

## ПРОЕКТ

# МЕРКИ ЗА ГАРАНТИРАНЕ НА ДЪЛГОСРОЧНАТА ФИНАНСОВА СТАБИЛНОСТ НА БЪЛГАРСКАТА ПЕНСИОННА СИСТЕМА И ПОДОБРЯВАНЕ АДЕКАВАТНОСТТА НА ПЕНСИИТЕ

(ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА КОНСУЛТАТИВНИЯ СЪВЕТ ПО ПЕНСИОННАТА РЕФОРМА КЪМ МИНИСТЪРА НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА)

## I. ОБЗОР НА БЪЛГАРСКАТА ПЕНСИОННА СИСТЕМА В ПЕРИОДА 2000-2010 г.

### 1. Реформата от 1999 г. – цели и резултати

През 1999 г. в България започна мащабна пенсионна реформа, с която на практика бе извършена коренна промяна във философията на пенсионния модел. От едноколонна пенсионна система бе направен преход към тристълбова, която съчетава: 1) задължително държавно пенсионно осигуряване, функциониращо на разходопокривен принцип (I стълб); 2) задължително допълнително пенсионно осигуряване в Универсални пенсионни фондове за родените след 31.12.1959 г. и в Професионални пенсионни фондове за лицата, работещи при първа и втора категория труд, функциониращи на капиталопокривен принцип (II стълб) и 3) допълнително доброволно пенсионно осигуряване, функциониращо на капиталопокривен принцип (III стълб).

Като основна цел на реформата бе поставено повишаване на общото равнище на пенсионната защита с оглед осигуряване на по-добро материално състояние на пенсионерите. Благодарение на реформата трябваше да бъдат постигнати и следните цели:

- да се стабилизира финансово системата в средносрочен и дългосрочен план;
- да се постигне по-голяма социална справедливост в пенсионното осигуряване;
- да се модернизира архитектурата на пенсионното осигуряване чрез преход от едноколонна към триколонна пенсионна система.

Близо 10 години по-късно след старта на реформата, анализът показва, че три от четирите цели са постигнати напълно или частично.

#### 1.1. Повишаване на общото равнище на осигурителна защита за пенсионерите.

Целта е частично постигната, доколкото наред със значителното подобряване на коефициента на заместване на дохода, рисъкът от изпадане в бедност сред възрастните хора остава висок:

- средната пенсия на един пенсионер е нараснала в номинално изражение над 3.5 пъти спрямо 1999 г. и е увеличила своята покупателна способност близо 2.1 пъти за същия период;
- нетният коефициент на заместване<sup>1</sup> се е увеличил от 48.3% през 2000 г. до 60.2% през 2009 г.<sup>2</sup>;

<sup>1</sup> Съотношението между средната пенсия на един пенсионер и средния осигурителен доход (след приспадане на данъците и осигурителните вноски)

<sup>2</sup> През третото тримесечие на 2009 г.

- въпреки това остава проблемът с бедността сред възрастните хора, доколкото по данни на Евростат през 2008 г. равнището на бедност сред хората над 65-годишна възраст е 34%, а сред хората над 75-годишна възраст - 40%.

**1.2. Постигане на по-голяма справедливост в пенсионното осигуряване.** Целта е изпълнена, като по-важни стъпки, предприети от 2000 г. насам могат да бъдат посочени:

- формулата, по която се изчисляват пенсийте, беше променена и размерът на пенсийте зависи от целия осигурителния стаж, а не само от размера на осигурителния доход;
- при определяне размера на пенсията се включва осигурителният доход за цялата осигурителна кариера, а не само за трите „най-добри“ години (т.е. трите години с най-висок осигурителен доход);
- бяха въведени по-строги изисквания за придобиване право на пенсия, в т.ч. по-продължителен осигурителен стаж и по-висока възраст за пенсиониране;
- намалена беше осигурителната вноска, като бяха създадени условия тя да се плаща солидарно от работодателя и от осигуреното лице;
- разширен бе кръгът от доходи, върху които се дължат осигурителни вноски – сега вноски се плащат върху всички доходи от трудова дейност, а не само върху работната заплата.

