

СЪДЪРЖАНИЕ

Реформата

Евгения Петрова – Архивно стопанство – отговорности и предизвикателства
пред НОИ 3

Втората пенсия

Бисер Петков – Предизвикателствата пред допълнителното пенсонно
осигуряване в процеса на присъединяване към Европейския съюз 4

Евроинтеграция

България по пътя към Европа 7

Чужд опит

Пенсионна реформа и пенсионни проекти в стареещите общества 13

Осигурителната система в Швейцария 25

Представяме ви

Ивелина Андреева – Районно управление “Социално осигуряване” – Шумен 29

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година V, брой 5, 2006

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

АРХИВНО СТОПАНСТВО – ОТГОВОРНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД НОИ

В изпълнение на вменените с Кодекса за социално осигуряване отговорности на Националния осигурителен институт за приемане и съхранение на разплащателната и трудовоправната документация беше отговорено на дългогодишните очаквания на обществото за защита на осигурителните права на лицата. От 1.07.2005 г. е в действие Инstrukция №5 на управителя на НОИ за приемане и съхранение на разплащателните ведомости на прекратени осигурители без правоприемник, която регламентира изпълнението на тази приоритетна задача.

Стартирането на дейността изискваше съответстваща архивохранилищна база, кадрови ресурс и не на последно място – голямо напрежение при осъществяването ѝ. В навечерието на професионалния ни празник можем да споделим резултатите от изпълнението на тази нова и непривична за института задача, а именно:

– към 30.09.2006 г. общият брой на постъпленията от осигурители е 1714; общият брой дела е 101 825, на базата на които са издадени 2078 удостоверения по чл. 30 от Инstrukция №5 (УП-13, УП-14, УП-15).

За осъществяването на тази дейност ръководството на НОИ положи усилия за обезпечаване на материалната база, свързана с нея. Налице е модерно оборудвано Обединено архивно стопанство в с. Невестино, което отговаря на всички нормативно-методически изисквания за съхраняване на архивни документи и създава оптимални условия за работа на служителите.

Реално функциониращо архивно стопанство има в градовете Пловдив и Бургас; предстои изграждане на такива в Стара Загора и Силистра, където има закупени сгради за тази цел. При възможност за обезпечаване със сграден фонд, Обединени архивни стопанства ще бъдат създадени и в други градове на страната.

Съгласно Споразумение за сътрудничество и взаимно подпомагане между Главно управление на архивите при Министерски съвет и Националния осигурителен институт, бяха наети помещения от ТД “Държавен архив” в градовете Смолян, Видин и Плевен. Предстои подобна стъпка за ТП на НОИ в гр. Велико Търново.

През настоящата година НОИ предприе действия по реалното внедряване на информационна система за разплащателните ведомости, данните от които се използват за изчисляване и отпускане на пенсиите и паричните обезщетения. Започна пилотно приложение на регистрационния софтуер, разработен от фирма “Димяна”, в Обединено архивно стопанство в гр. Пловдив, а следващата стъпка е осъществяване на индексирание и сканиране на приетата документация. До края на годината предстои внедряване на регистрационния софтуер във всички териториални поделения на НОИ.

Удължаването на срока на действие на разпоредбата на §7 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (ДВ, бр. 68 от 22.08.2006 г.) до 30.07.2007 г. ни дава реална възможност да съсредоточим усилията си върху наложилите се от практиката промени в Инstrukция №5/30.06.2005г., кадровата осигуреност и необходимата материално-техническата база.

Амбициите за ръководството на НОИ е да се изгради и следва последователна политика по отношение на общоведомствения архив на НОИ, като безспорен приоритет към настоящия момент е организирането и правилното функциониране на архивното стопанство в частта разплащателна и трудовоправна документация на прекратени осигурители без правоприемник.

**Евгения Петрова,
директор на дирекция “Архивно стопанство” в НОИ**

ПЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ В ПРОЦЕСА НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ*

Бисер Петков,
заместник-председател на КФН,
ръководещ управление “Осигурителен надзор”

Пенсионните системи са една от сферите на обществено-икономическия живот на страните - членки на Европейския съюз (ЕС), в която водещо място имат националните политики и законодателства. Същевременно на равнище ЕС се прилага откритият метод на координация в областта на пенсионната политика, който включва съгласие по общите цели, включването им в националните пенсионни стратегии и периодично наблюдение върху напредъка в постигането на целите на базата на общоприети индикатори. Тези дейности се възприемат като част от процеса на взаимно обучение и имат за цел да подпомогнат страните-членки в разработването на техни национални стратегии за постигането на адекватно и финансово устойчиво пенсионно осигуряване в дългосрочен период. Основните области, в които са формулирани единадесет общоприети цели на пенсионната политика, са свързани с адекватността на пенсиите, финансовата устойчивост на пенсионните системи и модернизацията на пенсионните системи в отговор на променящите се потребности на икономиката, обществото и индивидите.

Пенсионните системи в страните – членки на ЕС, са изправени пред сериозни проблеми, породени от общата тенденция на застаряване на населението в тази част на Европа и влошаване на съотношението между работещите и пенсионерите.

Протичащите демографски процеси поставят на изпитание финансовата устойчивост на традиционните разходопокривни пенсионни системи. Прогнозите на Комитета по икономическа политика показват, че въпреки извършените пенсионни реформи през 90-те години на миналия век, застаряването на населението ще доведе в повечето страни членки до нарастване с 3-5 процентни пункта от брутният вътрешен продукт на разходите за публичните пенсии в следващите десетилетия. Това налага развитието на капиталовата част на пенсионните системи, която осигурява допълнителни източници на пенсионен доход. Голяма част от провежданите пенсионни реформи целят да насърчат развитието на частно управлявани пенсионни схеми, които да поддържат общата адекватност на пенсионните системи в условията на намаляващ коефициент на заместване на доходите от пенсиите, изплащани от публичната част на системата. Понастоящем в редица страни - членки на ЕС, частно управляваните пенсии осигуряват съществена част от дохода на пенсионерите (34% в Холандия и 30% в Обединеното кралство).

Многостълбовата архитектура на пенсионната система е общоприет модел в Европейския съюз. В рамките на тази обща рамка съществуват значителни различия между пенсионните системи на страните-членки по отношение на ролята на от-

*Доклад, четен на Петата Национална конференция “Актуални проблеми на застраховането и осигуряването – 2006 г.”, 5-6 юни 2006 г., гр. Свищов.

делните стълбове, участието на работодателите и финансовите институции, видовете пенсионни планове, дизайна на пенсионните плащания и др.

Първото предизвикателство пред пенсионно-осигурителния бранш и пред институциите, провеждащи политиката и регулациите в допълнителното пенсионно осигуряване у нас е намирането на точното съответствие/кореспонденция между отделните елементи на българската система и елементите на пенсионните системи на страните-членки на ЕС. Трудностите при практическото решаване на задачата за установяване на съответствието произтичат преди всичко от принципните разлики между българския пенсионен модел и възприетия в по-голямата част на ЕС модел на пенсионно осигуряване. Както е известно, през 1999-2000 г. у нас беше осъществена системна по своя характер пенсионна ре-

форма, с която се въведе тристълбовият пенсионен модел на Световната банка. Този модел има своя действащ прототип в страните от Латинска Америка и е възприет от редица централно- и източноевропейски страни. След голямото разширяване на ЕС през 2003 г. този модел навлиза и в ЕС чрез пенсионните системи на новоприети страни като Полша, Унгария, прибалтийските държави и др.

Традиционният европейски пенсионен модел, разпространен преди всичко в старите страни членки, също се базира на три стълба/нива, слоеве, но влага различно съдържание в тях. Първият стълб обхваща законоустановените (statutory) пенсионни схеми, вкл. и законоустановените частноуправлявани пенсионни схеми. Професионалните (occupational) пенсионни схеми съставляват втория стълб на европейския пенсионен модел.

Структурни (не)съответствия между пенсионните модели в България и Европейския съюз

Европейски съюз	България	Приложимо законодателство на ЕС
Законоустановени пенсионни схеми (I стълб)	ДОО (разходопокривна схема, публично управлявана) I стълб – I-A	Регламент 1408/71
	ДЗПО (капиталопокривна схема, частно управлявана) II стълб – I-B	Регламент 1408/71
Професионални пенсионни схеми (II стълб)		Директива 1998/49 Директива 2003/41
Индивидуални пенсионни схеми с доброволно участие (III стълб)	Доброволно пенсионно осигуряване с лични, работодателски и/или вноски от друг осигурител (III стълб)	Директива 1998/49

Сравнявайки двата пенсионни модела, редица експерти смятат, че България е изпреварила старите страни членки в пенсионната реформа и е изградила пенсионна система, която е финансово стабилна и може да осигури адекватен пенсионен доход. Не бива да се игнорира една съществена разлика обаче, а тя е, че населението на страните-членки на ЕС, забогатя преди да остарее, докато българското население застаря преди да забогатее.

Приложимото европейско законодателство в областта на допълнителното пенсионно осигуряване включва:

- Регламент на Съвета (ЕИО) № 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността;
- Регламент на Съвета (ЕИО) № 574/72 от 21 март 1972 г. за определяне на реда за прилагане на

Регламент (ЕИО) 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността;

- Директива 2003/41/ЕО за дейността и надзора на институциите, предлагащи пенсионно осигуряване в професионални схеми;

- Директива 98/49/ЕО за гарантиране на допълнителни пенсионни права на наетите и самонаетите лица при тяхното движение в рамките на Европейските общности;

- Директива 86/378/ЕИО за въвеждане на принципа за равно третиране на мъжете и жените в схемите за професионално осигуряване.

Процесът на транспониране на изброените по-горе директиви в българското законодателство е в напреднал стадий. През май 2006 г. в Народното събрание (НС) започнаха обсъжданията на внесения от МС Законопроект за изменение и допълнение на КСО № 602-01-37/11.05.2006 г., който въвежда в българското законодателство разпоредбите на трите директиви. Предложените промени са основно в дял III на част II на КСО, който урежда дейността по допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

Най-големи са предизвикателствата, свързани с въвеждане в националното законодателство на директивата за дейността и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване. Основните цели на тази директива са да създаде възможности за трансгранична дейност на институциите за професионално пенсионно осигуряване и да бъде първа стъпка към създаване на единен пазар на услугите по допълнително пенсионно осигуряване. Тези институции са широко разпространени в старите страни-членки на ЕС, където пенсионното осигуряване има важно значение при колективното трудово договаряне и социалните партньори са основни действащи лица в този процес. В повечето новоприсъединили се страни обаче, включително и у нас, индивидуалните пенсионни планове и капиталовата част от първия стълб имат доминираща роля в частно управляваното пенсионно осигуряване.

Действащото българско пенсионно законодателство дава възможност на работодателите да правят осигурителни вноски в полза на работниците във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване (ФДДПО). По данни на Комисията за финансов надзор 41,5% от постъпленията от осигурителни вноски във ФДДПО през 2005 г. са от работодатели. Към 31.12.2005 г. 60% от активите на ФДДПО са натрупани от работодателски вноски. Те-

зи данни показват, че работодателското пенсионно осигуряване има своето място в българската пенсионна система, но са налице някои различия в законовите основания, механизмите и формите за неговото осъществяване у нас и в професионалните пенсионни схеми в повечето страни-членки на ЕС.

С приетия от НС в началото на 2006 г. Закон за изменение и допълнение на КСО (обн. ДВ, бр. 17 от 24.02.2006 г.) се изпълни поетият ангажимент от страната ни в преговорния процес за присъединяване към ЕС за отпадане на изискването за инвестиране на задължителна минимална част от средствата на ПФ в държавни ценни книжа. Тези разпоредби на КСО бяха в противоречие с изискванията на чл. 102 от договора за създаване на ЕО и Регламент на Съвета 3604/93, съгласно които местното законодателство не следва да предоставя привилегирован достъп на държавата или на местни институции (общини) до средствата на частни финансови институции. С този закон бяха премахнати ограниченията пред свободното движение на капитали по отношение на инвестициите на пенсионните фондове в рамките на ЕС. Либерализацията на инвестиционния режим на пенсионните фондове у нас е сериозно предизвикателство пред управляващите ги пенсионноосигурителни дружества. Те разполагат с много по-голяма свобода да управляват инвестиционните портфейли на пенсионните фондове, но и завишени отговорности. Отпадането на географските ограничения за инвестициите на пенсионните фондове в ЕС ще позволи постигането на по-добра диверсификация на инвестиционните портфейли, но едновременно с това ще постави пенсионноосигурителните дружества в условията на по-висока конкуренция и завишени изисквания към системите за управление на инвестиционния риск.

Поредната стъпка в хармонизацията на европейското право в областта на допълнителното пенсионно осигуряване е приетият на 20.10.2005 г. от Европейската комисия проект на Директива за подобряване на преносимостта (portability) на допълнителните пенсионни права. Основната цел на тази проектодиректива е да улесни свободата на движение на работниците между държавите членки и тяхната професионална мобилност в рамките на една и съща държава чрез осигуряването на възможности работниците да натрупват, запазват и прехвърлят своите допълнителни пенсионни права, когато променят заетостта си в рамките на Общността.

Използвана литература:

1. Privately Managed Pension Provision, Report by the Social Protection Committee, February 2005;
2. http://ec.europa.eu/internal_market/pensions.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

Регламент на Съвета (ЕИО) № 1408/71 г.
(продължение от бр. 4/2006 г.)

