки. Прието бе, че Откритите методи за координиране в социалната защита и социалното включване се вписват в Лисабонската стратегия. Освен това, Комисията смята за необходимо да бъде постигната по-голяма ефективност в степента на координиране на ЕС в областта на социалната защита посредством рационализиране ОМК по отношение на пенсиите, социалното включване, здравеопазването и дългосрочния надзор, считано от 2006 г. Целта е да се създаде по-убедителен и по-видим ОМК, чийто фокус да бъде модернизиранието на политиките и тяхното прилагане на практика, което от своя страна ще взаимодейства в положителна насока с преработената Лисабонска стратегия, като при това ще опрости отчетните и разширителни възможности за политически обмен.

Отделни доклади, като част от ОМК, ще бъдат своевременно изготвяни успоредно с Националните програми за реформа на държавите-членки, представящи цялостен преглед на реформите с принос към целите за растеж и заетост. По подобен начин, докладването на ниво ЕС чрез “Съвместния доклад за социална защита и социално включване” ще бъде включено в годишния доклад на ЕС за извършената работа.

При такава рамка този документ предоставя необходимия анализ като принос към пенсионните аспекти на Доклада за социално включване и социална защита от 2006 г. За тази цел държавите-членки представиха своите втори доклади през лятото на 2005 г. Тези доклади бяха обсъдени по време на обстоен преглед в средата на септември 2005 г., в който участие взеха Комитетът за социална защита и Комитетът за икономическа политика. Този доклад на Комисията е синтез на новата серия от национални доклади.

*Публикува се със съкращения. Превод от английски език Светлана Гавраилова.

2. ОСНОВНИ ПОУКИ ОТ ВТОРИЯ КРЪГ НА ОТКРИТИЯ МЕТОД НА КООРДИНАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА ПЕНСИИТЕ

2.1. Главни постижения в пенсионните реформи на страните-членки

Съвместният доклад за пенсиите от 2003 г. акцентира върху взаимозависимостта между финансовата устойчивост и адекватността на пенсиите в контекста на застаряващите общества и нуждата от всеобхватни реформи, целящи осигуряването на задоволителни, достъпни и финансово устойчиви пенсионни системи. По-конкретно, Съвместният доклад призова държавите-членки да създадат условия за мотивация на по-възрастните трудово заети да останат за по-дълъг период от време на трудовия пазар, да заздравят връзката между пенсионни вноски и доходи, както и да увеличат публичното и частното финансиране, най-вече в светлината на дългосрочните последици за разходите за пенсии при увеличена продължителност на живота.

Населението на Европа ще бъде в незначителна степен по-малко на брой през 2050 г., но затова пък значително по-възрастно. На един гражданин в напреднала възраст ще се падат двама трудово активни, за разлика от съществуващото понастоящем съотношение от четири трудово активни на един гражданин в напреднала възраст. Съвременните дългосрочни прогнози сочат, че през 2050 г. пенсионните разходи ще доведат до значително увеличаване на публичните разходи в повечето от държавите-членки. При съвременните политики публичният разход за пенсии се прогнозира да нарасне средно с 2,2% в 25-те членки на ЕС, с голяма степен на разпръснатост между държавите-членки. Постигнат е значителен напредък в реформирането на пенсионните системи от представянето на Съвместния доклад от 2003 г. Държавите-членки също докладваха за реформи в пенсионните си системи в контекста на националните програми за реформи, оценка на което бе дадена в годишния доклад на Комисията за постигнатия напредък. Броят на възпиращите фактори за по-продължително право на работа бе намален, стимулите увеличени, взаимовръзката между пенсионни вноски и доходи бе укрепена и не на последно място бе отчетено значението на продължителността на живота за пенсионните системи. Нещо повече, предоставянето на допълнителни пенсии бе насърчено, а законовите рамки – подобрени. Освен това някои държави-членки се заеха с проблема за бедност при хората в напреднала възраст, ка-

то увеличиха стойностите на гарантираните минимални пенсии. При провеждане на реформите бяха предприети стъпки в посока на всички ключови цели: предоставяне на задоволителен доход за прослужено време, осигуряване на финансова устойчивост и адаптиране на системите към променящия се трудов пазар и социални условия.

Някои държави-членки представиха пакет с радикални реформи. В **Германия** (в допълнение към реформите от 2001 г., които от своя страна доведоха до намаляване темповете на растеж на първи стълб на пенсионно осигуряване и създаване на държавно подпомагани и финансирани (доброволни) втори и трети стълб на пенсионно осигуряване) бяха предприети мерки, постановени със Закона за устойчивост от 2004 г., целящи уравниване тежестта на нивата на пенсионни вноски с тези на изплащаните пенсионни доходи. В допълнение бе въведен фактор *устойчивост* във формулата за пенсионно индексирание, налагащ допълнително регулиране в случай на влошаване на съотношението между пенсионно осигуряващи се и вече пенсионирани. Във **Франция** реформата от 2003 г. подобри дългосрочната устойчивост посредством увеличение на пенсионноосигурителните години, изисквани за пълна пенсия (пенсионноосигурителните години ще бъдат допълнително увеличени с увеличаване продължителността на живот), също чрез повече стимули за по-продължителна трудова заетост. Членовете на обществените и частните пенсионни схеми понастоящем са третираны по-равнопоставено. В **Австрия** реформите от 2004 и 2005 г. направиха огромна стъпка по посока на по-устойчива пенсионна схема чрез създаването на силна взаимовръзка между пенсионните вноски и доходи, както и към увеличаване на необходимите за пълна пенсия пенсионноосигурителните години. Също така бяха увеличени стимулите за по-продължителна трудова заетост и намалени тези за ранно пенсиониране чрез така наречената *bonus/malus* система. Бе въведена и много по-еднородна пенсионна система в публичния и частния сектор, както и ново индексирание на пенсиите, съобразно цените към 2006 г. Проведената предимно през периода 2003-2005 г. пенсионна реформа във **Финландия** увеличи стимулите за по-продължителна трудова заетост чрез нарастване на пенсионните права за по-възрастните трудово активни и щателно преразгледа договореностите за ранно пенсиониране. Ще бъде въведен и т. нар. “коэффициент живот”, чрез който да се въздейства върху размера на бъдещите пенсии спря-

мо увеличената продължителност на живот. **Литва** (през 2004 г.) и **Словакия** (през 2005 г.) въведоха финансиран стълб към тяхната социалноосигурителна пенсионна система, което ще подобри в дългосрочен план устойчивостта на законоустановената пенсионна схема от разходопокривен тип за прослужено време, като при това ще позволи на заинтересованите лица да придобият допълнителни пенсионни права чрез частните пенсионни фондове. Що се касае до схемите за професионално и лично пенсионно осигуряване, то законовата рамка бе значително усъвършенствана в **Холандия** и **Великобритания**. През 2004 г. в **Холандия** бяха разработени принципите за нова Рамка за финансова оценка при допълнителното пенсионно осигуряване. Наложени са по-строги изисквания, касаещи размера на резервите за колективните лични пенсионни договорености. Освен това се поставят условия за равновесен размер на пенсионните вноски и за съгласуваност между поетите ангажменти към индексирането, финансирането и свързаните с това комуникации. В **Обединеното кралство** предоставянето на лични пенсии бе насърчено посредством рационален и опростен регулаторен режим (под надзора на новия Пенсионен регулатор), опростен данъчен режим за пенсионните фондове и по-голяма защита за крайните схеми на работна заплата (постигнато чрез създаването на Защитен пенсионен фонд).

Други държави-членки продължиха да адаптират вече установените си системи. Например **Испания**, **Португалия**, **Белгия** и **Ирландия** повишиха нивата на гарантираните минимални пенсии над законово уредените актуализации на индексирането, докато във **Великобритания** бе въведен Пенсионен кредит. **Португалия** подобри стимулирането за по-продължителна трудова заетост, като по този начин поощри постигането на по-голяма равнопоставеност между членовете на различните схеми. Бяха разработени стимули за по-продължителна трудова заетост и в други страни-членки като **Люксембург**, **Холандия** (благоприятните данъчни условия при ранно пенсиониране бяха ограничени, а през 2006 г. ще бъде въведено ново иновационно жизнено споразумение, което да замести споразуменията за ранно пенсиониране) и **Италия** (реформата от 2004 г. планира постепенно увеличаване на възрастовите изисквания при пенсиите за прослужено време). В **Дания** при колективните договори ще има повишаване на пенсионните вноски. **Швеция** допълнително разработи през 2004 г. информационно осигуряване посредством

обширен пенсионен Интернет портал.

Новите държави-членки не бяха включени в Съвместния доклад за пенсиите през 2003 г. В повечето централно и източноевропейски държави-членки пенсионните системи бяха значително трансформирани през 90-те години, като бе изградена нова структура, обединяваща обществената схема от разходопокривен тип и задължителната частно финансирана схема за хора под определена възрастова граница, като последната бе доброволно избираема за по-възрастни лица, които същевременно използват и старата система и важи за тези, които не са пожелали или не са били задължени да ползват новата система. Частните схеми на пенсионно осигуряване са със задължителен характер за новопостъпващите участници в пазара на работна ръка в **Естония**, **Латвия**, **Полша**, **Унгария** и **Словакия**, като в **Литва** това е поставено на доброволни начала. Освен това в **Латвия** и **Полша** обществената схема от разходопокривен тип бе реформирана в национална схема на твърди пенсионни вноски (НСТПВ). В определен брой държави-членки бе извършен сериозен анализ на пенсионната система от групи експерти или чрез обществен диалог. Някои пенсионни закони предвиждат периодични преразглеждания като основа за по-нататъшни стъпки в процеса на реформиране. **Испания** например поднови Пакта от Толедо, като акцентира върху важността на диалога със заинтересованите социални и икономически играчи, що се касае до мониторинга на настоящите и бъдещите мерки за реформиране.