**1.3. Модернизиране на архитектурата на българския пенсионен модел чрез въвеждане на триколонна система.** Целта е изпълнена, като може би най-красноречива в това отношение е оценката на Американската агенция за чуждестранна помощ (USAID), с чиято подкрепа бе извършена пенсионната реформа:

„...България може да бъде горда със система, която е една от най-модерните в Европа. Тя осигурява публично и частно участие, насърчава индивидуалните права и се стреми да постигне диверсификация на риска за своите бъдещи пенсионери“<sup>3</sup>

**1.4. По отношение финансовото стабилизиране на системата в средносрочен и дългосрочен план е безспорно, че тази цел не е постигната. Само по себе си това обстоятелство създава рисък от компрометиране на цялата реформа. В момента българската пенсионна система е финансово нестабилна и силно зависима от държавния бюджет. Пример за това са следните факти:**

- **Финансова нестабилност.** През 2010 г. в Закона за бюджета на ДОО е заложен трансфер за покриване на недостига от средства от държавния бюджет в размер на 2.06 млрд. лв. За сравнение, през 2000 г. трансферът за покриване на недостига от средства е бил 89.6 млн. лв. Следователно, за период от 10 г. недостигът от средства в ДОО се е увеличил близо 23 пъти;
- **Зависимост от държавния бюджет.** През 2009 г. държавата се включи като „трети осигурител“, предоставяйки трансфер към фонд „Пенсии“ в размер на 12% от осигурителния доход на всяко осигурено лице. През 2010 г. този трансфер е 2.3 млрд. лв. или 34% от всички разходи за пенсии на фонда.

## 2. Причини за неблагоприятното финансово състояние на първия стълб на пенсионната система

Причините за влошеното финансово състояние на първия стълб на пенсионната система трябва да се търсят чрез анализа на две групи фактори. Едната се свързва с погрешни решения, довели до драстично разминаване на приходните и разходните осигурителни параметри, с тежки последици за бюджета на ДОО,resp. финансовата жизнеспособност на системата за години напред. Другата група фактори естествено е

<sup>3</sup> Американска агенция за чуждестранна помощ (2007) “USAID/България: Седемнадесет години партньорство в прехода: 1999-2007”, стр.92 (на английски език);

свързана с влиянието на глобалната икономическа криза, довело до намаление на осигурителната база – броя на осигурените лица и осигурителния доход.

Като аргументи за това заключение могат да се посочат следните обстоятелства:

- **Реформата от 2000 г. бе проведена при допускания, според които недостигът в ДОО се планираше да бъде преодолян 7-8 години след нейния старт, т.е. към 2008 г.**
- **Проблемът с недостига от средства в ДОО по понятни обяснения бе заложен от решения в годините на най-голям икономически растеж (2006, 2007 и 2008 г.), т.е. доста преди икономическата криза.**

Именно тогава и необходимият трансфер за покриване на недостига от средства в ДОО от страна на държавния бюджет нарасна най-силно, тъй като обективно нивото на приходите от работодателите и осигурените лица не беше достатъчно, за да се покрият разходите за пенсии. Така през 2009 г. се взе решението държавата да се включи като „трети осигурител”, с което **зависимостта на държавната пенсионна система от държавния бюджет нарасна неимоверно**.

Управленските решения с най-силно изразен неблагоприятен ефект върху финансовото състояние на държавната пенсионна система се състояха в следното:

- **Едновременно провеждане на политики за ограничаване на приходите (намаляване на вносите) и за увеличаване на разходите (увеличаване на осигурителните обезщетения)** Оценка на негативните ефекти върху приходите от намалението на осигурителните вноски за периода 2001-2010 г. се съдържа в приложение № 3;
- **Недостатъчно добри решения и контрол върху освидетелстването за трудова инвалидност, респективно пенсийте за инвалидност;**
- **Поддържане на нормативни постановки, облагодетелстващи определени групи осигурени лица;**
- **Поддържане на режими, позволяващи ранно пенсиониране;**
- **Поддържане на структурни несъответствия в пенсионната система, увеличаващи зависимостта ѝ от държавния бюджет.**