Раздел 4. Възобновяване на предоставянето на обезщетения след спиране или отнемане – Преобразуване на обезщетения за инвалидност в обезщетения за старост

Чл. 42. Определяне на институцията, която отговаря за предоставянето на обезщетения при възобновяване на предоставянето на обезщетения за инвалидност

1. При възобновяване на предоставянето на обезщетения след спиране, без да се нарушават разпоредбите на чл. 43, това предоставяне е отговорност на институцията или институциите, които са отговаряли за предоставяне на обезщетенията в момента на тяхното спиране.

2. Ако след отнемане на обезщетения, състоянието на съответното лице дава основание за отпускането на допълнителни обезщетения, те се отпускат в съответствие с разпоредбите на чл. 37, параграф 1 или чл. 40, параграф 1, в зависимост от случая.

Чл. 43. Преобразуване на обезщетения за инвалидност в обезщетения за старост

1. По целесъобразност, обезщетенията за инвалидност се преобразуват в обезщетения за старост при условията, предвидени от законодателството или законодателствата, съгласно които са отпуснати, и в съответствие с разпоредбите на Глава 3.

2. Когато лице, което получава обезщетения за инвалидност може по силата на чл. 49 да предяви иск за обезщетения за старост съгласно законодателството на други държави-членки, всяка институция на държава-членка, която отговаря за предоставянето на обезщетения за инвалидност, продължава да предоставя на лицето обезщетенията

за инвалидност, на които то има право съгласно прилаганото от институцията законодателство, докато разпоредбите на параграф 1 станат приложими по отношение на тази институция.

3. Въпреки това, ако в случая по параграф 2 обезщетенията за инвалидност са били отпускани съгласно разпоредбите на чл. 39, институцията, която остава отговорна за предоставянето на тези обезщетения, може да прилага разпоредбите на чл. 49, параграф 1, буква "а" все едно, че получателят на посочените обезщетения е отговарял на условията, предвидени от законодателството на съответната държава-членка за придобиване на право на обезщетения за старост, чрез заместване на размера на дължимото от посочената институция обезщетение за инвалидност с теоретичния размер, посочен в чл. 46, параграф 2, буква "а".

ГЛАВА 3. СТАРОСТ И СМЪРТ (ПЕНСИИ)

Чл. 44. Общи разпоредби за отпускането на обезщетения, когато работещ е бил субект на законодателството на две или повече държави-членки

1. Правото на обезщетения на работещ, който е бил субект на законодателството на две или повече държави-членки, или на неговите наследници, се определя съобразно разпоредбите на настоящата глава.

2. Съобразно разпоредбите на чл. 49, при подаване на иск за отпускане на обезщетение, това обезщетение трябва да се отпуска като се вземат предвид всички законодателства, на които работещият е бил субект. Изключение от това правило се допуска, ако заинтересованото лице изрично поиска отлагане на отпускането на обезщетенията за старост, на които то би имало право съгласно за-

конодателството на една или повече държави-членки при условие, че завършените периоди съгласно това законодателство или законодателства не се вземат под внимание за придобиването на право на обезщетение в друга държава-членка.

3. Разпоредбите на настоящата глава не се отнасят за пенсионните увеличения или пенсионните добавки за деца, или за пенсиите за сираци, които се отпускат в съответствие с разпоредбите на Глава 8.

Чл. 45. Зачитане на завършени осигурителни периоди съгласно законодателствата, чийто субект е бил работещият с оглед придобиване, запазване или възстановяване на правото на обезщетения

1. Институцията на държава-членка, съгласно чието законодателство придобиването, запазването или възстановяването на правото на обезщетения зависи от завършването на осигурителни периоди, взема под внимание, до необходимата степен, завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на всяка друга държава-членка като завършени съгласно собственото ѝ законодателство.

2. Когато съгласно законодателството на държава-членка отпускането на определени обезщетения зависи от завършените осигурителни периоди при упражняването на професия, която подлежи на специална схема или, по целесъобразност, при упражняване на специфична трудова заетост, завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на други държави-членки се вземат предвид за отпускането на тези обезщетения само, ако са завършени съгласно такава схема или, ако не е изпълнено това условие, при упражняване на същата професия или, по целесъобразност, при упражняване на същата трудова заетост. Ако, след като са взети предвид така завършените периоди, съответното лице не отговаря на условията за получаване на тези обезщетения, тези периоди се вземат предвид за отпускане на обезщетенията по общата схема или, ако не е изпълнено това условие, по приложимата схема за работници или служители, в зависимост от случая.

3. Когато законодателството на държава-членка, при което отпускането на обезщетения зависи от това работещият да е субект на това законодателство в момента на материализиране на риска, не поставя изисквания относно продължителност-

та на осигурителните периоди нито по отношение на придобиването на право, нито по отношение на изчисляването на обезщетения, по смисъла на настоящата глава, всеки работещ, който вече не е субект на това законодателство, се счита, че продължава да бъде негов субект при материализиране на риска, ако в този момент той е субект на законодателството на друга държава-членка или, ако не е изпълнено това условие, може да предяви иск за обезщетения съгласно законодателството на друга държава-членка. Въпреки това, последното условие се счита за изпълнено в случая, посочен в чл. 48, параграф 1.*

Чл. 46. Отпускане на обезщетения

1. Когато работещ е бил субект на законодателството на дадена държава-членка, и когато той отговаря на предвидените от това законодателство условия за придобиване на право на обезщетения, без да е необходимо да се прилагат разпоредбите на член 45, компетентната институция на тази държава-членка, в съответствие с прилаганото от нея законодателство, определя размера на обезщетението, съответстващо на общата продължителност на осигурителните периоди, които следва да се вземат под внимание в изпълнение на разпоредбите на това законодателство.

Тази институция изчислява и размера на обезщетението, което би се получило при прилагане на правилата, определени в параграф 2, буква "а" и "б". Под внимание се взема само по-голямата от тези две суми.

2. Когато работещ е бил субект на законодателството на дадена държава-членка и не отговаря на условията за придобиване на право на обезщетения, освен ако не се вземат предвид разпоредбите на чл. 45, компетентната институция на тази държава-членка прилага следните правила:

(а) институцията изчислява теоретичния размер на обезщетението, за което съответното лице би могло да претендира, ако всички осигурителни периоди, които са завършени съгласно законодателството на държавите-членки, чийто субект е било лицето, са завършени във въпросната държава съгласно прилаганото от нея законодателство в деня на отпускане на обезщетението. Ако съгласно това законодателство размерът на обезщетението не зависи от продължителността на осигурителните

периоди, сумата се приема за посочения в настоящата алинея теоретичен размер;

(б) институцията впоследствие определя действителния размер на обезщетението въз основа на посочения в предходната алинея теоретичен размер съобразно съотношението между продължителността на завършените осигурителни периоди преди материализиране на риска съгласно прилаганото от тази институция законодателство спрямо общата продължителност на завършените осигурителни периоди преди материализиране на риска съгласно законодателствата на всички заинтересовани държави-членки;

(в) ако общата продължителност на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на всички заинтересовани държави-членки преди материализиране на риска е по-голяма от максималния период, който се изисква от законодателството на една от тези държави за получаването на обезщетение в пълен размер, компетентната институция на тази държава, при прилагане на разпоредбите на настоящия параграф, взема под внимание този максимален период, вместо общата продължителност на завършените периоди; този метод на изчисление не трябва да води до налагане на тази институция на разходи за обезщетение, което е по-голямо от предвидения от прилаганото от нея законодателство пълен размер на обезщетението;

(г) редът, по който се вземат под внимание дублиращи се периоди при прилагане на определените в настоящия параграф правила за изчисление, се определя в посочения в чл. 97 регламент за прилагане.

3. Заинтересованото лице има право на общата сума на обезщетенията, изчислена в съответствие с разпоредбите на параграф 1 и 2, в рамките на най-високия теоретичен размер на обезщетенията, изчислен съобразно разпоредбите на параграф 2, буква "а".

При превишаване на посочения в предходния параграф размер, всяка институция, която прилага разпоредбите на параграф 1, коригира отпусканото от нея обезщетение със сума, съответстваща на съотношението между размера на съответното обезщетение и общия размер на обезщетенията, определен в съответствие с разпоредбите на параграф 1.

4. Когато, в случай на пенсии за инвалидност, старост или наследствени пенсии, общият размер на дължимите обезщетения от две или повече държави-членки съгласно разпоредбите на многостранна конвенция за социално осигуряване, посочена в чл. 6, буква "б", е по-малък от общия дължим размер от тези държави-членки съгласно разпоредбите на параграф 1 и 3, заинтересованото лице се ползва от разпоредбите на настоящата глава.

Чл. 47. Допълнителни разпоредби за изчисляването на обезщетения

Чл. 47. Допълнителни разпоредби за изчисляването на обезщетения

1. За изчисляване на теоретичния размер, посочени в чл. 46, параграф 2, буква "а", се прилагат следните правила:

(а) когато съгласно законодателството на държава-членка обезщетенията се изчисляват въз основа на средна надница или заплата, среден размер на вноските, средно увеличение или въз основа на съществуващото съотношение по време на осигурителните периоди между brutната надница или заплата на лицето, което претендира за обезщетение и средната brutна надница или заплата на всички осигурени лица, освен чираци, тези средни цифри или съотношения се определят само от компетентната институция на тази държава въз основа на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на същата държава, или въз основа на получената от съответното лице brutна надница или заплата само по време на тези осигурителни периоди;

(б) когато съгласно законодателството на държава-членка обезщетенията се изчисляват въз основа на размера на надниците или заплатите, вноските или увеличенията, компетентната институция определя надниците или заплатите, вноските и увеличенията, които следва да се вземат предвид по отношение на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на други държави-членки въз основа на регистрираните средни надници или заплати, вноски или увеличения за завършените осигурителни периоди съгласно прилаганото от нея законодателство;

(в) когато съгласно законодателството на държава-членка обезщетенията се изчисляват въз основа на стандартна надница или заплата, или фиксирана сума, компетентната институция приема размера на надницата или заплатата, или фиксираната сума, които следва да се вземат предвид по отношение на завършените осигурителни периоди съгласно законодателствата на други държави-членки, за равен на размера на стандартната надница, заплата или фиксирана сума, или по целесъобразност, на средната стойност на стандартните надници, заплати или фиксирани суми, съответств-

ващи на завършените осигурителни периоди съгласно прилаганото от нея законодателство;

(г) когато съгласно законодателството на държава-членка обезщетенията за едни периоди се изчисляват въз основа на размера на надниците или заплатите, а за други периоди въз основа на стандартна надница, заплата или фиксирана сума по отношение на завършените осигурителни периоди съгласно законодателствата на други държави-членки, компетентната институция взема предвид размера на надниците, заплатите или фиксираните суми, определен в съответствие с разпоредбите на буква “б” или “в”, или по целесъобразност, средната стойност на тези надници, заплати или суми; когато обезщетенията се изчисляват въз основа на размера на стандартна надница или заплата, или фиксирана сума за всички завършени периоди съгласно прилаганото от нея законодателство, компетентната институция приема размера на надницата или заплатата, която трябва да вземе предвид по отношение на завършените осигурителни периоди съгласно законодателствата на други държави-членки, за равен на размера на националната надница или заплата, съответстваща на стандартната надница или заплата, или фиксирана сума.

2. Законодателните разпоредби на държава-членка относно преоценката на вземаните под внимание фактори при изчисляването на обезщетения, по целесъобразност се прилагат за факторите, които следва да бъдат взети под внимание от компетентната институция на тази държава, в съответствие с разпоредбите на параграф 1, по отношение на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на други държави-членки.

3. Ако съгласно законодателството на държава-членка размерът на обезщетенията се определя, като се отчита съществуването на други членове на семейството, освен деца, компетентната институция на тази държава взема под внимание и тези членове на семейството на заинтересованото лице, които постоянно пребивават на територията на компетентната държава.

Чл. 48. Осигурителни периоди по-малки от една година

1. Независимо от разпоредбите на чл. 46, параграф 2, ако общата продължителност на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на дадена държава-членка е по-малка от една година, и ако съгласно това законодателство не се придобива право на обезщетения въз основа

на само тези периоди, институцията на въпросната държава-членка не е длъжна да отпуска обезщетения за такива периоди.

2. Компетентната институция на всяка от останалите заинтересовани държави-членки взема под внимание периодите, посочени в параграф 1, с оглед прилагане на разпоредбите на чл. 46, параграф 2, без алинея “б”.

3. Ако ефектът от прилагането на разпоредбите на параграф 1 би се изразил в облекчаване на задълженията на всички институции на заинтересованите държави-членки, обезщетенията се отпускат изключително съгласно законодателството на последната от тези държави, чиито условия са изпълнени, все едно, че всички завършени и взети под внимание осигурителни периоди в съответствие с разпоредбите на чл. 45, параграф 1 и 2 са завършени съгласно законодателството на тази държава.*

Чл. 49. Изчисляване на обезщетения, когато заинтересованото лице не отговаря едновременно на условията, предвидени от всички законодателства, съгласно които има завършени осигурителни периоди

1. Ако в определен момент заинтересованото лице не отговаря на условията за предоставяне на обезщетения, предвидени от всички законодателства на държавите-членки, чийто субект е било лицето, като по целесъобразност се вземат под внимание разпоредбите на чл. 45, но отговаря на условията на само едно или няколко от тях, се прилагат следните разпоредби:

(а) всяка от компетентните институции, които прилагат законодателство, чиито условия са удовлетворени, изчислява размера на дължимото обезщетение в съответствие с разпоредбите на чл. 46;

(б) въпреки това:

(i) ако заинтересованото лице отговаря на условията на поне две законодателства, без да е необходимо да се вземат предвид завършените осигурителни периоди съгласно законодателствата, чиито условия не са изпълнени, тези периоди не се вземат предвид с оглед прилагането на чл. 46, параграф 2;

(ii) ако заинтересованото лице отговаря на условията на само едно законодателство, без да е необходимо да се вземат предвид завършените осигурителни периоди съгласно законодателствата, чиито условия не са изпълнени, размерът на дължимото обезщетение се изчислява само в съответ-

ствие с разпоредбите на законодателството, чиито условия са изпълнени, като се вземат предвид само периодите, които са завършени съгласно това законодателство.