На всеки пет години Парламентът анализира протичащите към момента и бъдещите предприети мерки за реформа. **Испания** ще създаде Постоянен надзорен орган, който да провежда мониторинг върху развитието на социалните системи за защита и чието предназначение е да извършва анализи и да излиза с предложения за наложителни промени. Във **Великобритания** Пенсионната комисия (под председателството на лорд Търнър) в своя втори доклад в края на ноември 2005 г. представи препоръки относно реформата. Правителството се ангажира да вземе тези и други препоръки под внимание преди да излезе с предложението през пролетта на 2006 г. **Чешката република** реформира вече съществуващата си система, като адаптира някои от параметрите за възраст при пенсиониране за прослужено време и трудов стаж, но същевременно някои от другите елементи на системата остави непроменени (възраст за пенсиониране във връзка с детските периоди на внасяне на

вноски). Тези характеристики бяха разгледани от многопартийна експертна група, която се застъпва за по-нататъшни реформи. Всички основни партии се ангажираха да дадат на тези препоръки законова форма преди следващата изборна кампания през 2006 г. **Малта** прие *Правителствен доклад* за стратегията на пенсионната реформа, по който в момента текат дискусии. В **Дания** правителството създаде Комисия за социално подпомагане, натоварена с изготвянето на конкретни предложения, на базата на които да се промени датския модел на социално осигуряване, в това число пенсията и най-вече ранното пенсиониране. В светлината на анализите на Комисията за социално подпомагане и с оглед постигането на дългосрочните икономически цели, през пролетта на 2006 г. правителството ще представи нов икономически многогодишен план с обseg на действие най-малко до 2015 г. В **Ирландия**, в края на 2005 г. се очаква Пенсионният борд да предаде своя анализ на пенсионната система и да направи предложения за предприемане на мерки за осъществяване на реформата. Очакват се най-вече предложенията, отнасящи се до насърчаване на професионалните пенсии. Редовно ще се извършват прегледи на степента на развитие на пенсионноосигурителните системи в **Германия, Франция и Австрия**.

2.2. Ключови въпроси, повдигнати от Националните доклади за стратегия

Откритият метод на координиране на пенсията се базира на 11 конкретни цели, групирани в области като адекватност, устойчивост и модернизация. Пространният анализ на напредъка при постигането на тези цели във вида, в който е представен във втория кръг от Докладите за национална стратегия, е част от техническото приложение. Докладите представят информация за направеното в сферата на пенсионната устойчивост чрез намаляване на държавния дълг (Белгия, Дания, Холандия), като по този начин се предоставя възможност за отреагиране при предоставянето на ресурсите на разположение на пенсионноосигурителните системи. Четири проблема, вече очергани в Съвместния доклад върху пенсионното осигуряване от 2003 г., продължават да имат приоритетно значение:

- Подобряване на стимулите за по-продължителна трудова заетост;
- Разработване подход на жизнен цикъл и укрепване на връзката между пенсионните вноски и пенсионните доходи при осигуряване на задоволителен заместител на дохода, както и управление

на по-голямата продължителност на живота;

- Пенсионноосигурителните системи да станат по-адаптивни към структурните промени;
- Укрепване ролята на минималните пенсии и солидарността на пенсионноосигурителните системи.

Много ярко се очертават други два проблема в светлината на наскоро извършените реформи:

- Създаването на условия, в които частните пенсии да допълват и частично да заменят държавно отпусканите пенсии;
- Укрепване управлението на пенсионноосигурителните системи.

2.2.1. Укрепване на стимулите за удължаване на трудовия живот

Както вече бе подчертано в Съвместния доклад от 2003 г., от изключителна важност е хората да могат да работят повече години, макар че в някои държави от значение е и започването на работа в по-ранна възраст. В Лисабонския контекст Европейска цел от първостепенна важност е да се работи повече години, което от своя страна може да бъде осъществимо посредством постигането на две други цели: увеличаване процента на трудова заетост на по-възрастни граждани (на възраст между 55–64 години) до 50% и увеличаване на възрастта за ефективно оттегляне от пазара на труда с 5 години. По-дългият трудов живот води до повече години за пенсионноосигурителни вноски и по-малко години за получаване на пенсионни доходи, като по този начин се допринася за постигане на адекватност и устойчивост на пенсионноосигурителната система. Такива системи представляват важна част от институциите, имащи отношение към трудовия пазар посредством предоставянето на пенсии. Ето защо, от изключителна важност е вградената в пенсионноосигурителната система структура на стимулите да подпомага трудовата заетост. Средният процент на трудова заетост при младите хора (15–24 години) в ЕС възлиза на 37%, като вариативността му в различните държави-членки е между 20 и 60%. Въпреки че приоритетна цел на ЕС е да се увеличи процентът на обучаващите се, то горната разлика трябва да ни наведе на мисълта, че е необходимо да се положат повече усилия при интегрирането на младите хора към пазара на труда, както и да им се окаже съдействие в случаите, когато преследват “не-линейни кариери” и редуват работа с образование. Трудовата заетост в по-ранна възраст дава своя принос за по-продължителен трудов живот и по-голямо натрупване на пенсионни права, като по този начин се укрепва

благосъстоянието както на ниво общество, така и на ниво индивид. През последните години се увеличи процентът на заетост на по-възрастни хора, променяйки една дългогодишна отслабваща тенденция. Всъщност, процентът на трудова заетост на по-възрастни хора се увеличи от 36% през 1995 г. на 42% през 2004 в 15-те страни-членки на ЕС, като в същото време този процентов ръст за 25-те държави-членки на ЕС варира от 36% за 2000 г. до 41% за 2004 г. Въпреки направените напоследък подобрения, в известен брой от държавите-членки този процент е под или около 30% (Белгия, Италия, Люксембург, Унгария, Малта, Австрия, Полша, Словения, Словакия) или между 30 и 45% (Чешка република, Германия, Гърция, Испания, Франция), докато в някои други той е между 45 и 55% (Латвия, Литва, Холандия, Естония, Ирландия, Кипър, Португалия, Финландия) и само в съвсем малко държави-членки стойността му надхвърля 55% (Дания, Швеция и Великобритания). В почти всички държави-членки неотдавна направените реформи подобриха стимулите за удължаване на трудовата заетост (това касае най-вече уредените със закон схеми) и съответно намалиха достъпа до ранно пенсиониране. По-продължителната трудова заетост е насърчавана посредством пенсионни добавки и обратно – ранното пенсиониране е обезсърчавано посредством актюерски съкращения. Нещо повече, осигурена е по-голяма гъвкавост при определяне на времето за пенсиониране и пример за това е комбинацията между трудова заетост и частично пенсиониране. В допълнение към горното можем да кажем, че достъпът до схемите за пенсиониране поради нетрудоспособност, болест или инвалидност е преразглеждан с оглед елиминиране на други възможни начини за ранно пенсиониране. Докато при схеми с твърди пенсионни вноски ефективните стимули са присъщи, то при някои схеми с твърди пенсионни доходи може да се наложи адаптиране на критериите за пенсиониране и на пенсионните параметри (например възрастови граници за достъп до схеми за ранно или специфично пенсиониране, коефициентите *bonus/malus* и др.). Освен това, както бе илюстрирано от извършената работа на Индикаторната подгрупа по процентите на заместване на дохода, реформите на законово уредените схеми често водеха до намаляване на индивидуалните проценти на заместване на дохода, чиито стойности са били взети по време на определена пенсионна възраст. Така или иначе много държави-членки увеличиха пенсионните права за хора, работещи

повече години, и това би могло да бъде допълнителен стимул за по-продължителна трудова заетост.

Ключов въпрос за в бъдеще е дали проведените реформи са достатъчно задълбочени, за да осигурят ефикасни стимули за по-продължителна трудова заетост, така че да бъдат постигнати целите, поставени в Лисабон, по отношение на процента на трудова заетост и ръста при ефективната пенсионна възраст. Между държавите-членки се наблюдават значителни отлики съобразно убедителността на стимулите за по-продължителна трудова заетост в зависимост от строежа на пенсионноосигурителната система. Това предполага, че структурата на самите стимули подлежи на допълнително ревизиране в голяма част от държавите-членки. По-конкретно, в част от тях трябва да се отдели нужното внимание на начините за ранно оттегляне от пазара на труда (т.е. преди стандартно възприетата пенсионна възраст).

2.2.2. Разработване на подход на жизнения цикъл и укрепване връзката между пенсионните вноски и доходи при осигуряване на задоволително заместване на дохода и управление на увеличаващата се продължителност на живота

Проблемът с баланса и връзката между пенсионноосигурителните вноски и пенсионните доходи, както и прозрачността на тази връзка, са от особена важност както за пенсионните системи с твърди пенсионни доходи (характерни за законоустановените системи от разходнопокривен тип), така и за схемите на твърди пенсионноосигурителни вноски, присъщи на системата. Пенсионните реформи трябва да решават проблеми, касаещи демографското развитие и по-конкретно удължената продължителност на човешкия живот, която е основна причина за увеличаване на пенсионните разходи в бъдеще. За подобен ръст във финансово балансираните схеми биха били необходими или по-високи пенсионни вноски от страна на трудово заетите, или по-малки пенсионни доходи за пенсионерите, при положение че удълженият човешки живот бъде прекаран в пенсионни години. Все пак, такова удължаване може да бъде поделено между трудово заетите и пенсионните години, като по този начин би се получил по-добър баланс между направените пенсионноосигурителни вноски през целия трудов стаж и пенсионните доходи. В отговор на бъдещо увеличаване продължителността на живота се предвижда набор от реформи за стабилизиране на пенсионноосигурителните системи посредством автоматични регулиращи ме-

ханизми (както това е направено в Швеция, Финландия, Полша, Латвия и Германия) или посредством периодични актуализации и корекции (както в Австрия, Италия и Франция). Освен това подобни корекции ще насърчат прилагането на подхода на жизнения цикъл.