Към посочените управленски решения трябва да се добавят и някои **обективни демографски, икономически и социални проблеми**, които имат отражение върху финансовата устойчивост на пенсионната система:

- **Намаляване и застаряване на населението;** По прогнози на НСИ, до 2050 г. броят на населението ще намалее с над 1,6 млн. души. Това предполага намаляване на трудоспособното население и увеличаване възрастното население. И ако сега 100 души в трудово активна възраст трябва да издържат 25 души над трудоспособна възраст, през 2050 г. това съотношение ще бъде 100 към 56;
- **Ниска икономическа активност на населението и наличието на сива икономика;**
- **Все още ниски размери на пенсийте и слаба адекватност на пенсийте.**

# I. МЕРКИ ЗА ДЪЛГОСРОЧНА ФИНАНСОВА СТАБИЛНОСТ НА БЪЛГАРСКАТА ПЕНСИОННА СИСТЕМА И ПОДОБРЯВАНЕ АДЕКВАТНОСТТА НА ПЕНСИИТЕ

## 1. Краткосрочни и дългосрочни предизвикателства пред българската пенсийна система

В резултат от реформата в България бе създаден модерен пенсионен модел, за което говорят оценките на влиятелни международни организации.

**Независимо от факта, че проблемът с адекватността на пенсиите остава, днес осигурителната защита на българските пенсионери все пак е значително по-висока в сравнение с отпреди реформата от 2000 г..**

Въпреки наличието на някои норми, поставящи определени категории осигурени лица в по-благоприятно положение от други, общо взето пенсионната система функционира на базата на по-справедливи осигурителни принципи. Постигнато е по-тясно обвързване на осигурителния принос с размера на осигурителните обезщетения.

В същото време, днес българската пенсийна система отново е изправена пред сериозни предизвикателства и риск от компрометиране на реформата като цяло. Основното е финансовата нестабилност на системата, т.е. нейната силна зависимост от държавния бюджет, което заплашва нейната жизнеспособност.

Анализът показва, че предприетите намаления на осигурителните вноски не постигнаха предпоставените очаквания за увеличение броя на осигурените лица и събирамостта на осигурителните вноски. Вместо това трайно нарасна недостигът от средства в ДОО,resp. зависимостта на осигурителната система от държавния бюджет, защото приходите от осигурителни вноски са далеч от необходимото за изплащане на пенсии. Така възприетият принцип и съдържанието на солидарността в първия стълб днес са поставени на изпитание.

Неблагоприятното влияние на демографското развитие на България, характеризиращо се с намаляване броя на населението, свиване на работната сила и увеличаване броя на пенсионерите ще се усеща все по осезателно като финансов ангажимент за системата.

При такива условия под въпрос е не само дълготрайната стабилност, но и възможността пенсионната система да финансира достигнатите в момента ниски стандарти по отношение на адекватността на пенсиите.

Преодоляването на горепосочените краткосрочни и дългосрочни предизвикателства създава рамката на продължаващата модернизация на българската пенсийна система.

**В тази връзка, Консултивният съвет по пенсионната реформа обсъжда редица предложения и варианти за мерки, подчинени на генералната цел за гарантиране дългосрочната финансова стабилност на българската пенсийна система и за подобряване адекватността на пенсиите.**

## 2. Генерална цел и предложения за мерки

**Генерална цел:** Гарантиране дългосрочната финансова стабилност на българската пенсийна система за подобряване адекватността на пенсиите

### Предложения за мерки:

#### (1) Предложения за мерки за финансово укрепване на пенсионната система:

- Включване на целта за финансово укрепване на първия стълб на пенсионната система и подобряването на адекватността на пенсиите сред приоритетите на икономическата и финансовата политика, политиката по заетостта и