2. В посочения в параграф 1 случай, отпускното обезщетение или обезщетения съгласно едно или повече от въпросните законодателства автоматично се преизчислява в съответствие с разпоредбите на чл. 46, ако и когато бъдат изпълнени условията, които се изискват от едно или повече от другите законодателства, чийто субект е било заинтересованото лице, като по целесъобразност се вземат под внимание разпоредбите на чл. 45.

3. Без да се нарушават разпоредбите на чл. 40, параграф 2, се извършва автоматично преизчисляване, когато престанат да бъдат удовлетворени условията, които се изискват от едно или повече от съответните законодателства.

Чл. 50. Отпускане на добавка, когато общият размер на дължимите обезщетения съгласно законодателствата на различните държави-членки не достига минималния размер, определен от законодателството на държавата, на чиято територия постоянно пребивава получателят

На получател на обезщетения, за когото важат разпоредбите на настоящата глава, в държавата, на чиято територия той постоянно пребивава и съглас-

но чието законодателство му се дължи обезщетение, не може да се отпуска обезщетение, което е по-малко от определеното от това законодателство минимално обезщетение за осигурителен период, който е равен на всички осигурителни периоди, които се вземат предвид за изплащането в съответствие с разпоредбите на предходните членове. При необходимост, компетентната институция на тази държава му изплаща, през целия период на неговото постоянно пребиваване на нейна територия, добавка, равна на разликата между общия размер на дължимите обезщетения съгласно настоящата глава и размера на минималното обезщетение.

Чл. 51. Преоценка и преизчисляване на обезщетения

1. Ако поради нарастване на стойността на живота или промени в равнището на надниците или заплатите, или други основания за корекция, обезщетенията в съответните държави се променят с определен процент или сума, този процент или сума трябва пряко да се прилагат за определените в съответствие с разпоредбите на чл. 46 обезщетения, без да е необходимо да се извършва преизчисляване в съответствие с разпоредбите на същия член.

2. От друга страна, ако трябва да се промени метода за определяне на обезщетенията или правилата за изчисляване на обезщетенията, се извършва преизчисление в съответствие с разпоредбите на чл. 46.***

* Решение №81 от 22 февруари 1973 г. относно съвкупността от осигурителни периоди, изпълнени в определена професия, в приложение на чл. 45 (2) от Регламент (ЕО) № 1408/71

Административната комисия на европейската общност по социално осигуряване на работници мигранти, имайки предвид чл. 81 (а) от Регламент (ЕО) № 1408/71 г., с който ѝ се възлага отговорността за разглеждане на всички административни въпроси, възникнали във връзка с разпоредбите на Регламенти (ЕО) №№ 1408/71 и 574/72;

имайки предвид, че Решение № 51, публикувано в *Официалния вестник на Европейската общност* № 53 от 28 март 1964 г., се явява невалидно с влизането в сила на Регламенти (ЕО) №№ 1408/71 и 574/72, но имайки предвид разпоредбите на упоменатите регламенти, налице са мотиви за приемане на ново решение, определящо в кои случаи трябва да бъде проведено проучване, което да удостовери дали същата професия е включена в приложението към чл. 45 (2) първо изречение от Регламент (ЕО) № 1408/71;

имайки предвид, че чл. 45 (2) от Регламент (ЕО) № 1408/71 постановява, че в случаи, където по законодателството на една държава-членка отпускането на определена надбавка е при условие прослужено време в определена професия, единственото прослужено време, което ще се сумира, ще бъде това, прослужено в същата професия, според законодателствата на другите държави-членки;

имайки предвид, че всеки път, когато същата професия, по която има набран трудов стаж според законодателството на друга държава-членка, получава специална трактовка според законодателството на тази държава и е

следователно определена от това законодателство, се препоръчва в интерес както на осигуряваното лице, така и на институцията, натоварена с определянето на неговите права, да не удължава процедурата за проучване на упоменатата професия;

имайки предвид например, че когато подземната работа в мина е дефинирана според законодателството на една държава-членка, трудовият стаж, положен в тази професия според това законодателство, трябва да се счита за трудов стаж при подземна работа в мина що се отнася до законодателството на друга държава-членка, и трябва да бъде сумиран като приемлив стаж за надбавки, отпускането на които е условно според прослуженото време в същата професия, без провеждане на проучване;

Реши:

1. С оглед допускане за приемливи надбавки, чието отпускане по законодателството на дадена държава-членка е условно, според прослуженото време за определена професия, трудовият стаж, положен в същата професия според законодателството на друга държава-членка, ще бъде сумиран както е определено според законодателството на тази държава. Проучвания ще се извършват само когато дадената професия не е дефинирана по това законодателство.

2. Това решение ще бъде публикувано в *Официалния вестник на Европейската общност*. То ще бъде приложимо в шестте първоначални държави-членки, считано от 1 октомври 1972 г., и считано от 1 април 1973 г. в трите нови държави-членки, съгласно Договора за присъединяване.

Председател на Административната Комисия: Ж. Донис

*** Решение № 79 от 22 февруари 1973 г. относно тълкуване на чл. 48 (2) на Регламент (ЕО) № 1408/71 във връзка със сумирането на прослужено време и време, считано за прослужено, за целите на инвалидност, старост и смърт:*

Административната комисия на европейската общност по социално осигуряване на работници мигранти,

имайки предвид чл. 81 (а) от Регламент (ЕО) № 1408/71, с който ѝ се възлага отговорността за разглеждане на всички въпроси, свързани с тълкуване, възникващи във връзка с разпоредбите на Регламент (ЕО) № 1408/71 и на Регламент (ЕО) № 574/72;

имайки предвид, че Решение № 34 публикувано в *Официалния вестник на Европейската общност* № 13 от 17 февруари 1961 г., се явява невалидно с влизането в сила на Регламенти (ЕО) № 1408/71 и 574/72 г., но имайки предвид разпоредбите на споменатите регламенти, където са налице мотиви за приемане на ново решение, определящо до каква степен ще бъде взет под внимание във връзка с чл. 48 (2) от Регламент (ЕО) № 1408/71 положеният трудов стаж в държава-членка от друга държава-членка, ако този стаж не възлиза на дванадесет месеца, минимумът стаж изискван според законодателството на държавата, където упоменатият стаж е бил набран, но независимо от това е компенсирани от стажа, набран само в упоменатата държава,

имайки предвид, че въз основа на разпоредбата на чл. 48 (1) от Регламент (ЕО) № 1408/71, освободените от този Регламент няма да кандидатстват, ако правото за надбавки е придобито въз основа на законодателството, по което съответното лице е било осигурявано за по-малко от дванадесет месеца, но само на база стажа, положен според упоменатото законодателство, след обсъждания в светлината на условията, залегнали в чл. 80 (3) от Регламент (ЕО) № 1408/71;

Реши:

1. Когато трудовият стаж, положен в държава-членка, не възлиза общо на дванадесет месеца, доколкото минимумът трудов стаж, изискван според законодателството на посочената държава за присъждане на надбавки е бил компенсирани само с трудов стаж, положен във въпросната държава, този трудов стаж ще бъде взет под внимание от държавите-членки, където съответното лице е било осигурявано за целта, където е приложимо, за придобиване, запазване или възстановяване на правото за надбавки и за пресмятане както на теоретичната стойност на пенсията, така и на всяка *pro rata* част от нея.

2. Това Решение ще бъде публикувано в *Официалния вестник на Европейската общност*. То ще бъде приложимо в шестте първоначални държави-членки, считано от 1 октомври 1972 г., и считано от 1 април 1973 г. в трите нови държави-членки, съгласно Договора за присъединяване.

Председател на Административната Комисия: Ж. Донис

*** Продължава в следващия брой.

ПЕНСИОННА РЕФОРМА И ПЕНСИОННИ ПРОЕКТИ В СТАРЕЕЩИТЕ ОБЩЕСТВА*

Въведение

Международната федерация по остаряването (IFA) събра повече от 80 висши служители от правителствата по света, за да разгледат общите предизвикателства пред остаряващото население в областта на планирането, въвеждането и реформирането на пенсионните системи. Служители от 43 развиващи се страни, страни в преход и развити страни се срещнаха в Копенхаген на 29 и 30 май 2006 г., за да споделят опит и да проверят изводите за политиката и практиката на планирането и въвеждането на реформите на пенсионните системи. Пет сесии бяха посветени на следните области: **1. Опит и уроци; 2. Социални пенсии; 3. Кой ще плаща – преразпределяне на стойността и риска; 4. По-дълго на работа; 5. Пенсионната реформа – провеждане.**

1. На сесията **“Опит и уроци”** (председател: Далмър Хоскинс – Американска асоциация на пенсионерите, и докладчици: Роберт Холцман – Световна банка – Ню Йорк и Уорън МакДжиливри – Каледон институт – Отава) беше предоставен критичен преглед на пенсионното планиране и пенсионната реформа като беше подчертано постигнатото през последните две десетилетия значително развитие, постиженията, грешките и уроците за в бъдеще.

Роберт Холцман подчерта многобройните предизвикателства – демографски, икономически и политически, които заставиха страните от целия свят да предприемат пенсионни реформи, за да осигурят финансовата и социалната стабилност на своите пенсионни системи. Това резултира, общо казано, в придаването на особено значение на многостълбовите системи, които се опитват да намалят риска, като специално използват различни методи за финансиране на различните стълбове.

Размерът и естеството на обществените пенсионни реформи се различаваха съществено в отдел-

ните региони:

- В **Латинска Америка**, където сегашният рунд от реформи започна през 1981 г. в Чили, бяха предприети дълбоки структурни реформи. Много страни закриха своите предишни нефинансирани, неработещи и фрагментирани пенсионни системи, а на тяхно място въведоха унифицирани многостълбови системи с финансирани, задължителни, частно управлявани индивидуални пенсионни сметки. Реформите обаче нямаха за резултат разширяването на покритието и много латиноамерикански страни сега завършват реформите, като се обръщат към обезпечителни емисии.

- Страните от **Централна и Източна Европа (СЕЕ) и бившия Съветски съюз** – страните също решиха да извършат структурни реформи. При техните опити през последните 15 години да заменят нефинансираните пенсионни системи, наследени от периода на командните икономики, с нови пенсионни системи, които да са финансово стабилни и по-добре приспособени към пазарната икономика. Повечето централно- и източноевропейски страни и страните от бившия Съветски съюз въведоха финансиран стълб.

- **Индустриализираните страни** се решиха в общи линии на “параметрични” реформи – реформи, които не засегнаха основните структури на пенсионните системи, но промениха елементи като възрастта на пенсиониране, формулите за изчисляване на пенсията и размера на вноските.

- В **Африка, Средния Изток, Южна и Източна Азия**, въпреки данъчния и икономическия натиск, пенсионните реформи в общи линии се намират на ранен стадий поради моментното благоприятно демографско положение и ниското осигуряване. Съществува обаче обнадеждаващо развитие като например предприетите реформи в Египет и Индия.

Пенсионната реформа е предизвикана от някои фактори. Най-очевидният и в повечето случаи най-

* Резюме на изказванията на участниците в организираната от Международната федерация по остаряването среща на висши служители, Копенхаген, 28–30 май 2006 г. Превод от английски език Еким П. Екимов.

важният беше фискалният натиск, произтичащ от демографското остаряване, ниските темпове на икономически растеж и (в централно- и източно-европейски страни и страните от бившия Съветски съюз) политическите промени.

Все пак, не само фискалният натиск предизвика пенсионните реформи. В някои от страните критичният фактор беше неспособността на пенсионните системи да осигурят обещаните пенсии. Провалът произтече от свръхобещанието, демонстрираната несправедливост, ниското осигуряване и продължаващия висок размер на бедност сред възрастните. Допълнително в повечето страни пенсионните системи трябваше да бъдат съобразени със социално-икономическите промени, включващи семейната структура, нарастващото участие на жените в заетостта и икономическата глобализация.

Появиха се някои ясни насоки за пенсионните реформи, които включват:

- Приемането на многостълбовата система, която поставя ударението върху достигане на *целите* на пенсионната система (осигуряването на основен доход на възрастните и поддържане на стандарта на живота след пенсиониране), а по-малко върху *структурите* (т.е. обществени срещу частни, финансирани срещу плащане при напускане).
- Диверсификация на финансовите подходи и хармонизиране или координиране на фрагментарни схеми, основани на заетостта или икономическия сектор (т.е. отделни схеми за обществени служители или специфични групи като учители, банкови служители, миньори).
- Появата на нов модел, подходът на абстрактно определената вноска (NDC), който е създаден да отговори на по специфичен начин на промяната се демография.

Въпреки постигнатия прогрес в пенсионната реформа, остават три основни предизвикателства:

- **Повишаване на покритието на пенсионните системи** – покритието в повечето развиващи се страни остава ниско и през последните години действително намалява в много страни, развити и развиващи се.
- **Съобразяване с остаряването на населението** – изходът е как да се отдели нарастващото преживяване между трудовия живот и живота в пенсия и по-специално как да бъдат стимулирани възрастните работници да продължат да работят.
- **Приспособяване към глобализацията се свят** – пенсионни системи, които рискуват да се пре-

върнат в пречка с напредването на глобализацията, трябва да бъдат реформирани. Трябва да има и по-ефективна преносимост на пенсионните (и здравни) плащания между професиите, секторите и страните.