2.2.3. Модернизирани пенсионноосигурителните системи посредством по-голяма пригодност към структурните промени

Новите структури за осигуряване на работна ръка налагат наличието на адаптивни пенсионноосигурителни системи. Поради нарастване процента на участие и протичащите социални промени все повече и повече хора не следват стандартната трудова ангажираност при пълен работен ден и трудова заетост през целия си живот. Прекъсването на трудовия стаж и работата на непълен работен ден се срещат все по-често, като при това се увеличава броят на хората, които поне през част от професионалната си кариера имат самостоятелна трудова дейност. Подобни тенденции налагат коригирането на пенсионноосигурителните системи с оглед насърчаване на трудова дейност и осигуряване на адекватни пенсионни доходи за всички, дори ако това налага системата да не е толкова прозрачна. Държавите-членки вече започнаха преразглеждане на предоставянето на пенсии на трудово заети с нетипични кариери и на самоосигуряващите се с цел облекчаване достъпа до законоустановени и допълнителни пенсионни схеми. Например някои държави-членки, по-конкретно тези, където вече са укрепени връзките между пенсионни вноски и доходи, дават възможност хората да получават пенсионни кредити за периодите, когато са били на краткосрочни договори, непълен работен ден, при волнонаемна заетост, както и в случаите на прекъсване на трудовия стаж поради майчинство, полагане на грижи за възрастен човек, образование и безработица. Целта на подобни провизии е да се направи така, че работата на непълен работен ден или на срочен трудов договор, както и при прекъсване на трудова дейност или безработица, да не нанесе вреда и да внесе диспропорционалност при пенсионните доходи. В противовес на общата тенденция за намаляване на бъдещите пенсионни доходи, при схемата от разходопокривен тип, няколко държави-членки направиха подобрения в кредитирането за отглеждане на дете и въведоха подобни провизии при полагане на грижи за възрастен човек. Напредъкът в тази сфера на модернизирани изглежда трудно пос-

тижим, обяснение на което може да се търси във възможно напрежение между стимулите за натрупване на първоначални пенсионни средства посредством заплатена трудова заетост и признаването на незаплатения труд.

Повечето държави-членки поэтапно преустановяват диференцирането в законоустановената възраст за пенсиониране между мъже и жени. В други страни-членки ще продължават да диференцират възрастта за пенсиониране по полов признак в продължение на поне още две десетилетия. Някои страни все още предвиждат по-ранно пенсиониране за жени с деца. Нужно е да се отбележи, че структурата на пенсията, получавана от надживелия съпруг/а се променя, тъй като традиционната пенсия за вдовици ще се среща все по-рядко и по-рядко поради рязкото увеличаване на възможностите за работа на жените.

По принцип трудово заети, често сменящи работодателите си, са по-добре обслужвани от законоустановените схеми, а много такива схеми бяха адаптирани към краткосрочните договори, докато допълнителните пенсионноосигурителни схеми (най-вече имащите връзка с индивидуален работодател) могат да поставят в неизгодно положение мобилните трудещи се, с оглед на пенсионните им права в сравнение с дългосрочно заетите (поради периодите на изчакване и периодите на удовлетворяване на условията за придобиване на права).

2.2.4. Гарантиране предоставянето на минимален пенсионен доход и солидарност

В някои държави-членки, в отговор на нуждата да се предостави приличен пенсионен доход на възрастните хора, наскоро бяха увеличени гарантираните минимални пенсии с повече от законоустановените изисквания за индексация (Белгия, Испания, Ирландия, Италия, Португалия). През 2003 г. Великобритания въведе подобрен "пенсионен кредит" на базата на доходите, за да бъдат насърчени стимулите за спестяване за времето на пенсиониране.

Тези реформи за минимални пенсии, или по-общо казано за минимални пенсионни доходи на възрастните хора, повдигнаха проблема за това как те влияят върху стимулите за натрупване на пенсионни права. Ето защо взаимовръзката между минималните пенсионни доходи, принципите на индексация и стимулите трябва да бъде анализирана много внимателно.

Друг проблем се изразява в това дали минималните пенсии или минималните пенсионни доходи да се индексират по различен начин от пенсиите на база спестявания и дали това може да доведе до не-

желан ефект върху разпределение на дохода между пенсионерите. Неотдавнашни проучвания сочат, че все повече и повече държави възприемат ценовото или близко до ценовото индексирание както по отношение на базираните върху спестяванията пенсионни схеми, така и при схемите за минимална пенсия. Така или иначе, индексирането на гарантираните минимални пенсии на база цени обикновено означава, че доходът на зависещите от минималната пенсия изостава от общото нарастване на доходите и може да доведе до риск от ръст на относителната бедност сред пенсионерите, без оглед на факта, че съхранява покупателните им възможности. За да се предотврати такъв ръст на бедността, от правителствата се очаква да предприемат по свое усмотрение корективни мерки, което само по себе си противоречи на създаването на дългосрочна, сигурна и стабилна система, в която хората да имат доверие.

2.2.5. Осигуряване на лични пенсии, които частично да допълват и заместват предоставяното на държавна пенсия

Много държави-членки отдават по-голямо значение на приноса на частното финансиране при осигуряването на достатъчни пенсионни доходи, като при това се подчертава позитивната роля на многостранността на демографския риск между обществените и частните пенсионноосигурителни системи. Застаряващото население, най-вече пенсионирането на бейби-бум поколението, означава, че финансовата устойчивост на пенсионната система от разходопокривен тип (*pay-as-you-go*) налага да се отдели по-обстойно внимание при настъпващите значителни промени в съотношението трудово активни/неактивни. Освен това, субсидираните пенсионноосигурителни системи ще бъдат засегнати и от застаряването на населението.

Докладите за национална стратегия обхващаха в много по-голяма степен, отколкото по време на последното упражнение, въпроса за допълнителните пенсии. Някои държави считат, че ролята на частното пенсионно осигуряване е да представлява част от пълното пенсионно осигуряване. Такъв беше случаят в някои държави-членки (Дания, Холандия и Великобритания). Нещо повече, значението на частното пенсионно осигуряване получи допълнителен тласък в своето развитие при въвеждането на финансиран стълб на законоустановените пенсионни схеми в някои страни-членки като Швеция, Полша, Унгария, Естония, Латвия, Литва и Словакия. Освен това, голям брой страни увеличиха своя набор от провизии за профе-

сионални или частни пенсионни схеми, които да допълват държавните пенсии (Германия, Италия, Австрия). Все пак, както бе подчертано от специалното проучване на Комитета за социална защита на частно управляваните пенсионноосигурителни схеми, докато очакваната пенсионна вноска при частно управляваните пенсионни схеми се очаква да нарасне през идващите десетилетия, в почти всички държави-членки с пенсионна система от разходопокривен тип се прогнозира тя да остане основен източник на доходи за пенсионерите. Това ще позволи на държавите-членки да поддържат определена степен на редистрибуция и солидарност, необходима за осигуряването на достатъчен доход за всички стари хора, както и да диверсифицира риска на индивидуално ниво по подходящия начин. Във всеки случай предоставянето на гарантирани минимални пенсии си остава не само задължение на държавата, но се предвижда навсякъде при държавните пенсионноосигурителни системи. Нещо повече, тенденцията към по-широка употреба на частно управлявано пенсионно осигуряване не позволява държавната политика да се оттегли от тази област. Мониторингът и регулирането на частното пенсионно осигуряване се превръща във важна и комплексна задача пред държавната политика. Освен това, трябва да се насърчава прозрачността и конкурентните пазари за финансовите посредници.

Ако личните пенсии биха осигурили пенсионни доходи за хората с по-ниски такива, то следва, че от съществено значение за държавите-членки е да инвестират в изграждането на добри управленски структури за тях. Някои държави-членки предоставят сравнително благоприятни стимули на хората с ниски доходи (Германия, Чешката република) за тяхното участие в частно управляваното пенсионно осигуряване, но това може да се окаже недостатъчно. Така става ясен и дебатът в някои държави-членки относно това частните пенсионни спестявания да станат задължителни и по-конкретно в случаите, когато пенсионното осигуряване се базира на личните пенсионни спестявания (какъвто е случаят в много държави-членки). В случаите, когато личните пенсии са базирани на по-широко използване на доброволно пенсионно осигуряване, те обикновено се използват по-често от групите с по-високи доходи. Това може да доведе до влошаване въздействието на отстъпките до нивото на индивидуалните проценти на заместване на дохода в законоустановените пенсионноосигурителни системи и най-вече това засяга по-възрастните пенсионери.

За държавите-членки е важно да извършват мониторинг по отношение на това дали действител-

ното развитие на пенсионното осигуряване съответства на нуждите, като за целта следва да извършват оценка на нивата на покриване и на пенсионните доходи, както и тяхното разпределение по възраст и социално-икономически статус. Нещо повече, частно управляваните схеми, съвместно с резервните фондове на системите от разходопокривен тип, трябва да действат на едно много високо ниво на сигурност и ефективност. Правилата за приемливите инвестиционни рискове и благоразумните предположения относно бъдещата възвръщаемост представляват предпазни мерки от голямо значение в случаите, когато тяхното приложение е съобразно наложено и съблюдавано, като същевременно ефикасност означава административните такси да бъдат задържани на едно ниско равнище.

На последно място, превръщането на индивидуалните сметки в сигурен анюитет ще придобива все по-голямо и по-голямо значение, най-вече при наскоро въведените режими, които ще предоставят първите частични пенсионни възнаграждения след няколко години, а в някои случаи и преди края на настоящето десетилетие (като в Полша, Естония, Унгария, Латвия, Литва и Словакия).

2.2.6. Укрепване управлението на пенсионните системи

Периодичните или специални анализи на пенсионните системи, както и автоматичните или полуавтоматични механизми за регулиране, вече упоменати в т. 2.2, дават своя принос за по-доброто управление на пенсионните системи. В много случаи те всъщност се занимават с дълголетие, но освен това и с други изменения на пенсионните параметри, като трудова заетост и растеж. Националните доклади за стратегия очертават развитието на независимите институции, отговорни за мониторинга на пенсионноосигурителните системи. От подобни анализи става ясна нуждата да се постигне баланс между активния трудов живот и пенсионирането, между заместването на дохода и общата пенсионна вноска, необходима с оглед фундаменталните цели за поддържане на пенсионна адекватност и устойчивост. Това представлява една интересна тенденция, тъй като по този начин се увеличава общата прозрачност на пенсионноосигурителните системи и подпомага постигането на по-консенсусно вземане на решения. Прилагането на по-голяма гъвкавост на пенсионната възраст при законоустановените пенсионни системи, изграждането на по-тясна връзка между пенсионните вноски и доходи, както и развитието на частно управлявано осигуряване – всич-

ки тези фактори предполагат по-комплексен избор в полза на бъдещите бенефициенти.