- политиката по доходите.** Мерките, които се предприемат в тези сфери, да отчитат и ефекта си върху баланса между приходи и разходи на пенсионната система;
- Възстановяване ролята и мястото на осигурителните вноски като основен източник на приходи.** Преустановяване намаленията на осигурителни вноски и постепенно пристъпване към определянето им на основата на принципите на социалното осигуряване и прецизни акционерски разчети;
- Повишаване ефективността на контролния механизъм и мониторинга на НАП по начисляването и дисциплинираното, своевременно привеждане на дължимите осигурителни вноски по фондовете на ДОО и на допълни-телното пенсионно осигуряване в универсалните и професионалните фон-дове, в т.число. чрез периодичното анализиране на причините за равнището на събирамост на осигурителните приходи;**
- В контекста на застаряването на населението и увеличаването на очакваната продължителност на живот въвеждане на по-строги критерии за достъп до пенсия.** Те целят трябва да постигат (а) овладяване на разходите и осигуряването на повече приходи; (б) създаване на възможности за "активно стареене";

**В рамките на тази цел Консултативният съвет по пенсионната реформа търси решения при различни варианта.**

#### **Първи вариант:**

От 1 юли 2011 г. право на пенсия да се придобива при 40 г. осигурителен стаж за мъжете (сега 37 г.) и 37 г. осигурителен стаж за жените (сега 34 г.) и минимална възраст за пенсиониране 63 г. г. за мъжете и 60 г. за жените. Този вариант по мнение на експертите е по-приемлив за хората и е по-изпълним в сегашните условия на базата на здравното състояние на населението. При него се предвижда лицата, които са навършили 65-годишна възраст, но нямат необходимия брой години осигурителен стаж, да се пенсионират с намалена пенсия при условие, че имат минимум 15 години действителен осигурителен стаж. Лицата, навършили пенсионната възраст, но на които не им достигат 3 години осигурителен стаж, да имат право на пенсия, но в намален размер. За всяка година осигурителен стаж размерът на пенсията да се намалява с 2.4% (0.2% на месец). Предвижда се бонус за лицата, изпълнили изискуемите условия за години възраст и години осигурителен стаж, които продължават да работят, без да им е отпусната пенсия;

#### **Втори вариант:**

От 2012 г. пенсионната възраст за жените се увеличава с 4 месеца на година до достигане на 63 г. през 2019 г. От 2021 г. стартира увеличаване на пенсионната възраст за жените и мъжете с по 4 месеца на година до достигане на 65-годишна възраст. Право на пенсия да се придобива при 37 г. стаж и за двата пола;

#### **Трети вариант:**

Право на пенсия за осигурителен стаж и възраст за мъже и жени се придобива при навършване на 65 години при 15 години действителен осигурителен стаж.

Създават се преходни разпоредби за родените преди 1 януари 1960 г. както следва:

- Родените преди 1.01.1960 г. придобиват право на ранна пенсия за осигурителен стаж и възраст при следните условия: жени – при навършване на 60-годишна възраст и сбор от възрастта и осигурителния стаж не по-малко от 94; мъже – при навършване на 63 години и сбор от възрастта и осигурителния стаж не по-малко от 100.

Пенсията на лицата, отпусната при горните условия, се намалява с 2.4 на сто за всяка година по-ранно пенсиониране до 65-годишна възраст. Намалението на пенсията отпада след навършване на 65-годишна възраст.

Пенсията на лицата, придобили право на ранна пенсия, но невъзползвали се от това право, се увеличава с 2,4 на сто за всяка година отложено пенсиониране.

#### **Четвърти вариант:**

Да се започне с постепенно увеличаване възрастта за пенсиониране на жените, за да се преодолее дискриминационният елемент в условията за пенсиониране (изискването на Лисабонската стратегия за равенство между половете).