Уорън МакДжилври поясни причините за създаването на пенсионни системи в различни страни. Те включват: отговор на обществените нужди, неспособността на много (повечето) работещи да спестяват за собственото си пенсиониране както поради по-важни моментни приоритети, така и поради недалновидност, намаляващата семейна подкрепа за възрастните, избягването на необходимостта от финансова помощ за бедни възрастни, организирането на междугенерационна солидарност и, в някои страни, намаляването на държавната отговорност за специалните схеми за цивилни служители.

В допълнение към основните цели, като осигуряването на основен доход за възрастните и поддържането на жизнения стандарт след пенсиониране, пенсионните системи трябва да осигуряват плащания, които да бъдат адекватни, равностойни, прозрачни, достатъчни, постоянни и издръжливи (да издържат на неочаквани икономически, демографски и други удари). Пенсионните реформи през последните две десетилетия бяха насочени главно към тези цели и балансирането на плащанията, които да бъдат адекватни и справедливи.

Пенсията се преводи от настоящи работещи към неработещи, оттеглили се хора. Трансферите, които вземат формата на предварително консумиране или инвестиция от активно работещи, се появяват в момента на плащането на пенсията. Така е в случая на финансираната система или на плащане при напускане. Националният икономически растеж обаче е основната предпоставка за стабилна пенсионна система. Това обаче само по себе си не е достатъчно. Другите предпоставки включват ефективно управление на пенсионната система и ангажираност на всички нейни поддръжници (държава, управители на схемите, работещи и осигурени служители) да уважават основните правила на системата (т.е. регистрирането на работещи и служители, ефективното събиране на вноските, незабавно и надеждно плащане на пенсията).

Обществените пенсии са съществен компонент на модерната икономика. Развитието на пенсионните системи от Втората световна война може да бъде проследено от приемането на Конвенция 102

на МОТ през 1952 г., която предвижда минимални стандарти за различните сектори на социалната сигурност, включително за пенсиите. Развитието на пенсионните системи в индустриалните страни в общи линии се състои от три фази: разширяване до около 1970 г., консолидиране и преоценка през 70-те и 80-те години и реформа от началото на 1990 г. Началото на 90-те години отбелязва и началото на реформите на пенсионните системи в Централна и Източна Европа и бившия Съветски съюз, което е неразделна част от тяхното преминаване от командна към пазарна икономика.

Започвайки от 60-те години, много развиващи се страни въведоха пенсионни системи с вноски, често базирани на европейски модели и осигуряващи само законно работещите. Очакванията бяха, че благодарение на икономическия растеж и последователното разширяване на официалния сектор на икономиката системата ще покрива нарастваща част от работната сила. Но официалният сектор общо взето не нарасна – в някои развиващи се страни той се сви. В резултат от това пенсионните системи с вноски не предоставиха широка защита и е необходим нов модел – универсална или социална пенсия.

Пенсионната реформа се движи от четири основни фактора:

- националната икономика, социалното, демографското и политическото развитие;
- сигурността, че пенсионните системи постигат своите цели;
- премахване на вредните стимули и потенциалните източници на злоупотреба, които имат нежелания пазар на труда или социални ефекти, които повишават цената на пенсиите;
- гарантиране на финансовата стабилност на пенсионните системи.

За да имат успех, реформите трябва да се съобразяват с цялата национална система за социална защита (включително здравеопазването) и административния капацитет на прилагащите институции. Реформите трябва да повишат производителността на работещите чрез повишена социална защита. В основата си обаче пенсионната реформа е повече политическа, отколкото техническа. Този фактор, по-специално необходимостта от защита на вътрешногенерационната и междугенерационната равнопоставеност, трябва непрекъснато да бъде вземан предвид.

Все още не е възможно да се направи дефинитивна оценка на повечето реформи, защото пенсионните системи имат дългосрочна перспектива, а повечето реформи са относително скорошни. Необходимо е да преминат няколко поколения, за да стане очевиден ефектът от реформата. Стана обаче ясно, че пенсионните реформи понякога включват объркване, затъмнение и дори заблуда за обществото.

Заклучения:

- Пенсионната реформа е нарастващ процес. Тя не е окончателна и ще остане в политическия дневен ред още десетилетия.

- Ранните, добре замислени реформи предотвратяват прибрзаните, скъпи, сложни и разрушителни реформи по-късно.

- Целите на пенсионната реформа трябва да включват адекватност, равнопоставеност, прозрачност, приложимост и трайност. Трябва да бъде обърнато внимание на разпределението на плащанията и създаваните стимули.

- Пенсионната реформа изисква достатъчни и ясни обяснения, създаване на консенсус, ефективно прилагане и ефективно управление.

- Предизвикателствата на прилагането и управлението не бива да бъдат подценявани, а трябва изцяло да бъдат взети предвид. Административният капацитет е предпоставка за успешна реформа. Необходими са здраво управление на пенсиите и строги предписания за частните мениджъри.

- Многостъпковата пенсионна система (определено плащане + определена вноска + доброволно осигуряване) намалява риска. Доброволното осигуряване трябва да бъде поощрявано.

- Финансираните схеми изискват адекватна финансова инфраструктура и трябва да изолират резервите от политическа намеса.

- Ако заетостта в официалния сектор е ниска, трябва да бъде въведена универсална минимална пенсия, която да бъде изплащана на всички лица в дълбока възраст за покриване на нуждите на възрастните/оттеглили се лица.

- Проведените, продължаващите и бъдещите реформи в другите страни предлагат богат източник на информация, която може да бъде интензивно ползвана.

- Пенсионната реформа обикновено продължава по-дълго от очакваното.

2. Социални пенсии (председател: Матю Грийнслейд – Департамент за международно развитие, Великобритания; докладчици: Кшищоф Ха-

гемайер – Международна организация по труда, Женева, Семакула Киванука – финансов министър на Уганда, Майкъл Самсън – Институт за изследване на икономическата политика, Кейптаун, и Табо Туло – пенсионен комисар от Лесото)

Тази сесия разгледа влиянието на социалните пенсии върху бедността и дали е приемливо и желателно тяхното въвеждане в повечето развиващи се страни. Бяха предоставени примери от Централна Африка със социални пенсии за илюстриране на актуалното влияние и бяха цитирани изследвания, оценяващи потенциалното влияние от въвеждането на универсални социални пенсии в избрани африкански страни.

Матю Грийнслейд откри сесията като подчерта, че великобританският Департамент за международно развитие вярва, че социалната помощ под формата на налични плащания може да намали бедността, да подобри човешкото развитие и да допринесе за растежа. Социалната помощ включва социални пенсии плюс други налични плащания за бедните и уязвими домакинства. Социалната пенсия е пенсия без вноски, предназначена да ограничи бедността. Социалните пенсии са важни, защото е по-вероятно възрастните хора да са бедни и да живеят заедно с други. Социалните пенсии са практични, защото лесно могат да бъдат определени по възраст, те са приемливи, тъй като се възприемат като неувеличаващи зависимостта и са икономически обосновани.

Майкъл Самсън отбеляза, че достъпът до социални пенсии се различава по региони. На север покритието е общо взето добро, докато в Централна Африка и Южна Азия покритието пада до 20%. Фактите обаче показват, че пенсиите без вноски могат да помогнат за справянето с бедността. Пет страни в Африка имат социални пенсии без вноски и това се отразява положително на домакинствата. Южна Африка например има силна обвързаност със своите социални пенсии и успешно въведе пенсия без вноски, която успя да намали бедността. 25% от пенсиите в Намибия се харчат за образованието на децата, което показва, че социалните пенсии могат съществено да подпомогнат домакинството, а не точно възрастните хора. Лесото има най-новата универсална социална пенсия на света. Въведена в условия на скептицизъм и ограничени финансови ресурси, тя има много положително въздействие.

Съществува загриженост, че социалните пенсии намаляват стимула за търсене на работа. До-

сегашните изследвания не поддържат тази загриженост. Социалните пенсии могат да предоставят пари на хората, за да търсят работа и фактите показват, че това не ги е накарало да изпаднат от пазара на труда. Изследването показва също, че социалните пенсии са ефективен начин за преразпределение на богатството. По-бедните хора харчат парите си вътре в страната за местни стоки, което води до разширяване на местните ресурси и по този начин до икономически растеж.

Бедността има много измерения, а социалните пенсии пресичат бедността, като се отразяват на здравето, храненето, образованието, жизнените дейности и човешката сигурност. Повечето получатели на социални пенсии в Южна Африка са жени и по-голямата част от пенсията се изразходва за храна и за дома. Въздействието на социалните пенсии е сравнимо с това, което в други страни се получава от използването на същите ресурси за детско здравеопазване и образование. Социалните пенсии намаляват бремето на бедността за държавата например с нарасналото посещение на училищата и едновременното намаляване на повтарящите класа деца. Социалните пенсии могат да създадат финансов ефект, поддържащ стабилността, запазващ ресурсите чрез социални плащания и поддържащ непорочен кръговрат на растежа.

Кшищоф Хагемайер подчерта, че през периода след Втората световна война в развитите страни беше отбелязана експанзия на програмите за социална сигурност, както по отношение на покритието, така и по разпределението на пари. Понастоящем населението на Африка е с най-ниско покритие по отношение на социалната сигурност. Международната организация по труда (МОТ) е проучила 7 африкански страни, като е изследвала достъпността и приложимостта на въвеждането на социални пенсии със сравнително изследване на Сенегал и Танзания. Изследването показва, че въвеждането на универсална социална пенсия ще има трайно положително въздействие върху домакинствата с възрастни хора. То показва още, че разходите, без административните, ще бъдат по-малко от 1,5% от брутният национален продукт и ще доведат до намаление на бедността с 20%. Това изглежда икономически обосновано – сега и в бъдеще. Все пак 1% от БНП би била голяма сума обществени пари на разположение на правителството в някои страни и може да се допусне, че има необходимост от външна подкрепа за въвеждането на социална пенсия.

Изследването показва още, че политически инструменти като социалните пенсии са желателни, ефективни и достъпни, както и че са административно приложими. Докато целенасочената пенсия е изкусителна, а също скъпа и свързана с административни предизвикателства: универсалната пенсия е по-лесна и евтина за управление, с по-силно въздействие.

Семакула Киванука отбеляза, че критичният проблем за развиващите се страни е как да бъде намалена бедността и каква роля играят социалните пенсии. Задача на правителството е да се съсредоточи върху пенсиите в официалния сектор – обществен и частен. Правителството, работодателите и синдикатите осигуряват пенсиите. Те са важни за икономическия растеж и осигуряват ресурс за инвестиции и стимулират хората да спестяват. Но мнозинството от хората са извън официалния сектор. Отговорност на правителството и обществото е да повиши съзнателността и да научи хората колко важна е спестовността.

Обвързаността на правителството към социалната пенсия е критичен изход: докато технократите са прилагачите, само правителствената политика може да ги осъществи. Донори насочват финанси към развиващите се страни и правителствените фондове са налице – значи парите ги има. Използваният механизъм за предоставянето на социални пенсии също е важен. Нов подход с парични плащания в Замбия изглежда ефективен, понеже стимулира растежа и производството. Правителственият ангажимент трябва да пренасочи ресурсите по по-производителен начин, призивът на Ливингстън за действие е навременна и положителна крачка в правилната посока.

През 1996 г. в Уганда беше въведено всеобщо основно образование. Това доведе до драматично нарастване на записванията, но въпреки че с това освободи от такси домакинствата, не доведе до повишаване на жизнения стандарт. Бяха въведени и местни здравни центрове, за които се очакваше да се отразят положително на бедността на домакинствата, но хората отново не се почувстваха по-добре. Хората искаха парите в джобовете си, за да ги контролират и да избират как да ги харчат според желанията си. Правителствените инициативи за намаляване на таксите на хората не им донесоха повече пари, а друг избор за харчене. Хората искат да повишат покупателната си сила и социалната пенсия е един от начините за постигане.

След дискусията на тази сесия бяха направени следните **заключения**:

- Социалните пенсии имат положително социално, икономическо и финансово въздействие;
- Социалните пенсии са ефективни, достъпни и могат да бъдат предоставяни;
- Универсалните социални пенсии се въвеждат по-лесно и обикновено се ползват с повече подкрепа от планираните пенсии;
- За въвеждането на социални пенсии е важен политическият ангажимент, но трябва да бъде създаден капацитет за гарантиране на тяхното ефективно и ефикасно управление.

3. Кой ще плаща – преразпределяне на стойността и риска (председател Ед Таманьо – Каледон институт, Отава; участници: Георг Фишер – Европейска комисия, Брюксел, Михал Рутковски – Световна банка, Ню Йорк, Оле Байер Сьоренсен – АТП – Дания)

Сесията разгледа социалните и политическите въздействия на въвеждането на пенсионните реформи, които предизвикват дълготрайно поемане на разпределението на риска между държавите, работодателите, различните поколения работници и пенсионери, кой поема стойността на пенсионните плащания и как може да бъде поета тяхната стойност.

Казусът на обществените пенсионни системи е всеобщо приет и повече от столетие страните търсят системи, които да са социално справедливи и финансово стабилни. Появявали са се различни модели по различно време, всички с достойнства, неперфектни и всички с пламенни защитници.