Както това беше подчертано от известен брой страни-членки (като Великобритания, Италия, Холандия, Дания, Швеция и Ирландия), тази тенденция следва да бъде придружена от подходяща информация относно бъдещите пенсионни нива, а в по-общ план – от насърчаване стремежа за по-голямо осъзнаване на проблемите на пенсионното осигуряване и по-добро разбиране на финансовите услуги. Въпреки че е от значение познаването на степените на информация, когато се очаква населението да вземе комплексно индивидуално решение относно пенсионното осигуряване. Главните усилия за предоставяне на информация и увеличаване на финансовата грамотност са излагани в повечето от докладите и действително е наложително да се дефинират пенсионните права на членовете и бенефициентите посредством високо качество на предоставяната информация.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1. Съвместно разглеждане на адекватността, устойчивостта и модернизацията

Вторият кръг от Национални доклади за стратегия потвърди, че основните цели на пенсионната адекватност, устойчивост и модернизация са подходящи за ръководене на стратегиите за реформиране, с оглед посрещането на пенсионното предизвикателство в Европа.

Националните доклади за стратегия очертаха взаимовръзките между трите широкообхватни цели, тяхното съвместно действие и взаимозаменяемост. За да бъдат успешни стратегиите за реформиране, всичките три компонента трябва да са на лице и да бъдат съвместно разглеждани.

Ако обществото не изгради интегриран подход за установяване на връзка между адекватността и устойчивостта, то рисковете биха били значителни. Необосновани обещания за бъдещи пенсии представляват заплаха към възможността за осигуряването на адекватни пенсионни доходи. Неадекватното натрупване на пенсии и предоставянето на ниски нива на доходите (или в случаите на намаление на предварително обещаното пенсионно осигуряване) би оказало непредвидим натиск върху устойчивостта на публичните финанси по начина, по който нарастващата потребност от специална преоценка на пенсиите и появата на непредвидено търсене на други социални помощи може да доведе до по-големи публични

разходи. Подобни ситуации биха могли да доведат до остри конфликти, засягащи доверието в пенсионноосигурителната система.

По-голямата прозрачност на пенсионните системи е от значение както за отделните индивиди (нуждаещи се от информация и яснота при вземането на дългосрочни решения), така и за правителствата (които следва да създадат мониторингов инструментариум при дългосрочното управление на пенсионните системи). Интересна, нова и своеобразна характеристика на наскоро извършените пенсионни реформи е въвеждането на автоматични и полуавтоматични механизми, имащи своя принос за периодичния мониторинг върху разнообразните източници на несигурност – по-конкретно това са демографските тенденции и насърчаването на възможността за пропорционални и навременни реформи.

3.2. Принос на пенсионните реформи към трудовата заетост и растежа

Както бе акцентирано в много от Националните доклади за стратегия, пенсионните реформи трябва да бъдат разглеждани в един по-широк контекст на обществото и икономиката. Усилията, насочени към извършване на реформа, по начина, по който бяха отбелязани от държавите-членки в Националните програми за реформа, могат да бъдат подкрепени от пенсионните реформи, като същевременно по-силните икономики могат също да предоставят по-добри пенсии. Нарастващите възможности за трудова заетост за по-възрастните хора е от жизненоважно значение както за постигането на поставените в Лисабон цели за трудовата заетост, така и за постоянния растеж, като по този начин ще се позволи поддържането на високо ниво на социална защита в едно застаряващо общество. Следователно пенсионните реформи, трудовата заетост и растежът са взаимозависими.

Първо, пенсиите съставляват значителна част от публичните разходи в почти всички държави. Една финансово здрава публична пенсионноосигурителна система е от голямо значение за устойчивостта на публичните финанси като цяло, които от своя страна поддържат цялостния растеж и икономическата производителност. От друга страна, успешно прилагане на Лисабонската стратегия, водеща до подобрена конкуренция и производителност, може да предостави необходимото пространство за маневри при извършването на пенсионната реформа.

Второ, съществуват тесни връзки между пенсионните системи и производителността на трудовия пазар. Пенсионните системи дават стимули, които

се отразяват в предлагането на работна ръка от страна на по-възрастното население, като същевременно високата степен на трудова заетост от своя страна създава условия за по-големи пенсионни вноски в системата. Изискуемите за финансирането на пенсионните системи вноски въздействат върху разходите за труд и оттам – върху търсенето на работна ръка. Високите пенсионни вноски може да доведат до намаляване на търсенето на работна ръка, докато прекомерно щедрите пенсионни вознаграждения биха довели до намалено предлагане на работна ръка, като по този начин се задълбочат дисбалансите на трудовия пазар. Както пенсионните вознаграждения, така и вноските трябва да се разглеждат в контекста на тяхното въздействие върху функционирането на трудовите пазари.

3.3. Подлежащи на мониторинг ключови проблеми

От 2003 г. насам много държави-членки предприеха съществени пенсионни реформи, често в разрез с общественото мнение. Някои провеждат всеобхватни реформи, други увеличиха усилията, които полагат, а други са все още на съвсем ранен етап от процеса на реформиране. При последните трябва да бъде даден допълнителен тласък на влаганите усилия, докато в повечето държави-членки е необходимо да се поддържа същият темп. Всички национални доклади за стратегия очертаха следните въпроси, изискващи внимателен мониторинг:

- Пенсионните реформи трябва да продължат да подкрепят доброто функциониране на трудовите пазари посредством коригиране и укрепване на стимулите за по-продължителна трудова активност и чрез преразглеждане нивата на пенсионните вноски и доходи. Постигане на напредък в реформата на трудовия пазар, в това число и промяна културата на работодателите по отношение задържането и повторното наемане на по-възрастни служители;
- Пенсионните реформи е необходимо да насърчат регулирането на системите за управление на промените в продължителността на живота и въвеждането на подхода на жизнения цикъл при своето структуриране;
- Модернизацията трябва да отчита новите форми на трудова заетост, гъвкавата заетост, прекъсването на кариерата, прекъсването за полагане на грижи, както и изграждането на система, която позволява на жените сами да акумулират пенсионните си права;
- Предприемането на мерки, с оглед бъдеща адекватна минимална пенсия, придобива все по-голямо значение, но е необходимо да се положат

грижи по отношение правилата за индексване и предотвратяване появата на възпиращи фактори за работа и спестяване;

- Финансовата устойчивост на публичните пенсионноосигурителни системи и ефектът им върху държавните бюджети се нуждаят от внимателен мониторинг, като при това се вземе под внимание влиянието на частните пенсионни системи върху публичните финанси. Освен това, публичният дълг следва да бъде намален с цел създаване на място за маневриране при очакван ръст на дълга, свързан с напредналата възраст.

- Развиването на частно осигуряване може да допълни или частично да замести публичното пенсионно осигуряване, като по този начин се размие рискът на индивидуално ниво, но при всички случаи трябва да се гарантират сигурността и справедливостта.

- Трябва да се положат допълнителни усилия в посока прозрачност и насърчаване на по-голяма образованост и разбиране на пенсионните проблеми;

- Редовното анализиране и регулиране на механизмите е необходимо не само за адаптиране на системите с течение на времето, но също и за по-добро разбиране на нуждата от реформа, изправена пред лицето на демографските предизвикателства.

3.4. Следващи стъпки в рамките на Открития метод на координиране

Откритият метод за координиране на пенсионните системи доказва, че е едно добро средство за ЕС и държавите-членки, с което да се отиде по-напред в разбирането на пенсионната реформа чрез дефиниране на общите цели, проследяване на постигнатия напредък и насърчаване процеса на образование. Новият Открит метод на координиране, както е описан в комюникето на Комисията от 22.12.2005 г.: “Работейки заедно, работим по-добре: Нова рамка за открито координиране политиките за социална защита и включване на Европейския съюз”, благодарение на интегрираната структура и по-тесни връзки с Лисабонската стратегия за растеж и работни места, би могъл да увеличи полаганите от държавите-членки усилия за постигане на напредък в пенсионната реформа. Бъдещата работа ще следва две методологии:

(1) Продължаване с цялостния мониторинг на постигнатия напредък при постигането на общите цели, без това да налага допълнителни изисквания за изготвяне на доклади от държавите-членки. Както бе посочено в комюникето на Комисията, ще се извърши съгласуване с Лисабонския тригодишен

цикъл (2005–2008). От държавите-членки няма да се изисква изготвяне на национални стратегии през промеждутъчните години. През тези години Откритият метод на координиране ще се концентрира върху задълбочените анализи на специфични проблеми; върху разпространение констатациите от политиката; върху оценяване индикаторите на постигнатия напредък към общите цели;

(2) Фокусиране анализите на политиката и обмисляне на най-добрите практики върху ключовите проблеми. В допълнение на текущата работа по процентите на заместване на дохода и в светлината на идентифицираните в настоящия документ предизвикателства, бъдещата хоризонтална работа би могла да се фокусира върху следните проблеми:

- Планиране обезпечението на минимални доходи за възрастното население (в това число връзка между пенсиите и други доходи, които да бъдат предоставени на пенсионирани);

- Укрепване на връзката между пенсионни вноски и доходи (посредством кредити без плащания и съобразяване с проблемите на различните полове);

- Връзката между гъвкавостта в пенсионна възраст и по-продължителната трудова заетост;

- Ключови проблеми при развитието на частното пенсионно осигуряване (ефективна законова рамка, неравнопоставеност при покритието, сигурност, информация, разходи по прехода, принос на частното пенсионно осигуряване към финансовата устойчивост);

- Разработване на редовни механизми за анализ и регулиране.

Всичко това може да бъде постигнато чрез специални проучвания и работни семинари. Методологията на Обстойния преглед (Peer review), успешно приложена в социалното включване, може също да бъде използвана при някои от приоритетните теми. Резултатът от подобна работа може да бъде докладван по необходимия начин на Комитета за социална защита и Комитета за европейска политика. Комитетът за социална защита е възможно да изиска предаването на доклади на Комисията и Съвета по някои от проблемите. Двете работни методологии, националната отчетност и хоризонталните проучвания осигуряват значителен материал за бъдещите Съвместни доклади върху социалната защита и социалното включване да позволят Откритият метод на координиране да даде своя ефективен принос към Лисабонската стратегия за растеж и работни места.