##### **• Ограничаване на ранното пенсиониране**

- За новоотпуснатите пенсии след 1 януари 2011 г. превръщането на стажа по чл. 104 от КСО да става само за изискуемия се за съответната категория труд осигурителен стаж /10 години за първа категория труд и 15 години за втора категория труд/. Останалият стаж на лицата се зачита за трета категория труд с 1,1% за всяка година;

- Повишаване на възрастта за пенсиониране на лицата, които са работили при първа категория труд с три години, т.е. ранното пенсиониране за тях да бъде 5 години по-рано, а не 8 години, както е в момента;

- Переходният период за ранното пенсиониране от професионалните пенсионни фондове да бъде удължено до 31 декември 2012 г.;

- От 1 юли 2011 г. да се въведат по-строги критерии за придобиване право на пенсия от служителите по Закона за от branата и въоръжените сили на Република България, Закона за МВР, Закона за съдебната власт и другите служители от специалните ведомства, както чрез повишаване на изискуемия общ брой години стаж, така и чрез повишаване на годините изискуем действителен осигурителен стаж, например минимум 30 години осигурителен стаж, от които 20 години на кадрова военна служба.

- Точно определяне на необходимия размер на вносцата за работещите в първа и втора категория труд и за ползвашите права за ранно пенсиониране по чл. 69 КСО като се отчита продължителността на участие в осигуряването и периода на получаването на пенсия;
- Да се прецизира редът за освидетелстване на *трудова инвалидност* и да се дадат водещи правомощия по въпроса на пенсионните органи. Да отпадне възможността да се получава четвъртинка социална пенсия за инвалидност, в т.ч. от лица, които получават лична пенсия за ОСВ и лична пенсия за ИОЗ;
- Въвеждане на обосновани от актиерска гледна точка механизми за определяне и актуализиране на минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица и на максималния осигурителен доход;
- Подобряване законодателството за Държавния фонд за гарантиране финансовата устойчивост на държавната пенсионна система (т.нар. „Сребърен фонд”), от гледна точка на неговото управление и инвестиционна политика. След приемането на еврото от страната минимум 50 % от освободените средства от фискалния и валутния резерв да бъдат насочени към „Сребърния фонд”;
- Прилагане на иновативни методи за финансиране на недостига от средства в държавната пенсионна система в дългосрочен план, например чрез емитиране на дългосрочни облигации, въвеждане на целеви данъчни приходи и др.
- Добавките за старост на хората над 75 години да се обвързват с подоходен тест, при който да има различен праг на доходите. За хората със загубена работоспособност над 70 на сто, този подоходен праг да бъде по-висок;
- Разработване на комплекс от мерки за обхващане на земеделските производители от осигурителната система, в т.ч. механизми за подпомагане на личните им финансови ангажименти към системата. Прилагане на добри практики за използване на европейски средства за подобни цели.

**(2) Предложения за мерки за повишаване адекватността на пенсийте:**

- Прилагане на гъвкав механизъм за осъвременяване на пенсийте, при отчитане на инфлацията, динамиката на БВП, на осигурителния доход и на промените в очакваната продължителност на живот;
- Утвърждаване на политиките за формиране и гарантиране на минималния размер на пенсийте за трудова дейност в съотношение към минималната работна заплата в страната, а пенсийте които не са свързани с трудова дейност - в съответствие с линията на бедността;
- Премахване тавана на новоотпуснатите пенсии и приемане на методика за автоматично „придвижване“ на нормативния ограничител на осигурителния доход /с цел разширяване на осигурителната база/ и тавана на „старите“ пенсии, като базово ниво за пенсионна защита, както и въвеждането на диференциирани минимални прагове за самоосигуряващите се лица, според вида и характеристиките на упражняваната дейност;

**(3) Мерки за институционалното развитие на солидарната пенсионна система:**

- Укрепване на трипартизма в управлението на НОИ при нарастващо финансиране от държавния бюджет. Възможни са минимум три решения: 1) преминаване към равнопоставено участие на правителство, работодатели и синдикати и оптимизиране броя на членовете на Надзорния съвет на НОИ и разширяване на неговите функции, отговорности и правомощия;
- Подобряване на контрола и ограничаване на възможностите за неспазване на осигурителните задължения и неправомерно отклоняване на средства от фондовете на ДОО чрез преминаване на персоналния регистър на осигурителите и осигурените лица и регистъра на трудовите договори в административните правомощия и отговорности на НОИ;
- Създаване на електронно осигурително досие на основата на персоналния регистър (от 2000 г.), базата данни от архива на прекратените осигурители без правоприемник и ведомостите за заплати и други документи за осигурителен стаж и доход, съхранявани в действащи работодатели и самоосигуряващи се лица (преди 2000 г.);
- Преустановяване злоупотребите с медицинската експертиза на работоспособността. Търсене на решения за ограничаване на инвалидните пенсии и подобряване контрола върху медицинската експертиза на работоспособността;
- Създаване на възможности за електронен обмен на документи за временната неработоспособност между НОИ, здравните и лечебните заведения и работодателите при обезщетенията за временна неработоспособност и бременност и раждане;