Остаряването на населението и спадащите темпове на икономическото развитие показваха слабостта в националните пенсионни системи, които принудиха много страни да предприемат пенсионни реформи. Въвеждането на пазарната икономика в страните в преход наложи реформирането на техните обществени пенсионни системи.

Тези реформи могат да доведат до промени в общественения договор – дълготрайната постановка, че стойността на пенсиите и риска от несигурността могат да бъдат поделени от държавите, работодателите, различните поколения работници и пенсионери. Какви са социалните и политически последици от това?

Ед Таманьо определи икономическите, демографските и социалните рискове. В много от страните държавата е поела рисковете на обществени

схеми на определени плащания, които предвиждат плащания на основа на “плащане при напускане” или понякога използващи система на частично финансиране. Обществените схеми в някои страни се допълват от финансирани от работодателите схеми и данъчно облагодиятствани индивидуални пенсионни сметки.

Реформите резултираха в поемането на по-голямата част от риска, свързан с пенсиите, от страна на работещите и пенсионерите. В много страни нивото на обществените пенсии беше намалено, а в някои бяха въведени схеми на определени вноски, които могат да имат за последиствие слабо предвидими пенсии. Работещите бяха стимулирани да поемат по-голяма отговорност за своите доходи след пенсионирането чрез лични спестявания.

Означава ли това, че подразбиращият се обществен договор вече не е приложим, а ако е, има ли опасност от конфликт между поколенията за разпределението на дохода между активно работещите и пенсионерите? Прехвърлянето на повече рискове за съответствието на техните пенсионни доходи върху работещите единственото решение ли е? Може ли да бъде изграден национален консенсус за необходимостта от реформа на обществената пенсионна схема и за приемливи реформи? Очаква ли се пенсионерите да поемат повече рискове? Как да се научат да управляват рисковете? Какво ще стане с тези, които не са способни да се справят с рисковете? Ако общественият договор наистина е променен, каква е ролята на държавата в новата спогодба?

Георг Фишер се позова на “открития метод на координация” на Европейската комисия, който се опитва чрез политически диалог и оценка на страните-членки на Европейската общност да стимулира адекватни и стабилни пенсии, които съответстват на националните социално-икономически реалности.

Няма фундаментална промяна в приемането на отговорностите за обществените пенсии от страните от ЕО за съжаление. Изходът е бил как да запазят техния ангажимент и всички страни се борят да осигурят адекватни и стабилни пенсии. Като отговор към стареещото население някои страни повишиха задължителната възраст за пенсиониране. Но реалният изход е в повишаването на реалната възраст, когато хората се оттеглят от работа и започват да теглят своите пенсии.

В общи линии, реформите доведоха до понижаване на заместващите коефициенти, заздравиха връзките между вноски и плащания и до въвеждането на многостълбовата система на пенсионна защита. Там, където реформите увеличиха обединяването на пенсионерите, бяха въведени минимални, обвързани с дохода, пенсии.

Михал Рутковски сподели, че по отношение на рисковете на обществените пенсии предишният неактюерски подход е бил заменен с актюерски, ниските нива на финансиране – заменени с по-високи и на хората е бил предоставен по-широк избор за управление на свързаните с техния пенсионен доход рискове. По-високите нива на финансиране не оказват ефект върху демографските рискове и могат да изострят политическите рискове, но могат да доведат до повишаване на икономическия растеж, което е необходимо за изплащането на бъдещите пенсии. Преди всичко рисковете бяха посрещнати по-честно и това беше голяма промяна от неяснотата на традиционния обществен договор.

Рутковски оспори съмнителната надеждност на пенсионните обещания с определени плащания, защото когато настъпи криза в обществените пенсионни схеми, обещанията не се спазват. Мит е, че държавата носи риска в обществените пенсионни схеми, защото държавата променя системата, когато се изправи пред криза. В края на краищата отделният човек носи риска, а реформите предоставят на хората инструменти за управление на риска като многостълбовата пенсионна система.

Трудовите пенсии имат различен рисков профил в сравнение с другите плащания по социалната сигурност, тъй като те са платими от специфична възраст нататък, докато другите социални плащания, като напр. при заболяване, неработоспособност, трудова злополука или смърт или медицински грижи, могат да станат платими по всяко време. За да бъдат осигурени ресурси за тези “осигурителни” плащания, би било по-добре да се съсредоточим върху програми за спестявания за трудови пенсии. По-подходящо е да бъде предоставена по-голяма свобода на избор на хората по отношение на тяхната пенсионна защита, отколкото за осигурителните обезщетения.

Оле Байер Съоренсен обърна внимание на датския опит, който е уникален и невъзможен за прилагане другаде. Националната политическа култура и наследството от предишните обществени пен-

сионни стратегии играят важна роля в процеса на пенсионната реформа. Той определи три погрешни концепции, които влияят на дискусиата по пенсионната реформа:

- общественото е добро и точно, а частното – лошо и създава неравенство;
- финансирането на пенсиите е добро, а финансиране на “плащане при напускане” е лошо;
- схемите с определени плащания са сигурни и предвидими, а схемите с определени вноски излагат хората на риск и несигурност.

Такива крайности са погрешни и подвеждащи, защото съществува голям избор от методи, комбинации и възможности за проучване между крайностите. Въпросът е да се намери подходящата комбинация.

Контекстът, в който работят обществените пенсионни схеми, например качеството на тяхното ръководене и управление, наличието на достатъчни и подходящи разпоредби за базирани на пазарните отношения, спогодби за пенсионна защита и стабилността на националната политика, е критична детерминанта. Има социални отговорности, които могат да бъдат решени най-добре с обществена система, защото включват социална солидарност, която не може да бъде осигурена по друг начин. Но обществената отговорност има ограничения и строго и ясно разделение на отговорностите и е необходимо прилагането на различни системи и методи.

Обществената схема в Дания се разви постепенно и се съсредоточи в избягване на обедняването и предоставянето на универсална, базова финансова сигурност. Заместването на дохода над това минимално ниво е предоставено на работниците и служителите и отделните хора.

По време на тази еволюция бяха научени много уроци за избора и проектирането на пенсионните плащания. Спонсорираните от работодателите и гарантиращи определени трудови пенсионни плащания излагат работодателя на финансов риск, а рискът на работещия се състои в това да загуби цялата или част от очакваната пенсия, ако схемата е тясно обвързана с платежоспособността на работодателя. Стойността на трудовите пенсионни схеми е определена като стандартна част от заплатата, а пенсионните фондове се поддържат независимо от работодателя. Тези мерки повишиха подвижността на трудовия пазар и трудовата мобилност.

Преразпределянето на пенсионния риск от държавата и работодателите в Дания не доведе до неужно излагане на хората на допълнителен риск и

несигурност. Дания възприе принципите на определената вноска без да прехвърля пазарния и риска от преживяване върху отделните работещи като приложи колективни осигурителни принципи, така че финансовите и социалните рискове се споделят от всички участващи посредством използването на отложени ренти за осигуряване на пенсиите. Рисковете не бяха индивидуализирани, по-специално инвестиционният риск – рискът, с който хората най-малко могат да се справят. Подходът на определената вноска може да резултира в поносимост на плащанията, еднаквост на покритието за всички работещи, прозрачни и сигурни плащания и подвижност и мобилност на трудовия пазар.

Във всяка пенсионна реформа съществуват три критични момента:

- пенсионните споразумения имат дълбоко влияние върху решенията за пенсиониране. Реформите със скромно нарастване на пенсионната възраст и съобразяващи се с нарасналото очакване за продължителността на живота са важен елемент от пенсионната реформа;
- пенсионната реформа трябва да бъде предприемана успоредно с реформа на трудовия пазар, а ефектът на пенсионната реформа върху трудовия пазар трябва да бъде взет предвид;
- за да бъде успешна пенсионната реформа, трябва да има финансова и социална стабилност.

4. Сесията “По-дълго на работа” (*председател: Марк Кийз – ОИСП – Париж; докладчици: Робърт Андерсън – Европейска фондация за подобряване на жизнените и трудовите условия, Дъблин, Сара Рикс – Американска асоциация на пенсионерите*) беше посветена на значимостта на пенсионната реформа за по-възрастната работна сила и продължаването на трудовия живот, значението и влиянието на неформалната заетост и необходимите политически предизвикателства пред подкрепата на заетостта в по-голяма възраст.

Марк Кийз отбеляза, че остаряването на населението в страните от ОИСП означава, че ако нищо не се промени, предлагането на работна сила ще нараства по-бавно или ще се свие, а делът на пенсионерите ще се увеличи двойно спрямо този на работещите. Затова по-пълното мобилизиране на трудовите ресурси на по-възрастните е съществено важно. Коефициентите на заетост при 25–49-годишните са подобни в отделните страни, но коефициентът при 50–64-годишните варира от 40

до 80%, в широк диапазон, защото има различия в обществената политика.

ОИСР току-що е завършила голямо изследване, озаглавено “*Остаряване и политика на заетост*” с доклади за 21 отделни страни и с обобщението “*По-дълъг живот, по-дълго на работа*”. Съществуват три основни пречки пред работата в напреднала възраст:

- **Финансови стимули** – повечето хора спират да работят преди пенсионна възраст поради стимули по законни или извънзаконови схеми за ранно пенсиониране;

- **Пречки от страна на работодателя** – работодателите са настроени срещу назначаването на възрастни работници поради отрицателни предразсъдъци, а в някои страни поради високите разходи за възрастните работници и строгите правила за заетост, които поощряват практиките на ранно пенсиониране;

- **Слаба заетост** – пречките включват неадекватна помощ за по-възрастни търсачи на работа, лоши трудови условия по време на кариерата и старомодни умения.

В отговор на тези пречки Марк Кийз предлага три направления на обществената политика:

- **Платена работа** – пенсионните реформи да премахнат “подразбиращия се” данък върху трудовия доход, да се ограничи практиката на ранно пенсиониране, да се подобрят възможностите за частична заетост на пенсионираните;

- **Промяна на практиката на работодателите** – борба срещу възрастовата дискриминация, реформиране на образуването на заплатата с оглед изравняване на заплатите с производителността, промяна на ударението от защита на заетостта към подобряване на възможностите за заетост;

- **Подобряване на заетостта** – подходящи квалификации възможности за всяка възраст, по-голяма подкрепа за възрастните търсачи на работа, подобряване на професионалното здраве и сигурност.

Според **Сара Рикс** в миналото възрастните работещи бяха “успокоявани, подмамвани и изритвани от работа”, за да се даде път на по-млади работници и да се повиши производителността. Но пенсиите бяха щедри и мнозинството от хората прегръщаше шанса да се пенсионира при правилните условия.

Днес държавите подлагат на съмнение смисъла от ранното пенсиониране и целят да въведат по-продължителен трудов живот, за да гарантират ста-

билността на пенсиите. Процентът на заетостта сред възрастните през последните години се подобрява в много, но не във всички европейски страни. В Съединените щати се забелязва голямо нарастване на заетостта след 65 години. Но възрастовата дискриминация остава голяма пречка специално при назначаването, като на млади хора интервю за работа се предлага с 40% повече.

Работодателите могат да кажат добри неща за възрастните работници (напр. лоялни, опитни, добри с клиентите), но те споделят и отрицателни възприятия, някои от които са частично верни (напр. слаби умения, хронични здравни проблеми). Много работодатели не назначават активно възрастни работници, защото не са сигурни за бъдещата необходимост от техния трудов пазар.

Много от митовете за възрастните работници могат да бъдат оборени:

- **Производителност** – разликите между възрастовите групи са малки в сравнение с огромните разлики вътре във възрастовите групи. През последните години заплащането все повече зависи от производителността, а не от продължителността на услугата. Последното изследване на Американската асоциация на пенсионерите (AARP) показва, че възрастните работници струват само с 1–3% повече от младите пълнолетни (дори и съобразявайки се със стойността на частното здравно осигуряване в САЩ).

- **Назначаването на възрастни не е провалена инвестиция** – коефициентът на неразпределената печалба в продължение на 5 години е по-висок за възрастни работници, отколкото за по-младите. AARP е изчислила, че спестяванията с намален оборот са много по-големи отколкото стойността на леко по-високите заплати на възрастните работници.

- **Здравословно състояние, свързано с възрастта** – здравословното състояние може да намали работоспособността (напр. при тежка физическа работа), но повечето здравословни нужди могат да бъдат задоволени. Възрастните работници често компенсират здравословните проблеми чрез по-висока квалификация.

- **Познавателни умения** – Американската асоциация на пенсионерите предполага, че уменията намаляват прогресивно, но при повечето дейности хората не работят непрекъснато на 100%. Фактите на работното място не показват намалена способност или производителност. Има важна разлика между “флуидно” и “кристализирало” познание – концептуалното и основано на знания мис-

лене. Предизвиканото от възрастта намаление има тенденция да остане в миналото.

- **Старомодни умения и неспособност за учене** – старомодните умения представляват риск за всички възрастови групи, който може да бъде преодолян с редовна квалификация. Възрастните работници са също толкова способни да учат (включително придобиване на умения в нова технология), но може би е необходимо по-дълго време. Пречките пред квалификацията се отнасят главно до “стила” на придобиването и възрастните работници са загрижени за своите умения; има малко оплаквания от дискриминация.