Евроинтеграция

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 1408/71 г.

(продължение от бр. 6/2006 г.)

ГЛАВА 7. СЕМЕЙНИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ И СЕМЕЙНИ ПОМОЩИ ЗА НАЕТИ И БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА*Раздел 1. Общи разпоредби***Чл. 72. Сумиране на периоди на трудова заетост**

Когато съгласно законодателството на държава-членка придобиването на право на обезщетения зависи от завършването на периоди на трудова заетост, компетентната институция на тази държава взема под внимание, доколкото е необходимо, завършените периоди на трудова заетост на територията на всяка друга държава-членка като завършени съгласно собственото ѝ законодателство.

Раздел 2. Работещи и безработни лица, чиито семейства постоянно пребивават в държава-членка, различна от компетентната държава

Чл. 73. Работещи

1. Работещ, който е субект на законодателството на държава-членка, различна от Франция, има право на семейните обезщетения, предвидени от законодателството на първата държава-членка, за членовете на неговото семейство, които постоянно пребивават на територията на друга държава-членка все едно, че постоянно пребивават на територията на първата държава.

2. Работещ, който е субект на френското законодателство, има право, по отношение на членовете на неговото семейство, които постоянно пребивават на територията на държава-членка, различна от Франция, на семейните помощи, които са предвидени от законодателството на тази държава-членка; работещият трябва да отговаря на условията за трудова заетост, на които съгласно френското законодателство се основава правото на такива обезщетения.

3. Въпреки това, работещ, който по силата на чл. 14, параграф 1, буква "а" е субект на френското законодателство, има право на предвидените от френското законодателство и посочени в Приложение V семейни обезщетения за членовете на неговото семейство, които го придружават на територията на държавата-членка, в която работещият е командирован.

Чл. 74. Безработни лица

1. Безработно лице, което получава обезщетения за безработица съгласно законодателството на държава-членка, различна от Франция, има право на предвидените от законодателството на първата държава-членка семейни обезщетения за членовете на неговото семейство, които постоянно пребивават на територията на друга държава-членка, все едно, че постоянно пребивават на територията на първата държава.

2. Безработно лице, което получава обезщетения за безработица съгласно френското законодателство, има право, по отношение на членовете на неговото семейство, които постоянно пребивават на територията на държава-членка, различна от Франция, на семейните помощи, които са предвидени от законодателството на държавата, на чието територия постоянно пребивават въпросните членове на семейството.

Чл. 75. Предоставяне на обезщетения и възстановяване на суми

1. (а) В случаите по чл. 73, параграф 1 и 3, семейните обезщетения се предоставят от компетентната институция на държавата, на чието законодателство е субект работещият, а в случаите по чл. 74, параграф 1, от компетентната институция на държавата, съгласно чието законодателство безработното лице получава обезщетения за безработица. Те се предоставят съобразно прилаганите от тези ин-

ституции разпоредби, независимо дали физическото или юридическото лице, на което се дължат тези обезщетения, постоянно или временно пребивава или се намира на територията на компетентната държава или на територията на друга държава-членка;

(б) Въпреки това, ако семейните обезщетения не се използват от лицето, на което следва да се предоставят за издръжка на членовете на семейството, компетентната институция се освобождава от юридическите си задължения, като предоставя въпросните обезщетения на физическото или юридическото лице, което действително издържа членовете на семейството, по искане на и с посредничеството на институцията по тяхното местоживееие или на определената институция, или на назначения за целта орган от компетентните органи на страната на тяхното постоянно пребиваване;

(в) Две или повече държави-членки могат да се договорят, съобразно разпоредбите на чл. 8, компетентната институция да предоставя дължимите семейни обезщетения съгласно законодателството на тези държави или на една от тези държави на физическото или юридическото лице, което действително издържа членовете на семейството, пряко или с посредничеството на институцията по тяхното местоживееие.

2. (а) В случаите по чл. 73, параграф 2 и чл. 74, параграф 2, семейните помощи се предоставят от институцията по местоживееие на членовете на семейството, в съответствие с прилаганото от тази институция законодателство;

(б) въпреки това, ако съгласно това законодателство помощите трябва да се предоставят на работещия, посочената в предходната алинея институция изплаща тези помощи на физическото или юридическото лице, което действително издържа членовете на семейството на мястото им на постоянно пребиваване или, по целесъобразност, пряко на членовете на семейството;

(в) компетентната институция възстановява пълния размер на предоставените помощи в съответствие с предходните алинеи. Възстановяването на суми се определя и извършва по реда, определен в посочения в чл. 97 регламент за прилагане.

Чл. 76. Правила за преимущество в случаи на натрупване на право на семейни обезщетения или семейни помощи в изпълнение на разпоредбите на чл. 73 и 74, поради упражняването на професионална или търговска дейност в страната по постоянно пребиваване на членовете на семейството

Правото на семейни обезщетения или семейни помощи съгласно чл. 73 и 74 се спира, ако поради упражняването на професионална или търговска дейност се дължат семейни обезщетения или семейни помощи и съгласно законодателството на държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивават членовете на семейството.

ГЛАВА 8. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА ДЕЦА НА ИЗДРЪЖКА НА ПЕНСИОНЕРИ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА СИРАЦИ

Чл. 77. Деца на издръжка на пенсионери

1. По смисъла на настоящия член, терминът “обезщетения” означава семейни помощи за лица, които получават пенсии за старост, инвалидност, трудова злополука или професионална болест, и увеличения или добавки към такива пенсии за децата на такива пенсионери, с изключение на добавките, които се отпускат съгласно осигурителни схеми за трудови злополуки и професионална болест.

2. Обезщетенията се отпускат в съответствие със следните правила, независимо от държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава пенсионерът или децата:

(а) на пенсионер, който получава пенсия съгласно законодателството на само една държава-членка, в съответствие със законодателството на държавата-членка, която отговаря за пенсията;

(б) на пенсионер, който получава пенсии съгласно законодателството на повече от една държава-членка:

(i) в съответствие със законодателството на тази от държавите, в която постоянно пребивава при условие, че съгласно законодателството на тази държава се придобива право на едно от обезщетенията, посочени в параграф 1, като по целесъобразност се вземат предвид разпоредбите на чл. 79, параграф 1, буква “а”, или

(ii) в други случаи, в съответствие със законодателството на държавата-членка, чийто субект лицето е било най-дълго при условие, че съгласно въпросното законодателство се придобива право на едно от обезщетенията, посочени в параграф 1, като по целесъобразност се вземат предвид разпоредбите на чл. 79, параграф 1, буква “а”; ако съгласно това законодателство не се придобива право на обезщетение, условията за придобиване на такова право съгласно законодателствата на другите заинтересовани държави се разглеждат в низходящ ред според продължителността на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на тези държави-членки.*

* Продължава в следващия брой.

ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА ВЪВ ФРАНЦИЯ*

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

1. Кои хора са обхванати в системата

Амбициите на постановленията от 1945 г. за създаване на социалноосигурителна система се осъществяват едва през 70-те години. Пенсионната система постепенно се разширява с въвеждането на специализирани схеми за професионални категории, които първоначално не са били обхванати (нешатните работници, незаетите в селското стопанство – през 1948 г., земеделците – през 1952 г.) и с отпускането на определен минимум от помощи за всеки възрастен човек без средства и без участие в каквато и да било пенсионна схема (1952 г.). Със законите от 1974 и 1978 г. вече се обхващат и хората, които дотогава по принцип са оставали извън пенсионното осигуряване (затворници, дейци на изкуството и художествени творци, брачни партньори, които помагат на своя съпруг или съпруга, домакини, отговарящи на определени условия, и т.н.). Днес фактически е обхванато цялото работещо население.

Но все още няма изцяло единна система. Съществуването преди 1945 г. на специални схеми за щатни работници и силното нежелание на нешатните работници да бъдат включени в една обща система обяснява днешното разделение на пенсионното осигуряване на 26 основни схеми. И все пак има тенденция към уеднаквяване на водещите правила и принципи: основните схеми за наемните селскостопански работници, занаятчиите и търговците днес са приведени в пълно съответствие с основните разпоредби за щатните работници.

Тези 26 схеми могат да се групират в три категории: за нешатни работници (занаятчиите, търговците, хора със свободни професии, земеделци и т.н.), за щатни работници с по-особен статут (държавни служители) и за щатни работници в частния сектор. Процентите са съответно 11, 21 и 68%.

Специализираните схеми се основават на установените в закона условия и правила за пенсиониране. С изключение на схемата за миньорите, при другите няма разлика между основната пенсия за прослужено време и средствата от допълнителните пенсионни фондове. Те са “самостоятелни” или “обвързани” схеми – при тях размерът на пенсията зависи непосредствено от трудовите условия, при които се пенсионира даден човек.

Другите схеми, които обхващат почти 80% от работещото население, са основни и се градят преди всичко на осигурителния принцип, като се добавят (с някои изключения – схемите за еднолични земеделски стопани и търговци) задължителни допълнителни схеми.

2. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване

Те заемат важно място. Щатните работници в частния сектор и в селското стопанство имат договорни допълнителни схеми, които функционират на принципа на разпределението и участието в тях се регулира със закон от 1973 г. Като изключим земеделските стопани и търговците, подобни задължителни допълнителни схеми, основани на разпределителния принцип, имат и хората със свободни професии.

Освен тези схеми, пак в рамките на отделните професии, съществуват и други механизми. За щатните работници схемите са организирани на колективна основа и засягат всички щатни работници от дадено предприятие или професионален отрасъл. Те могат да включват задължения във връзка с баланса на предприятието, схеми, ръководени от допълнителни осигурителни институции (това се прекратява през 1994 г.) или схеми, чрез които се увеличават доброволните вноски в застрахователни полици с организации, обхванати от осигурителното законодателство. Има и допълнителни схеми

*Материалът е взет от бюлетина на Европейския съюз “Missok info” и е подготвен за печат от отдел “Анализ и стратегическо планиране” към Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране” в НОИ.