Няма еднозначен отговор за поощряването на по-продължителния трудов живот. Възрастните хора са много различни – между 50- и 70-годишни, в различните сектори и в развитите, и в развиващите се страни. В общи линии специалните програми за възрастните работници не трябва да бъдат поощрявани, защото могат да стигматизират, могат да бъдат несправедливи към по-младите и да имат “обременяващ” ефект, като помагат на хора, които не се нуждаят от подкрепа. Приоритетите за обществената политика са:

- премахване на задължителната пенсионна възраст и въвеждане на разпоредби срещу възрастовата дискриминация;
- реформиране на пенсиите с оглед заплащане на труда на пенсионера;
- превантивно здравеопазване;
- частична заетост след пенсиониране, но без принуждаване на работещите да се отказват от договори за постоянна работа;
- управление на работоспособността – последователно и здраво през целия трудов живот;
- въвеждане на настойничество, така че млади и възрастни работници да могат да се учат един от друг;
- разнообразни програми, включващи възрастни работници, хора с увреждания или други проблеми, вместо настройване на една група срещу друга;
- подкрепа за предприемачеството.

Робърт Андерсън обърна внимание на новия доклад на Европейската фондация за подобряване на жизнените и трудовите условия: *“Пътеводител за добри практики в управлението на възрастта”*. По-продължителната работа възбужда социално-политическия дневен ред. Все пак не е добър изход за работодателите и синдикатите. Те трябва да се променят. Фондацията заключава, че не е достатъчно

съсредоточаването в напускане на работа в по-напреднала възраст. Вместо това работодателите трябва да приемат пожизнено “управление на възрастта”, като инвестират в работоспособността и здравето на цялата работна сила. Фондацията проучва пречките пред заетостта от средата на 90-те години. Сегашното изследване проследява 100 работещи, участвали в предишни изследвания, за да определи промените през последните години. Освен новия пътеводител, фондацията е изработила база-данни за добри практики и доклад за развитието в 25-те страни-членки на ЕО.

Фондацията определя редица добри практики с най-обикновените инициативи, засягащи квалификацията и гъвкавата работа. Друга добра практика включва регулиране на назначаването, развитие на кариерата, професионално здраве, проектиране на работното място, политики на подновяване на заетостта и пенсиониране. През последните десет години работодателите преминаха към по-всестранни мерки и обръщаха по-малко внимание на назначаването и подновяването на заетостта.

Служебните облаги са ключов стимул в практиките по управление на възрастта (напр. липса на умения, запазване на опита, възвръщаемост на инвестициите). Облагите за персонала и работодателите са широко известни, но съществуват малко на брой ясни оценки. Говоренето с общи понятия за “бизнес-казуса” управление на възрастта често се посреща със скептицизъм. Вместо това работодателите предприемат мерки за задоволяване на своите краткосрочни нужди. Това може да доведе до двойственост и противоречие, например добра и лоша практика в отделни части на една и съща организация. Съществува и дълбока загриженост по отношение на правното и практическото приложение на разпоредбите за възрастовата дискриминация, въпреки възприемането на принципа.

Успешното управление на възрастта в организациите е свързано с: подкрепяща национална политика, ангажирано и компетентно управление, грижливо планиране и прилагане, сътрудничество между работодател и персонал от всички възрасти и ясна оценка. Предизвикателствата пред организациите включват: общуването с яснота и постоянство, изработване на мерки, които са съвместими с други политики, отрицателни реакции от страна на колеги и управа (напр. посочване (стигма) или завист във връзка със специално отношение), лоши работни условия и преобладаващо очак-

ване за ранно пенсиониране. Тези предизвикателства могат да бъдат преодоляни чрез превантивен, насочен към всички възрасти подход, обвързан с широка стратегия за човешките ресурси. Необходимо е лечебна подкрепа за възрастни работници, които са изправени пред специфични пречки.

След изказванията се проведе **дискусия** на следните теми: “Конкуренция между поколенията?”, “Развиващи се икономики в преход”, “Индивидуални становища”, “Финансов натиск”, “Възраст за държавните пенсии”, “Пожизнено обучение”, “Благоприятна политика за семействата”.

В **заклучение** сесията подчерта три взаимозависими движещи сили за удължаването на трудовия живот:

- **обществената политика** – пенсионната реформа и системите за социална сигурност би трябвало да осигурят подходящи стимули за работа през напреднала възраст, трябва да бъде подобро качеството на услугите в сферите на образованието и заетостта;
- **схващанията и надеждите** на отделните хора и на работодателите трябва да бъдат променени, за да се съобразят с условията на по-дългия живот и по-продължителната кариера;
- **практиката на работодателите** – за да работят хората по-продължително, работните места трябва да бъдат гъвкави, здравословни и насочени към уменията на всички възрастови групи.

5. Сесията “Пенсионната реформа – провеждане” (председател: Далмър Хоскинс – Американска асоциация на пенсионерите; участници: Йордан Христосков – НОИ – България, Семакула Киванука – финансов министър на Уганда, Робърт Ласлет – Департамент по труда и пенсията, Великобритания, Ларс Роде – АТП – Дания, Тадо Туло – пенсионен комисар от Лесото и Андрю Бигс – Американска администрация за социална сигурност) проучи политическите предизвикателства за държавите при въвеждането на пенсионните реформи, както и осъзнаването, споровете, ангажиранта, консенсуса и размера, до който държавите могат да очакват гражданите да поемат отговорност за своите доходи след пенсиониране.

На въпроса на председателстващия сесията Далмър Хоскинс: **“По отношение на пенсионната реформа: какво мислят участниците, че ще се случи в техните страни и какво може да се**

случи през следващите две години?” участниците отговориха така:

Робърт Ласлет – Великобритания:

Какво ще се случи? Изпълнение на *Бялата книга за пенсията*, приета от британското правителство през май 2006 г. Има пет взаимосвързани реформи и те за пръв път се отнасят заедно за частната и държавната система:

- автоматично записване в лични сметки;
- държавната система става по-солидна фондация и се насочва към доходност;
- повишено покриване от страна на държавната система, което частично облагодията жетите;
- удължаване на трудовия живот чрез повишаване на държавната възраст за пенсиониране;
- модернизирана регулативна среда.

Изглежда, че ще има два законодателни кръга: държавна реформа през 2006 и реформа на частната система през 2007 г. Беше проведен открит политически дебат. В действителност имаше повече спорове в правителството, отколкото между правителството и опозицията. Съществува технически дневен ред и политически дневен ред и е важно пенсията да бъдат поддържани на челно място.

Ларс Роде – Дания:

Има заболяване и лечение. По отношение на “заболяването”: Датската комисия по благосъстоянието докладва (есента на 2005 г.): работната сила намалява, а хората живеят по-дълго. Дания има висок процент на участието на жените, но има проблеми с интегрирането на имигрантите в работната сила. Съществуват и високи данъци върху дохода и малко място за маневриране по отношение на увеличаването на работната сила.

По отношение на “лечението”: основният елемент е повишаване на участие на имигрантите и увеличаване на пенсионната възраст. АТП-пенсията (задължителната) е уникална, благодарение на членството на почти цялото население в нея. Ние имаме напълно финансирана система. През последните шест години задълженията се увеличиха с 10% само поради остаряването. Имаме затруднения да осигурим пенсията. Главното “лечение” е да увеличим пенсионната възраст. Но хората очакват пенсиониране и им е трудно да намерят работа. Как да привлечем обществото? Трябва да подобрим разбирането и да стимулираме дебата. От друга страна, на политиците им е лесно да отлагат необходимия мъчен избор. Пенсията трябва

да бъдат начело на дневния ред или ще настъпи остра криза в системата.

Йордан Христосков – България:

Българските реформи: структурни промени в съществуващия първи стълб, създаване на втори задължителен стълб и трети доброволен стълб. Запазването на първия стълб отразява дългогодишната традиция и солидарния модел на пенсията в България (създаден преди 120 години) и може да осигури коефициент на заместване на доходите от 45–50%. Той е много шедър, достъпът е лесен, а пенсионната възраст е 55 години за жените и 60 години за мъжете. Убедихме хората да повишим пенсионната възраст вместо да намалим размера на пенсиите и го направихме с нашите социални партньори. Новата пенсионна формула е близка до модела на абстрактно определените вноски (NDC) и обвързва участието с по-високо пенсионно ниво. Новият втори задължителен стълб позволява на хората да избират пенсионен фонд и той е създаден за всички хора, родени след 1960 г. Между 65 и 70% от населението е покрито. Това позволява на хората да образуват пожизнена пенсия с допълнителен заместващ коефициент от 20–22% над първия стълб. Това е специален вид професионален пенсионен фонд. Всъщност успяхме да приватизираме ранното пенсиониране и да го преместим от първия във втория стълб. Доброволният трети стълб съществуваше, но ние въведохме строги разпоредби и уеднаквихме правилника. Ние се обърнахме и към общото осигуряване и осигурителния пазар.

Трудно е да се поддържа пенсионната реформа, това е продължителен процес – не само еднократен набор от реформи. Съществуват редица политически рискове: натиск за въвеждане на схеми за ранно пенсиониране, за повишаване на минималната гарантирана пенсия и намаляване на осигурителната вноска, което ще облекчи работещите. Съществува и институционален риск по отношение на ИТ-системите и комуникациите.

Семакула Киванука – Уганда:

Въпреки че моят министерски портфейл са “инвестициите”, основната отговорност на моята роля е пенсионната реформа. По отношение на реформите съществуват два различни подхода: сраните от ОИСП, където нараства важността на пенсиите, и развиващите се страни, където критично предизвикателство е намаляването на бедността. Около 50% от населението на Уганда е под прага на бедността. Пенсиите с вноски покриват 20%

от населението: заетите в държавния сектор, включително цивилните служители и работещите в частния сектор. Останалата част от населението е извън законната рамка.

Възможно ли е да бъде направена достъпна социалната защита за всеки гражданин на Уганда? Да, вярвам. Африканските страни, например Лесото, показват, че е възможно. Ако съществува политически ангажимент на държавата за въвеждане на схеми за социална защита, това може да бъде направено. Ние работим в съответствие с *Целите на хилядолетието за развитие* и се намираме само на няколко години преди целите за 2015 г. Трябва да се съсредоточим върху домакинствата. А паричните плащания за най-уязвимите, най-бедните хора от 15 щ. д. на месец ще изминат дълъг път, докато променят положението на домакинствата. В Уганда, където сме инвестирали във всеобщо образование, здравни центрове и имаме ангажимент в микрофинансови проекти във всяка провинция, трябва да въведем наличното плащане и да погледнем създадените модели в другите страни от Южна Африка. Великобритания и Дания изиграха помощна роля като донори, но ние се нуждаем от нов механизъм. Въпросът пред Уганда е трябва ли наличните плащания да бъдат универсални или целенасочени? Нашият подход е: наличните плащания да бъдат целенасочени, а обществото да определя кой да бъде включен в програмата. Няма да има възрастово ограничение.

Табо Туло – Лесото:

През ноември 2004 г. Лесото въведе *пенсия за старост*. Това беше допълнение към многото схеми за социална помощ, включващи: пенсии за военни ветерани, необвързана с вноска пенсионна схема за цивилни служители (с пенсионна възраст между 55–60 г., като за учителите беше 65, за съдиите 70, а за въоръжените сили – по избор на 40 г.). Традиционната социална защита за селата беше предоставяна от вожда, който разпределя свръхпроизведеното на възрастните и инвалидите.

Пенсията за старост беше включена в нашия изборен манифест: ние обещахме да я направим достъпна за всеки над 70 години, като единственото изискване беше гражданството. Във всеки район са разположени пощенски клонове и се използват за изплащане на пенсията. Стойността на изплащането е 2,8% от размера на пенсията и се плаща на пощенския клон. Местните общински съвети са регистрационни пунктове, но има сериозни проблеми за потвърждението при смърт на хора-

та. Това е по-скоро пенсия за домакинства, отколкото индивидуална пенсия, защото децата са останали сираци поради СПИН-а и възрастните хора се грижат за тях.

Андрю Бигс – САЩ:

Президентът Буш направи реформата на социалната сигурност свой главен вътрешен приоритет и през 2005 г. започна мощна кампания за убеждаване в неговия план, който беше в основата си неуспешен. САЩ разполагат с по-благоприятни демографски условия (например по-висока раждаемост) и нашето начално съотношение на разходите е по-ниско (около 12% от общата сума на заплатите). Силният политически извод е: в САЩ съществува силно предпочитание към ниски данъци, поколението на “бейби бум-а” приближава пенсионирването и имаме нарастващи разходи за социална сигурност, които изглежда ще нараснат до 18% от заплатата.

Ние не искаме повишение на данъците, за да плащаме за нарастващи разходи за социална сигурност, а не искаме и да намалим плащанията за пенсионерите. Имаме голям избор на програми: може например да влизат повече пари, а по-малко да излизат, може да удължим трудовия живот или да увеличим риска с надеждата да получим по-високи доходи. Президентът Буш искаше и да разреши на хората да вземат част от своя данък общ доход и да го инвестират в лични пенсионни сметки. Обосновката беше диверсификация на портфейла. Президентът изключи повишаването на данък общ доход, но може би би бил склонен да вдигне тавана, над който се плащат данъци.

На президентската кампания в подкрепа на предложенията се противопоставиха организации като Асоциацията на пенсионерите и синдикатите и тя отиде в задънена улица. Реформа като предложената от президента не може да мине само по партийна линия. Междувременно демократите по-вероятно ще решат проблема, като повишат доходите. Но и това не може да мине. Ние се нуждаем от свежо мислене:

- да мислим холистично – да погледнем преди всичко пенсионната сигурност, а не само социалната сигурност;
- да мислим концептуално, не технически;
- да информираме обществото за избора, с който се сблъскваме. Вражески настроен подход не е добър начин да се прави политика, това поевтинява дискусиата;
- да се опростят по най-възможния начин нещата за обществото.