по избор за хората със свободни професии и те се управляват от техните пенсионноосигурителни компании. Накрая организации, обхванати от осигурителното законодателство, също предлагат незадължителни професионални пенсионни схеми на хората със свободни професии и щатните работници, участващи в специализирани схеми, по-конкретно – държавните служители. Но тези доброволни схеми засягат малка част от работещото население.

По отношение на индивидуалните пенсии в частния сектор е възможно участие в лични пенсионни схеми за покриване на личните нужди. Подобни договори се предлагат предимно от компании, свързани с осигурителното законодателство. Според тези животозастрахователни договори с редовни вноски в ясно посочени рамки хората имат право на данъчни облекчения въз основа на своите плащания или допълнително внесени средства.

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Какъв е основният принцип за финансиране на общата пенсионноосигурителна система (капитализация, разпределение или смесена система)? Настъпили ли са промени през последните години?

Пенсионноосигурителните схеми за щатните работници и хората със свободни професии от самото начало функционират въз основа на принципа за разпределение. Но през 1998 г. се създава резервен фонд, предназначен да поддържа тези схеми, когато те започват да се нуждаят от повече средства в следствие на демографските промени. Този фонд се финансира с допълнителни средства, получени чрез определени механизми – преди всичко от пенсионния солидарен фонд. Допълнителните схеми също функционират на принципа на разпределението.

От създаването си и специализираните схеми действат на този принцип. Само една от тях използва смесена система (частична капитализация) – специализираната схема за служители в Националната банка на Франция.

С изключение на схемата за наемни селскостопански работници, съществена част от която се осигурява от държавния бюджет, основните и допълнителните схеми в частния сектор се финансират предимно с вноски.

Както за щатните работници в частния сектор, създаването на пенсионен солидарен фонд през 1993 г. значително променя структурата на финансирането. В общата пенсионноосигурителна схема вноските на работодателите и работниците

представляват само 41 и 31% от средствата за 1999 г. Остатъкът се изплаща от държавата под формата на компенсация за облекчаването на осигурителната тежест, като част от политиката за заетостта (5%) идва непосредствено от данъците за това (1%) или непряко – чрез плащания от други схеми или от пенсионния солидарен фонд, по-точно финансиране на минималните пенсии, увеличаване на семейните надбавки, помощи при безработица или ранно пенсиониране и т.н. (22%).

Огромна част от специализираните схеми се финансират преди всичко (а за държавните служители – основно) чрез социални вноски.

III. Условия за получаване на пенсия

За да участва в общата пенсионноосигурителна схема, човек трябва да отговаря на три условия: да е изплащал вноски в тази схема най-малко едно тримесечие, да е преустановил трудовата си дейност (изключение са случаите на постепенно пенсиониране) и да е най-малко на 60 години.

Когато навърши 65 години, независимо от периода, през който е изплащал осигурителни вноски, възрастният получава 50% от своята пълна пенсия. Това е възможно и на 60 години, ако човек се е осигурявал през известен период в повече пенсионноосигурителни схеми.

Ако хората не отговарят на условията за получаване на пълна пенсия, когато навършат 65 или 60 години, те могат да вземат непълна пенсия или частична пенсия. При нея коефициентът се определя или като тримесечията с неизплатени осигурителни вноски се съотнесат с осигурителния период за пълна пенсия, или като за броя на тримесечията, оставащи до навършване на 65 години, се изчисли сума от 1,25% на тримесечие.

Право на пенсия се придобива след 60 години. Съгласно реформата от 1982 г., хората могат да получат пълна пенсия на тази възраст, ако са изплащали осигуровки за определен период.

Общата схема не включва механизъм за ранно пенсиониране преди 60 години и средната възраст тук е 61, 62 (61,19 години за осигурявалите се мъже и 62,14 години за осигурявалите се жени).

Извън пенсионноосигурителната система има механизми за ранно прекъсване на трудовата заетост, до които сега прибегва един на всеки пет души на възраст между 55 и 59 години.

1. Фактори, от които зависи размерът на пенсията

Стойността на пенсията при общата схема се определя от средната годишна заплата в рамките на известни граници (максималната годишна сума за социално осигуряване през 1999 г. е 173 640 франка) и от осигурителния период по тази схема.

За получаване на пълна пенсия за прослужено време заплатата, която се използва като основа за изчисление до 1993 г., е осреднената стойност през десетте най-добри години. След реформата през 1993 г. броят на годините нараства ежегодно с по една, така че през 2008 г. да достигне 25 от най-добрите години. Същото се отнася и за изисквания осигурителен период на участие във всички осигурителни схеми през трудовия стаж, взети заедно: до 1993 г. са били необходими най-малко 150 тримесечия. След това се увеличават с едно тримесечие на година, така че от 1994 до 2003 г. да достигнат постепенно 160 тримесечия.

2. Метод за изчисляване

При общата схема методът за изчисляване на пенсията (П) се базира на следните елементи: ликвидна стойност (Т), равняваща се на 50%, стойност на отстъпката (t), равна на 1,25% за тримесечие без осигурителни вноски, брой на тримесечията без вноски (n), така че да се достигнат 160 тримесечия (преди реформата – 150); период на изплащани вноски към общата схема (Д) с горна граница от 150 тримесечия, средна годишна заплата (СГЗ), изчислена въз основа на 25-те най-добри години и индексирани според ръста на цените (преди реформата се взимат 10-те най-добри години и сумите се индексират според тогавашните заплати). Стойността на пенсията се изчислява по формулата: $P = (T - tn) \times (D/150) \times СГЗ$.

3. Семейно положение

При общата схема семейното положение се взема предвид, когато се изчислява осигурителният период: при жените се добавят 8 тримесечия за дете, отглеждано поне 9 години, преди да навърши 16. Периодите, през които бащата или майката взимат отпуска, за да се грижат за своето дете, в някои случаи също се имат предвид при изчисляването на осигурителния период. Но това второ увеличение не може да се добави към първото увеличение от 8 тримесечия за майката.

Семейното положение е фактор за стойността на пенсията и при следните две обстоятелства:

– Пенсията се увеличава с 10%, когато човек има поне три деца или е гледал поне три деца в продължение най-малко на 9 години, преди да на-

вършат 16. Всеки от двамата съпрузи може да се възползва от това право;

– Увеличение при грижа за брачния партньор: пенсията нараства с твърда сума от 4000 франка, когато единият партньор се грижи за другия, който също е пенсионер, навършил 65 години (или 60 в случаите на нетрудоспособност), не получава собствена пенсия или помощи, нито суми от предишен съпруг или съпруга и не разполага със средства, надхвърлящи определена стойност. Възможно е да се изплати наличната разлика, когато размерът на пенсията или помощите е по-нисък от размера на увеличението.

В общата схема съществува и правото на наследствена пенсия от починал брачен партньор. Тази пенсия се дава (съобразно имотния ценз) на настоящия или бившия брачен партньор, ако е навършил 55 години и е или е бил женен за починалия най-малко две години до датата на смъртта. Ако от брака е родено дете, няма такова ограничение. Стойността на наследствената пенсия е 54% от сумата, която пенсионерът получава или е получавал.

4. Индексация

След 1978 г. пенсиите по общата схема всяка година се осъвременяват в зависимост от промените в потребителските цени и евентуалното нарастване на покупателната способност при щатните работници.

IV. Демографските промени и пенсионната система

1. Демографски тенденции

Хората над 65 години представляват 14% от цялото население през 1980 г., 13,9% през 1990 г. и 14,9% – през 1995 г. За 2000 г. техният дял е между 15,8 и 16%, за 2010 г. се предвижда да бъде между 16,5 и 17,3%, за 2020 – между 19,9 и 21,6%, за 2030 г. – между 22,7 и 25,9%.

На макроикономическо ниво демографското съотношение (между населението над 60 години и населението от 20 до 59 години) се променя така: 3,25 души над 60 години на всеки 10 души в трудоспособна възраст през 1980 г. срещу 3,7 възрастни хора на всеки 10 работещи през 1995 г. Занапред делът на пенсионерите ще се увеличава силно поради нарастващата продължителност на живота и поради факта, че много от следвоенните поколения достигат пенсионна възраст. Съотношението между броя на хората над 60 г. и броя на работещите ще нараства от 3,8 през 2000 г. на 4,3

през 2010-та, 5,3 през 2020-та и 6,3 през 2030-та, ако прирастът от раждаемостта е 1,8.

При общата схема за щатни работници съотношението между броя на работещите, които плащат осигурителни вноски, и броя на пенсионерите е 1,6 към 1 през 2000 г., 1,5 през 2010-та, 1,2 през 2020-та и 1 през 2030 г. при същия прираст на раждаемостта – 1,8 и постоянна безработица 6%. За пенсионната схема на държавните служители същото съотношение е 1,8 през 2000 г., 1,4 през 2010-та, 1,1 през 2020-та и 1 през 2030 г.

2. Реформи

Целта на реформата от 1993 г. в общата пенсионноосигурителна схема и в приравнените към нея схеми за хора със свободни професии (също за търговци и занаятчии) е “да се запазят основните права на осигурявалите се и механизмите за солидарно разпределение, ката се гарантира равнопоставеност между поколенията, участващи в усилията за контрол над пенсионните разходи”. Тази реформа засяга:

- финансирането: създаване на пенсионноосигурителен “солидарен” фонд, който се попълва от предназначенията за това данъци (донякъде и от общите вноски са социално осигуряване); разширяване на базата за финансиране на схемите, като фондът стане отговорен за изплащане на “солидарни” помощи (определена минимална сума за навършена възраст, помощи при безработица, семейни надбавки и т.н.);

- изчисляването на пенсията:

- а) Ката база за това изчисление се използва индексацията на цените спрямо заплатите за период от 5 години (до 1978 г. пенсиите се индексират спрямо заплатите);

- б) постоянно се увеличава с по едно тримесечие годишно базата за средната заплата, използвана за определяне на пенсията (от 10-те най-добри години постепенно се преминава към 25, като преходът трябва да завърши през 2008 г.);

- в) с по едно тримесечие нараства постепенно осигурителният период, необходим за получаване на пълна пенсия (от 150 се преминава към 160 тримесечия, което трябва да приключи през 2003 г.);

- индексацията на съществуващите (т.е. вече изплащаните) пенсии: стойността им трябва да се определя според правилото за индексация, приложено към заплатите, които се използват като основа за изчисляване на пенсиите.