Президентът Буш сега говори за назначаване на двупартийна комисия за решаване на проблема.

Председателят Далмър Хоскинс приключи работата на сесията:

Отново и отново, в многостълбова система, облекчаването на бедността е голямата цел, но на много места хората искат сигурност, адекватност и съществува мнение, че отделният човек би заложил на повече отговорност, за да получи адекватност. Но съществува и скептицизъм. Младите хора не са заинтересовани и съществува обществено неведение.

• *Свидетели ли сме на промяна към повече индивидуална отговорност?*

• *Могат ли хората да зложат на отговорността и искат ли?*

На тези въпроси участниците отговориха по следния начин:

Робърт Ласлет – Великобритания:

Британското правителство издаде пет теста към пакета от реформите и един от тях е “да стимулира личната отговорност”. Хората искат да избегнат решенията, така че променихме вида на предварителното условие. Сега хората ще бъдат автоматично записвани в лична сметка, освен ако решат да не участват. Ние ще увеличим и информацията, но разбираме, че “само информацията няма да реши проблема”.

Ларс Роде – Дания:

Информация сама по себе си не е достатъчна. Съществуват психологически бариери да се вземат решения, когато хората са под 40 години. Хората искат предварително условие – аз намирам британския подход за автоматично записване за интересен.

Йордан Христосков – България:

Ние определихме личен идентификационен номер за всички, така че всеки може да провери подробностите за своето осигуряване на уеб-сайта на Националния осигурителен институт. Много млади хора използват улеснението.

Андрю Бигс – САЩ:

Трудно е за правителството и бизнеса да се справят с демографските рискове: неизбежно е всеки индивид да поеме повече отговорност. Но трябва да познаваме границите на отделния човек, както и на правителството и работодателите. Въпросът е как ще се подготвят отделните хора? Намаляването на избора би помогнало.

ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ШВЕЙЦАРИЯ*

I. Основни принципи на пенсионноосигурителната система и обхват

Социалноосигурителната система включва следните рискове: 1) временна нетрудоспособност и майчинство; 2) старост, обезщетения при смърт и постоянна нетрудоспособност, като това е т. нар. I група; 3) обществено осигуряване – II група; 4) индивидуално осигуряване – III група; 5) семейни надбавки и 6) осигуряване при трудова злополука и професионално заболяване.

Организацията на отделните рискове е различна, но е включена в Централния федерален офис за социално осигуряване. За I група това са компенсационни фондове (обществени и частни) и Централна за компенсиране при допълнителна постоянна нетрудоспособност, към която има кантонални офиси за осигуряване при постоянна нетрудоспособност и офис за осигуряване на временно пребиваващите в чужбина. Общественото осигуряване от II група се осъществява чрез оторизирани институции за доброволно осигуряване, гаранционни фондове и институции за допълнително осигуряване. Индивидуалното осигуряване от III група е организирано чрез банкови фондове (блокирани влогове) и застрахователни организации (застрахователни полици). За осигуряването при трудова злополука и професионална болест е създаден Швейцарски национален осигурителен фонд “Злополука”, който осигурява около 60% от работещите. Освен него съществуват частни застрахователни институти, създадени по Закона за контрола на осигуряването (от 1978 г.), обществени фондове злополука и фондове за временна нетрудоспособност по Закона за осигуряване в случай на временна нетрудоспособност (от 1994 г.).

Основни принципи на общественото осигуряване

Всички служители, които са навършили 17 г. и получават от един работодател годишна заплата над 23 280 шв. франка, се осигуряват задължително. Федералният съвет може да въведе задължително осигуряване, най-общо и за покриване на специфични рискове, за всички лица на частна практика, които принадлежат към дадена професионална група. Осигуряването е доброволно за служителите и лицата на свободна практика, които не са обхванати от задължителното социално осигуряване. Частта от годишната заплата между 23 280 шв. франка и 69 840 шв. франка трябва да бъде осигурена. Тази част от заплата се нарича базова заплата. За работещите на намалено работно време или при непостоянна заетост полученото месечно възнаграждение трябва да бъде приведено към годишната заплата при изчисляване на осигурителните вноски. Всеки работодател, който изплаща заплати на задължително осигурени, е длъжен да е в договорни отношения с осигурително заведение, вписано в регистъра на социалното осигуряване.

Осигуряването е доброволно за служителите и лицата на свободна практика, които не са обхванати от задължителното социално осигуряване. Частта от годишната заплата между 23 280 шв. франка и 69 840 шв. франка трябва да бъде осигурена. Тази част от заплата се нарича базова заплата. За работещите на намалено работно време или при непостоянна заетост полученото месечно възнаграждение трябва да бъде приведено към годишната заплата при изчисляване на осигурителните вноски. Всеки работодател, който изплаща заплати на задължително осигурени, е длъжен да е в договорни отношения с осигурително заведение, вписано в регистъра на социалното осигуряване.

Основни пенсии (I група) – пенсия за постоянна нетрудоспособност и пенсия за старост. Всяко физическо лице с постоянен адрес в Швейцария или което извършва в страната търговска или производствена дейност е по принцип задължително осигурено. Същото се отнася и за швейцарските граждани, работещи в чужбина за сметка на швейцарски работодател. За швейцарските граждани, живеещи в чужбина осигуровката е доброволна. За лицата, не извършващи търговска или производствена дейност, задължението за осигуряване започва от 1 януари на годината, която следва тази, през която са навършили 20 години и продължава до навършване на 65 г. за мъжете и 62 г. за жените.

II. Финансиране – вноски

1. Старост и обезщетение при смърт (I група): служител – 4,2%; работодател – 4,2%; частна практика – 7,8% (и намаление стойността на вноската до 4,2% при годишен доход до 46 600 шв. франка по определена таблица); осигурени лица с нетърговска дейност – в зависимост от социалните условия, стойността на вноската варира от 324 до 8400 шв. франка годишно.

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

2. Доброволно обществено осигуряване (II група): размерът на вноските се определя от правилниците на институтите за доброволно обществено осигуряване и се разпределят между служителя и работодателя, като общата сума, внесена от работодателя, трябва да бъде най-малко равна на тази, внесена от служителя. Гаранционният фонд се финансира от институциите за доброволно осигуряване и представлява вноска, равна на 0,04% върху заплатата на осигуреното лице, която служи за изчисление на пенсията му за прослужено време.

3. Индивидуално, доброволно осигуряване (III група): за *служители* вноската е максимум 8% годишно от стойността на минималната базова заплата (5587 шв. фр.), която се приспада от облагаемия доход, а за *частни лица* – най-много 20% годишно от дохода от търговска дейност, най-много 40% от горната стойност на базовата заплата (27 936 шв. фр.), която се приспада от облагаемия доход.

4. Трудова злополука и професионално заболяване – вноски се внасят както от лицето, така и от работодателя, като за него тя е определен процент от печалбата. Предприятията се класират по степен на риска от злополука и в зависимост от специфичните условия в предприятието. Стойността на чистото обезщетение варира от 0,4 до 135% съобразно класацията, като максималният доход е 97 200 шв. фр. годишно.

Субсидии от държавата: при I група Конфедерацията поема 17% от годишните разходи и 3% се поемат от Кантоните.

III. Условия за получаване на пенсия

1. Основните видове пенсии са: пенсии за старост, за инвалидност и наследствени.

➤ Съществуват два вида пенсии за инвалидност и за старост: обикновена пенсия и извънредна пенсия.

- За изплащане на обикновена пенсия на швейцарските граждани се изисква да са правили вноски поне в продължение на една пълна година, като пенсии, отговарящи на инвалидност под 50%, се изплащат единствено на осигурените лица с постоянна адресна регистрация в страната;

- За чуждите граждани (в зависимост от клаузите на международните споразумения): ако са платили вноски за поне 10 години или които са живели в страната непрекъснато и са запазили адресната си регистрация в момента на настъпване на инвалидността;

- За изплащане на извънредна пенсия е необходимо швейцарско гражданство и осигуреното

лице да няма право на обикновена пенсия или ако тя е по-ниска от извънредната.

➤ Наследствени пенсии се изплащат на вдовици: които при смъртта на съпруга, имат едно или няколко деца; вдовици, които нямат деца, когато са навършили 45 г. и са били женени за починалия най-малко 5 години; разведената съпруга (след навършване на 45 г.) при смърт на бившия ѝ съпруг, ако бракът е продължил повече от 10 години и ако съпругът ѝ е изплащал издръжка. Пенсията се прекратява при сключване на нов брак, при възникване на право на обикновена пенсия, индивидуална пенсия за старост или нетрудоспособност и в случай на смърт. Обикновената наследствена пенсия за сирак се изплаща на деца, чиито бащи или майки са починали, а двойната наследствена пенсия се изплаща при смърт и на двамата родители. Пенсията се прекратява при навършване на 18 г., а в случай, че детето учи – до 25 г. и при придобиване право на пенсия за инвалидност или за вдовица.

2. Пенсионна възраст – правото на пенсия за старост възниква при навършване на 65 г. за мъжете и 62 г. за жените.

3. Видове пенсии и ранно пенсиониране

➤ *Пенсии за старост* са:

- обикновена пенсия – получава се от мъжете, навършили 65 г., и от жените, навършили 62 г., при изпълнени изисквания за осигурителен стаж;

- семейна пенсия – получават я женените мъже, навършили 65 г., чийто съпруги са навършили 62 г. или са инвалиди;

- допълнителна пенсия за съпруга – изплаща се на женените мъже с право на индивидуална пенсия за старост, чийто съпруги са навършили 55 г.;

- пенсия за деца – при смърт на лице, на което е изплащана пенсия за старост, всяко от децата има право на пенсия като сирак и пенсията може да бъде единична и двойна.

➤ *Пенсии за постоянна нетрудоспособност* са същите видове:

- обикновена пенсия – за мъжете и жените инвалиди, освен ако не се дължи пенсия за двамата;

- семейна пенсия – мъжете инвалиди, чиито съпруги са под 62 г. или те самите са с най-малко 40% инвалидност;

- допълнителна пенсия за съпруга – изплаща се, когато съпругът е инвалид и нямат право на семейна пенсия;

- пенсия за деца – при смърт на пенсионер, всяко от децата има право на наследствена пенсия, пенсията може да бъде единична (40%) и двойна (60%);

Извънредните пенсии по принцип са равни на стойността на минималната обикновена пенсия за съответната категория.

Пенсиите за постоянна нетрудоспособност могат да бъдат:

- пълна пенсия – ако степента на инвалидност е поне 2/3;
 - половин пенсия – ако степента на инвалидност е поне 50%;
 - четвърт пенсия – ако осигуреното лице е инвалид минимум 40%.
- *Наследствени пенсии:*
- пенсия за вдовица;
 - пенсия за сирак – обикновена или двойна.

Форма на **ранно пенсиониране** е възможността за отлагане на получаването на пенсията за старост, като отлагането може да бъде най-малко за една година, но не повече от 5 години. Увеличението на пенсията за това, че е отложена, отговаря на стойността по документи на неполученото обезщетение.

Правилниците на осигурителните фондове могат да предвиждат една и съща възраст за преждевременно пенсиониране за мъжете и жените.

IV. Изчисляване и размери на пенсиите

Изчисляването е в зависимост от броя на годините, през които са правени вноски, и от средния годишен доход.

Най-общо пенсиите се изчисляват в процент от **“авоарите за старост”**, с които разполага осигуреното лице в момента на навършване на възрастта, даваща му право на пенсия (според базовата заплата – променлив процент в зависимост от възрастта на излизане в пенсия и при условие, че заинтересованото лице е получавало обезщетения от предишни осигурители). Когато пенсията е по-ниска с 10% от минималната индивидуална пенсия за старост и ако това се предвижда от правилника на осигурителния фонд на пенсионера, се изплаща еднократно парично обезщетение.

Пенсиите за инвалидност се изчисляват по същия начин като пенсиите за старост и при същите условия, но на базата на натрупания **“авоар за пенсиониране”** по старост в момента на възникване на правото на пенсия за инвалидност и на базата на сумата от бонуси за старост, отнасяща се до бъдещи години, изчислени върху базовата заплата на осигуреното лице през последната година на осигуряването.

При пенсиите за инвалидност:

- пълна пенсия – ако при настъпване на инвалидността осигуреното лице има същия брой години, като този валиден за възрастта му

- частична пенсия – ако времето на внасяне на осигурителни вноски не е пълно в сравнение с възрастта на лицето.

При пенсиите за старост:

- пълна пенсия – ако осигуреното лице е изплащало вноски през периода от 1 януари на годината, следваща тази, през която е навършило 20 г. и момента, в който влиза в сила правото му на пенсия за старост, и по време на същия брой години, като този за неговата категория.

- частична пенсия – ако осигуреното лице няма необходимия брой години на плащане на вноски, валиден за неговата категория.

Ревизия на пенсията се прави, ако инвалидността на осигуреното лице се промени, като това може да доведе до увеличаване, намаляване или спиране на пенсията. Правото на пенсия изтича при прекратяване инвалидността на лицето, навършване на възрастта за получаване на пенсия за старост и при смърт на осигуреното лице.

Размерите на пълните обикновени пенсии (в швейцарски франка) са следните:

Вид на пенсията	минимум	максимум
обикновена пенсия	970	1 940
семейна пенсия	1 455	2 910
допълнителна пенсия		
за съпруга	291	582
пенсия за деца		
- единична	388	776
- двойна	582	1 164
наследствени пенсии		
- за вдовица	776	1 552
- обикновена за сирак	388	776
- двойна за сирак	582	1 164

Извънредните пенсии по принцип са равни на стойността на минималната обикновена пълна пенсия за съответната категория и намаление при наличие на ограничения за дохода.