В края на 1998 г. се създава резервен фонд, където да се събират средствата за пенсионноосигурителните схеми за щатни работници в частния

сектор, търговци, занаятчии и временни селскостопански работници, тъй като за демографското стареене на населението трябва да се вземат мерки. Сега към този фонд се насочват определени средства. Той е създаден с 2 билиона франка, а през 2000 г. се е очаквало да получи още 20 билиона.

С изключение на правилата за индексация тази реформа не засяга специализираните схеми за щатни работници. В задължителните допълнителни схеми за щатни работници настъпват съществени промени във връзка с подписаните през 1993 и 1996 г. споразумения.

3. Бъдещето

Френското правителство започна многобройни консултации по въпроса за бъдещето на пенсионната система. Известният доклад по тази тема показва финансовите затруднения, с които ще се сблъскат френските пенсионни схеми през периода 2005-2010 г. поради демографското стареене на населението. През март 2000 г. френското правителство формулира водещите насоки, които ще гарантират разпределителния характер на пенсионната система и ще очертаят различни пътища за реформи в отделните схеми. В основата на тези насоки са следните принципи:

- Консултации при формулирането им и гъвкав подход при определянето на конкретните мерки;

- Съобразяване с различията и сходствата между различните схеми;

- Търсене на по-голяма близост между тях и засилване на “солидарността”;

- По-голяма гъвкавост като отражение на нуждата от специфичен индивидуален избор;

- Предвиждане на демографските промени, за да се разпредели по-справедливо товарът между различните поколения.

Съпътствани от реформата, целяща засилване на ролята на възрастните хора в обществото, предложените основни насоки за дълготрайност и актуалност на френската пенсионна система са:

- Да се определят чрез дискусия най-добрите решения за всяка схема. До 2020 г. пенсионната система да се заздравя и обедини. Съществуват предложения, както за щатните работници в частния сектор, така и за държавните служители осигурителният период, нужен за получаване на пълна пенсия, постепенно да се увеличи до 40 години. Да се проявява повече гъвкавост в методите за изчисляване на пенсиите по схемите за щатни работници, търговци и занаятчии с цел да се даде

по-голяма свобода на избора относно възрастта за пенсиониране. Водят се дискусии между социалните партньори и във връзка с допълнителните схеми за щатни работници, особено по въпроса за осигурителния период и пенсионната възраст;

– Поддържане на резервен пенсионен фонд, за да се преодолее неравновесието през периода 2020-2040 г. Като цяло той трябва да надхвърли 1000 билиона франка (при постоянна стойност) през 2020 г.;

– Да се създаде Съвет за консултации на пенсионерите, в който да има представители от производствения сектор, членове на парламента и хора, способни да организират дългосрочни консултации за бъдещето на пенсионната система. Те трябва най-вече да представят настоящето и бъдещето финансово положение на различните схеми,

като отчитат икономическото, социалното и демографското развитие, да преценяват какво е нужно за тяхната дълготрайна финансова стабилност и да осигуряват единството на пенсионната система, основано на разпределението, като утвърждават солидарния принцип между схемите и стремежа към равнопоставеност и сред самите пенсионери, и сред различните поколения.

Най-краткосрочната цел в стратегията на правителството е да се намали безработицата. Макар че финансовите резерви в резултат на ограничението в безработицата са недостатъчни, за да се преодолее дълготрайното неравновесие в пенсионната система, предизвикано от демографските промени, те все пак са важна стъпка през следващите десет години.

ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО “АЛИАНЦ БЪЛГАРИЯ” СЪЗНАВА ОТГОВОРНОСТИТЕ, КОИТО ПОЕМА

София Христова,
изпълнителен директор на ПОД “Алианц България” АД

Пенсионно осигурително дружество “Алианц България” АД е дружество, управляващо средства за допълнително пенсионно осигуряване в страната вече дванадесет години. Дружеството е част от Allianz SE – една от петте най-големи компании за финансови услуги в света. Активите, които Allianz управлява, са над един трилион евро. Компаниите на Allianz Group предлагат финансови и застрахователни услуги в над 70 страни и имат повече от 60 милиона клиенти в целия свят.

Дружеството предлага допълнително пенсионно осигуряване в страната от 1994 г. – първо в областта на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, а след приемане на необходимата нормативна база през 2000 г. – и в допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Към 31.12.2006 г. нетните активи в пенсионните фондове на дружеството (доброволен, професионален и универсален) са 492 милиона лева. Осигурените в трите фонда са над 790 000. По данни на КФН към 30.09.2006 г., дружеството притежава 53,39% от пазара на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване в страната по размер на управляваните нетни активи.

Допълнително доброволно пенсионно осигуряване

Всяко лице, навършило 16 години, може да се осигурява или да бъде осигурявано в доброволен пенсионен фонд.

Членове на “Доброволен пенсионен фонд Алианц България”, са работници и служители от раз-

лични отрасли: системата на енергетиката и въгледобива, включително НЕК ЕАД, работници и служители от системата на транспорта, включително цялата компания БДЖ ЕАД, работниците и служителите на Български морски флот, БТК, Булгаргаз, Златна Панега.

Осигуряването в доброволен пенсионен фонд има следните предимства:

- постоянен достъп до спестените средства;
- ползване на данъчни облекчения;
- ежедневно изчисляване на доходността по индивидуалните партии;
- сигурност, комбинирана с атрактивна, но разумна доходност;
- достоен доход след пенсиониране в допълнение на пенсията от държавното обществено осигуряване.

Осигурените лица имат право:

- да теглят без ограничения всички или част от средствата от личните си вноски;
- да прекратят или временно да прекъсват вноските си без неустойки, глоби и лихви;
- да променят размера на вноската и периодичността на плащането ѝ по всяко време и без ограничения;
- да получават безплатна информация и справки от своята индивидуална партида;
- свободно да избират между различните видове пенсионни плащания: срочна или пожизнена пенсия, еднократно или разсрочено изплащане на натрупаните средства – без такса за тегленията или плащанията.

Личните вноски за доброволно пенсионно осигуряване до 10% от облагаемия доход на работещите по трудови, граждански или управленски договори, свободните професии и едноличните търговци са освободени от облагане. Благодарение на това, до 24% от техните вноски могат да бъдат платени с отстъпения данък. Доходът от инвестиране средствата на фонда е необлагаем. Средствата, получени от доброволен пенсионен фонд при придобиване право на пенсия, са необлагаеми.

Пример за натрупване на средства при осигуряване с месечни вноски в “Доброволен пенсио-

нен фонд Алианц България”

Срок **25** години.

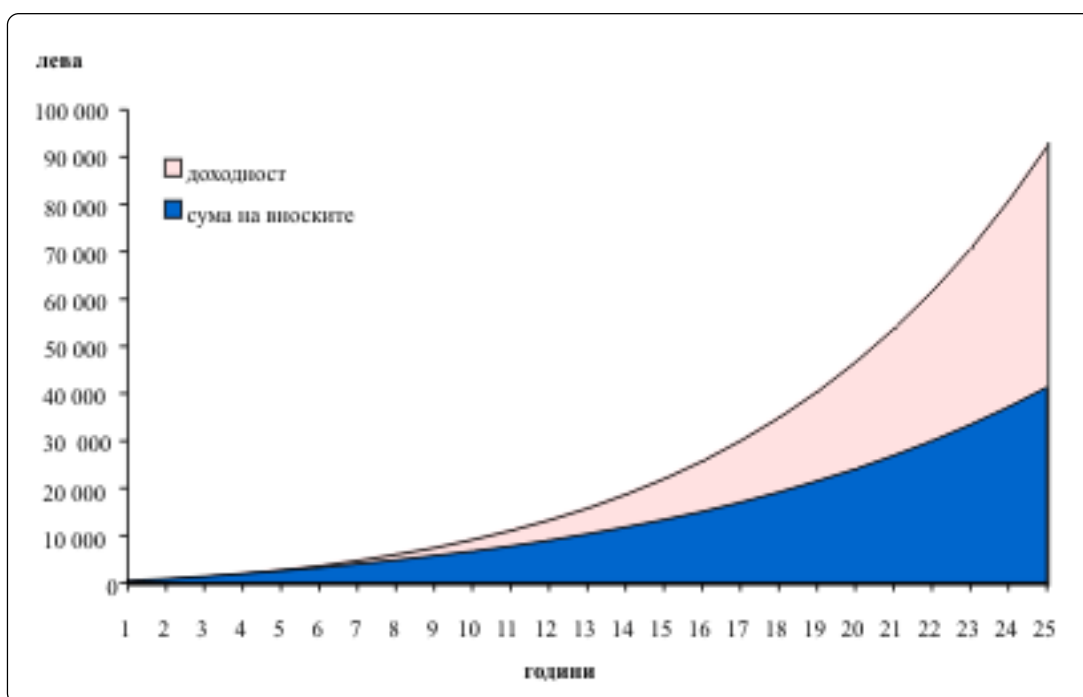
Размер на вноската **10%** от осигурителния доход. Размер на осигурителния доход **350 лв.** за първата година и **10%** нарастване за всяка следваща година. Годишна доходност **9%** за периода на натрупване и изплащане на пенсиите.

Резултат:

Набрани средства в края на периода 92 975,89 лв., от тях:

51 670,12 лв. **доходност и**

41 305,76 лв. **вноски**



Някои от различните месечни пенсии, които могат да бъдат отпуснати от доброволния пенсионен фонд при тези набрани средства, са:

Вид на пенсията	първа пенсия	месечна пенсия (в лв.) в края на			
		5-та година	10-та година	15-та година	20-та година
Пенсия за срок от 5 години	1 684,27	2 172,54	-	-	-
Пенсия за срок от 10 години	914,38	1 179,46	1 527,97	-	-
Пенсия за срок от 15 години	660,27	851,68	1 103,34	1 429,35	-
Пенсия за срок от 20 години	535,07	690,19	894,12	1 158,32	1 500,58
Пожизнена пенсия за мъж на 63 г.	458,71	591,64	765,94	989,63	1 266,83
Пожизнена пенсия за жена на 60 г.	412,12	531,42	688,60	891,68	1 153,28

Бележка: Изчисленията в примера са направени при условията на действащия към януари 2007 г. правилник на ДПФ Алианц България и одобрените актуерски разчети. Използваните за нуждите на примера допускания и доходност не са гарантирани и нямат по необходимост връзка с бъдещи резултати.