V. Осъвременяване

Актуализиране на пенсиите се извършва всеки две години по принцип, в зависимост от промените в заплатите и цените, като се определя нов индекс на пенсиите. Преждевременна актуализация се извършва, когато индексът на потребителските цени нарасне с повече от 4% за една година.

НОВИНИ

Министърът на образованието и науката Даниел Вълчев и управителят на Националния осигурителен институт Йордан Христосков се срещнаха и обсъдиха възможността да се направи регистър, който ще проследява реализацията на студентите след завършването им. Според министър Вълчев регистърът е начин, по който ще се събира информация, която ще дава възможност да се проследи развитието и реализирането на студентите след завършване на висшето

учебно заведение - дали работят, по специалността си ли работят, или са безработни. Министър Вълчев обясни, че първите обобщени данни ще могат да се дадат след 3-4 години. Достъп до регистъра ще имат само Министерството на образованието и науката и НОИ. Информационната система е необходима за нуждите на държавната политика, обясни министър Вълчев. По думите му това ще бъде и един от начините, по който ще се определя необходимостта от намаляване или увеличаване на

броя на приеманите студенти във висшите училища. Чрез регистъра ще се знае и в кои професии има насищане или недостиг на кадри. Плащането на здравноосигурителните вноски на студентите от страна на висшето училище също е била тема на разговор по време на срещата между Вълчев и Христосков. Има висши училища, които приемат студенти над определения норматив. Плащането на вноските им трябва да се проследи и контролира.

* *
*

На 23.10.2006 г. Надзорният съвет на Националния осигурителен институт прие проект за наредба за плащанията, в която се регламентира, че работодателите са длъжни до десето число на все-

ки месец да предоставят в НОИ болничните листове, а плащането на парите трябва да се извърши в рамките на един месец. Обезщетенията за майчинство и болничните само по изключение ще се пла-

щат чрез пощенските клонове. Предпочитаната форма е по банкови сметки, които гражданите ще посочат пред Осигурителния институт. Досега парите се плащаха чрез работодателите.

Представяме ви

РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – ШУМЕН

Ивелина Андреева,
директор на РУСО – Шумен

Районно управление “Социално осигуряване” – Шумен, е териториално поделение на Националния осигурителен институт и изпълнява всички негови функции и задачи на територията на Шуменска област, включваща 10 общини.

В управлението към днешна дата работят 82 щатни служители. Персоналът ни има следната структура:

Образователна структура:

- висше – 56 служители;
- средно специално – 12 служители;
- средно – 14 служители.

В последните години новоназначените служители в управлението почти изцяло са с висше образование и това решително промени образователната структура на РУСО-Шумен. Така в момента вече 68 процента от работещите при нас са висшисти.

Възрастова структура:

- до 25 г. – 1 служител;
- 25-35 г. – 23 служители;
- 35-45 г. – 25 служители;
- 45-55 г. – 22 служители;
- над 55 г. – 11 служители.

Анализът на тези цифри показва, че почти 30 процента от работещите в управлението са на възраст до 35 г., а 60 процента от служителите ни са на възраст до 45 г. Така в РУСО-Шумен успешно сме съчетали младостта с рутината и опита и тази балансираност във възрастовата ни структура е важен фактор за справянето със задачите в динамичните условия на нашето съвремие.

Структура на база *професионален опит* в системата:

- до 5 г. – 31 служители;
- от 5 до 10 г. – 16 служители;
- от 10 до 15 г. – 9 служители;
- от 15 до 20 г. – 16 служители;
- над 20 г. – 10 служители.

Данните още веднъж потвърждават, че в РУСО-Шумен една от силните страни е балансираността в структурата на човешките ресурси – разполагаме с много, достатъчно опитни служители, както и доста млади хора, които много по-лесно учат новостите и противостоят на инерцията на рутината.

Структура по пол:

- жени – 64 служителки;
- мъже – 18 служители.

Жените в РУСО-Шумен са 78 процента от целия персонал. Тази структура се обуславя от спецификата на дейностите, които извършваме. В отдел “Пенсии” са назначени почти изцяло жени, докато в секторите, където работата е по-конфликтна и свързана с контролна дейност и контакт с нервни и избухливи клиенти, преобладават мъжете.

Организационната ни структура е изцяло съобразена с унифицираната организационната структура на териториалните поделения в системата на НОИ, а именно:

- отдел “Финансово-счетоводна дейност”;
- отдел “Пенсии” с три сектора:
 - сектор “Отпускане на пенсии”;
 - сектор “Изплащане на пенсии”;
 - сектор “Пенсионно обслужване”;
- отдел “Краткосрочни плащания и контрол” с два сектора:
 - сектор “Контрол по разходите на ДОО”;
 - сектор “Парични обезщетения при безработица и за гарантирани вземания”;
- самостоятелен сектор “Информационни системи”;
- самостоятелен сектор “Човешки ресурси и управление на собствеността”.

Извън тези звена, като самостоятелни длъжности, пряко подчинени на директора, са главен счетоводител, юрисконсулт, главен експерт по контрол на експертните решения на ТЕЛК и главни экс-

перти по експертиза на трайната неработоспособност. Длъжността финансов контролор се съвместява от р-л сектор “ЧРУС”.

РУСО-Шумен няма разкрити филиали, но има изнесени три работни места по въпросите на паричните обезщетения за безработица. Те са в градовете Нови пазар – двама служители, Велики Преслав – двама служители, и Каолиново – един служител, като във всички останали общини в областта гражданите се обслужват на място в определени дни по предварително определен график.

Дейностите по отпускане и изплащане на пенсии се извършват от служителите в отдел “Пенсии”, разпределени по следния начин: сектор “Отпускане на пенсии” – 19 служители, сектор “Изплащане на пенсии” – 13 служители, и сектор “Пенсионно обслужване” – 6 служители.

РУСО-Шумен обслужва гражданите на 10 общини: Шумен, Нови пазар, Велики Преслав, Върбица, Смядово, Каспичан, Каолиново, Никола Козлево, Хитрино и Венец. Към 30.09.2006 г. броят на пенсионерите в тези общини е 54 500 души и бележи лек спад в сравнение с предходната година. Към 31.12.2005 г. броят на пенсионерите в областта е бил 55 179 души. За сметка на това бележи ръст средномесечният размер на изплащаните пенсии. За 2005 г. той е 119,44 лв., докато за 2006 г. към 30 септември е 131,28 лв.

Предлагаме на вашето внимание една сравнителна таблица за изплатените суми за пенсии през 2005 г. и до 30.09.2006 г.:

Изплатени суми за пенсии	2005 г.	Към 30.09.2006 г.
Общо	79 720 488 лв.	65 036 317 лв.
Фонд “Пенсии”	74 845 366 лв.	60 966 319 лв.
Фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност”	4 201 204 лв.	3 530 228 лв.
Фонд “Трудова злополука и професионално заболяване”	673 918 лв.	539 770 лв.

За периода от 1.01.2006 до 30.09.2006 г. РУСО-Шумен е приело следния брой заявления:

- за отпускане на нови пенсии – 3482 броя;
- за изменение на отпуснати пенсии – 1439 броя;
- за добавки по чл. 84 от КСО – 824 броя;
- за добавки по ЗПГРРЛ – 32 броя;
- за смяна на адрес, име, ЕГН и други – 3750 броя.

Освен това за първите девет месеца на 2006 г. отдел “Пенсии” е извършил продължаване на срока на пенсията, след преосвидетелстване, на 2234 пенсионери, приети са 695 документа на учащи се, спрени или прекратени са 361 пенсии и са издадени 32 решения на директора на РУСО-Шумен по жалби на граждани. Освен това са издадени 25 разпореждания за надвзети пенсии по вина на пенсионерите в размер на 4096,87 лева, от които главница 3627,63 лв. и лихви 469,24 лв.

Най-сериозни промени имаше в дейността на отдел “Краткосрочни плащания и контрол” (“КПК”), който съществуваше до 1.01.2006 г. под името “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване”. Причините са в създаването на Националната агенция за приходите (НАП). Изграждането и стартирането на НАП ангажира доста от служителите на отдел “КПК” в дейностите по подготвянето на подлежащата за предаване на агенцията документация.

Във връзка с новите задачи, стоящи пред отдела, беше създадена организация за обслужване на гражданите, желаещи издаване и заверка на осигурителни книжки и издаване на удостоверения за заплатен осигурителен стаж. Реорганизира се и ревизионната ни дейност, която се съсредоточи върху контрола на разходите по ДОО.

Отдел “Краткосрочни плащания и контрол” е от 19 души, разпределени в два сектора: “Контрол по разходите на ДОО” с 9 служители и “Парични обезщетения при безработица и за гарантирани вземания” с 10 служители. В отдела има и главен експерт ЕВН, който се занимава с въпросите на експертизата на временната неработоспособност, както и главен инспектор ТЗ, работещ по регистрацията и отчета на трудовите злополуки.

За първото шестмесечие на 2006 г. в РУСО-Шумен са извършени:

- Финансови ревизии – 76 броя, от които 29 са приключили със записка, а останалите 47 – с начет от 7844,55 лв. главница и 4643,14 лв. лихва, или всичко 12 127,69 лв. Благодарение на добрата

работа по събираемостта на вземанията, от установения начет е внесена по сметката на РУСО-Шумен сумата от 11 545,91 лв. Несъбрани са само средства в размер на 581,78 лв.

– Направените проверки от финансовите ревизори по постъпили сигнали са 113, като за всички са изготвени констативни протоколи.

– Издадени са 597 осигурителни книжки, като в 493 от тях е заверен осигурителен стаж.

– Приети се 1876 заявления за отпускане на обезщетения за безработица и са издадени 3654 разпореждания за изплащане на обезщетения за безработица.

– В резултат на проверки са установени 32 случая на неправомерно получени парични обезщетения за безработица в размер на 1955 лв. Лицата са възстановили 1323 лв. от тях, като остава да се съберат сумите от пет лица в размер на 632 лв.

– На територията на Шуменска област са станали 69 трудови злополуки. При тяхната регистрация в два от случаите трудовите злополуки не са признати за такива. Разследвани са 14 трудови злополуки, като по-тежките случаи са пет. В тях има 6 смъртни случая и една предизвикана инвалидност.

– Обслужени за всички граждани, ползващи програмата за профилактика и рехабилитация, като броят на издадените удостоверения е 579, а от началото на 2005 г. до момента броят им е 2700.

В РУСО-Шумен се работи сериозно по въпросите на експертизата на временната и трайната неработоспособност. Тези дейности са възложени на петима лекари – главен експерт ЕР на ТЕЛК, двама главни експерти ЕТН и един главен експерт ЕВН. С ПМС № 97 и 99 на Министерския съвет от 2005 г. бяха приети Правилник и Наредба за организацията на медицинските експертизи на работоспособността. За правилното им прилагане, съвместно с РЦЗ и РЗОК, се проведеха редица семинари по прилагането на нормативните документи.

Извършват се системни проверки по контролната дейност на семейните лекари, специалистите в доболничната помощ и ЛКК, като обезпечаваме по една проверка годишно. През 2005 г. в резултат на извършваните проверки са отменени 20 издадени болнични листа, а на лекарите са съставени актове за административни нарушения. За първите шест месеца на настоящата година са извършени 29 проверки и са съставени съответните констативни протоколи.

По проблемите на трайната неработоспособност от началото на 2005 г. са изградени две Медицински комисии. Една за общо заболяване и една за психични, белодробни и очни заболявания. Те разглеждат решенията на двете ТЕЛК на територията на управлението в градовете Шумен и Нови пазар. Пред НЕЛК двете комисии са обжалвали 86 решения на ТЕЛК, като процентът на отменените решения на ТЕЛК е над 50. Лекарите в РУСО-Шумен участват в заседанията на регионалния съвет към РЦЗ, в който се разглеждат пропуски в експертната дейност.

В РУСО-Шумен много сериозно се работи по една от актуалните за НОИ задачи, а именно приема и съхраняването на разплащателните ведомости на прекратени осигурители без правоприменик. За целта в управлението са изградени две комисии – постоянна и резервна, в които са включени шестима служители от отделите “Пенсии”, “КПК” и “ФСД”. Те работят активно от началото на 2006 г. и за първите девет месеца вече са приети документите на 120 осигурители, останали без правоприменик. Това са 5092 архивни единици и ведомости с обем от 487 824 страници. Създадена е много добра организация за съхранението на приетата документация, като за целта бяха разкрити допълнителни архивни площи в административната ни сграда. Беше наето и архивно помещение в непосредствена близост до управлението. По този начин дейностите по приема и съхранението на разплащателни ведомости са изцяло обезпечени с материални и човешки ресурси.

С нарастването на броя на приетите документи от прекратени осигурители, останали без правоприменик, нараства и броят на издаваните удостоверения за осигурителен стаж. Към 30.09.2006 г. са издадени 125 удостоверения, които са послужили за пенсиониране и още 89 удостоверения за осигурителен стаж, изискани от съда.

През 2007 г. – първата за България като пълноправен член на Европейския съюз, основната задача пред РУСО-Шумен е да постигне европейско качество и европейско обслужване във всички аспекти от дейността на Националния осигурителен институт на територията на Шуменска област. Като специфична задача пред ръководството на управлението е изграждането на архивохранилище с регионално значение, в което да се съхраняват приетите документи на прекратените осигурители, останали без правоприменик на няколко ТП на НОИ.

*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***

*Редакцияната колегия 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.*