Допълнително задължително пенсионно осигуряване

Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява чрез участие в универсален и професионален пенсионен фонд. То дава право на:

- допълнителна пенсия;
- доходност от инвестиции;
- прозрачност на индивидуалната партида;
- наследяване на средствата в пълен размер.

В универсалния пенсионен фонд се осигуряват лицата, родени след 31.12.1959 г., като вноската е част от общата вноска за пенсия, превеждана към НАП, и не представлява допълнителна тежест нито за работодателя, нито за осигурения. Размерът на вноската от 2007 г. е 5% от осигурителния доход. Тя се разпределя в съотношение 65:35 (съответно – работодател:служител).

В професионалния пенсионен фонд се осигуряват лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, независимо от своята възраст. Вноската е в размер на 12% от осигурителния доход при първа категория труд и 7% за втора категория труд. Тя е изцяло за сметка на работодателя.

Изборът на универсален (професионален) пенсионен фонд е личен и затова е изключително важно на кого човек ще повери своите пенсионни спестявания.

Пенсионноосигурително дружество “Алианц България” АД предлага на своите клиенти:

- **Сигурност**

Гарантирана от опита и авторитета на Allianz SE;

- **Доходност**

Балансиран инвестиционен портфейл, осигуряващ

висока степен на сигурност и разумна доходност;

- **Опит**

“Алианц” има над стогодишна традиция в управлението на пенсионни фондове. Първият пенсионен фонд, управляван от групата, е създаден още през 1903 г., като вече един век “Алианц” е световен лидер в сферата на финансовите услуги.

Вече дванадесет години дружеството оправдава доверието и очакванията на своите клиенти в България.

- **Професионализъм**

Клиентите ни могат да разчитат на професионално и коректно обслужване в над 130 представителства и офиси на “Алианц България” в цялата страна.

Инвестиционната политика на дружеството дефинира балансиран инвестиционен портфейл. Активите се инвестират при висока степен на диверсификация и преобладаващ дял на гарантираните или обезпечени инструменти.

Пример за натрупване на средства при осигуряване в универсален пенсионен фонд:

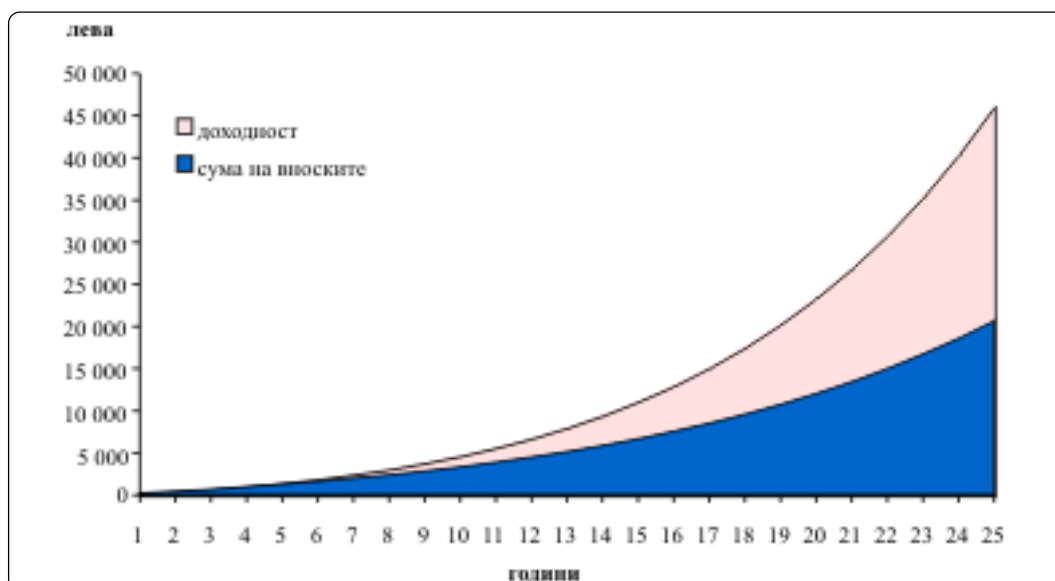
Срок **25** години. Размер на вноската **5%** от осигурителния доход. Размер на осигурителния доход **350 лв.** за първата година и **10%** нарастване за всяка следваща година. Годишна доходност **9%**.

Резултат:

Набрани средства в края на периода – **46 244,55 лв.**, от тях:

25 591,67 лв. **доходност** и

20 652,88 лв. **вноски**



Месечната пожизнена пенсия, която ще бъде отпусната при тези набрани средства, е:

Пожизнена пенсия	първа пенсия	месечна пенсия (в лв.) в края на			
		5-та година	10-та година	15-та година	20-та година
За мъж на 63 г.	228,15	294,27	380,96	492,22	630,10
За жена на 60 г.	204,98	264,41	342,50	443,51	573,62

Пример за натрупаните средства при осигуряване в професионален пенсионен фонд:

Срок **25** години. Размер на вноската **12%** от осигурителния доход за първа и **7%** за втора категория труд. Размер на осигурителния доход **500 лв.** за първата година и **10%** нарастване за всяка следваща година. Годишна доходност **9%**.

Резултати:

Набрани средства в края на периода при

първа кат. труд

158 552,75 лв., от тях

87 742,87 лв. **доходност** и

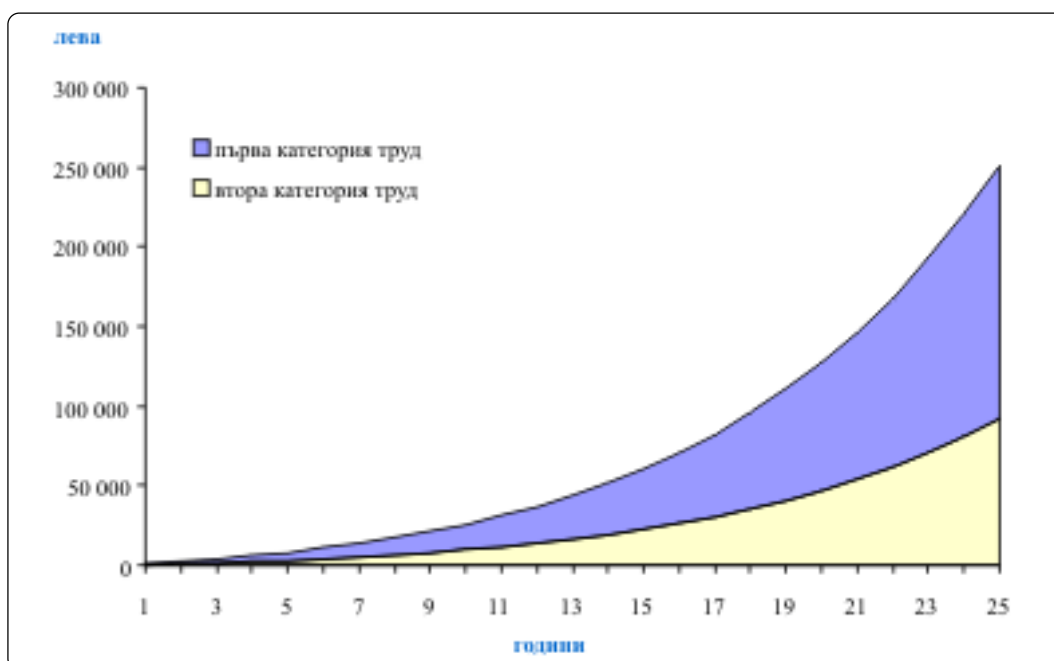
70 809,88 лв. **вноски**

втора кат. труд

92 489,10 лв., от тях

51 183,34 лв. **доходност** и

41 305,76 лв. **вноски**



Вид на пенсията	Първа пенсия	месечна пенсия (в лв.) в края на		
		3-та година	5-та година	8-ма година
Пенсия за втора кат. труд за срок от 3 години	2 700,12	3 140,28	-	-
Пенсия за първа кат. труд за срок от 8 години	1 886,57	2 194,11	2 433,49	2 842,42

Бележка: Изчисленията в примерите са направени при условията на действащите към януари 2007 г. правилници на “ЗУПФ Алианс България”, съответно “ЗППФ Алианс България” и одобрените актюерски разчети. Използваните за нуждите на примера допускания и доходност не са гарантирани и нямат по необходимост връзка с бъдещи резултати.

Допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми

Във връзка с присъединяването на България към ЕС, с последните изменения в Кодекса за социално осигуряване (в сила от 1 януари 2007 г.) е създадена още една възможност за допълнително доброволно пенсионно осигуряване за сметка на осигурител, а именно: **допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми**. Това е обичайна форма на осигуряване за държавите членки на ЕС и въвеждането ѝ у нас приобщава страната ни към единното европейско осигурително пространство.

През своята над стогодишна история “Алианц” винаги е предлагал на своите клиенти пълния набор от съвременни и висококачествени финансови продукти и услуги. В желанието си да предложим на своите клиенти пълната гама от най-доброто, което българското законодателство позволява в тази област, в края на миналата година Общото събрание на ПОД “Алианц България” АД взе решение за учредяване на доброволен пенсионен фонд по професионални пенсионни схеми.

Сигурни сме, че и при тази нова форма на осигуряване ще предложим най-добрите условия, защото “Алианц” винаги съзнава отговорностите, които поема.

Повече информация за социалното осигуряване и пенсионната реформа можете да получите от страниците в Интернет на:

Национален осигурителен институт **www.nssi.bg**

Министерство на труда и социалната политика **www.mlsp.government.bg**

Комисия за финансов надзор **www.fsc.bg**

*Проект “Пазар на труда”
към Американската агенция за
международно развитие* **www.pension.bg**

*Редакцията очаква от читателите на Бюлетина на НОИ
мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:*

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64
Тел: 02 926 1010; 02 926 1028
Бюлетинът се разпространява безплатно.*