**(4) Предложения на мерки за продължаване модернизацията на допълнителното пенсионно осигуряване:**

- Преразглеждане на размера на вноската за УПФ:

- **Първи вариант:** изменение на размера на осигурителната вноска в периода 2011 – 2015 г., съответно: за 2011 г. - 5 на сто (запазване на досегашния размер); за 2012 г. – 7 на сто; за 2013 г. – 8 на сто; за 2014 г. - 9 на сто; за 2015 г. и следващите години - 10 на сто;

- **Втори вариант:** личната вноска на осигурените лица за фонд „Пенсии“ на ДОО в размер на 7.1% да се прехвърли изцяло в УПФ от 1 януари 2012 г. и впоследствие да се увеличава с по 1 процентен пункт всяка година до достигане на 10% през 2015 г.;

- **Трети вариант:** от 1 януари 2012 г., вноската за УПФ да се увеличи с 3 процентни пункта за сметка на намаление на вноската за фонд „Пенсии“ на ДОО.

С предлаганите промени се изпълнява стратегическата цел да се осигури допълнителна пенсия, гарантираща коефициент на заместване в границите на 15-20% при съблудоването на противящата икономическа криза и необходимостта от стабилизиране на солидарната осигурителна схема.

- Стимулиране на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, чрез увеличаване на съществуващите данъчни облекчения от 10% на 15%;
- Изменение и допълнение на законовата регламентация на фазата на изплащане на допълнителни пенсии;
- Усъвършенстване режима за инвестиране на средствата в допълнителното пенсионно осигуряване и въвеждане на мултифондовата система във фондовете от втори и трети стълб до края на 2010 г.;
- Оптимизиране на цената на услугата в задължителното допълнително пенсионно осигуряване;
- Въвеждане на система от действени гаранционни механизми за „благоразумно“ финансово управление на средствата на осигурените лица;
- Създаване на по-благоприятна институционална среда чрез законо-дателни промени за защита интересите на осигурените лица и на пенсионерите;
- Реализиране на програми и инициативи за повишаване на финансовата култура и информираността на осигурените лица и на пенсио-нерите;
- Промяна на регуляторната рамка на КФН в посока на създаване на необходимите предпоставки и нормативна среда за преход към надзор на капиталовите схеми, основан на риска;

## ДРУГИ МЕРКИ

- Разработване на законова регламентация за Допълване на риска „старост“ чрез създаване на целеви фонд към НОИ за подкрепа на политики за дългосрочна грижа за възрастни хора;
- Да се направи критичен преглед на пенсионното законодателство/първи стълб/ и да се „изчистят“ всички норми, чието прилагане е необосновано, има отрицателно финансово и социално влияние и противоречи на установените принципи.

**ДЕСЕТТЕ ВОДЕЩИ ПРИНЦИПА И ЦЕЛИ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА  
ПЕНСИОННИТЕ РЕФОРМИ НА РАБОТНАТА ГРУПА НА ВИСОКО РАВНИЩЕ НА  
ЕС ПО ВЪПРОСИТЕ НА СОЦИАЛНАТА ЗАЩИТА:**

1. **Поддържане на адекватност на пенсийте.** Трите стълба на пенсионните системи, функциониращи съвместно, трябва да позволяват на възрастните хора да останат финансово независими, както и в разумна степен да поддържат своя жизнен стандарт след пенсиониране;
2. **Постигане на справедливост между генерациите.** Усилията за справяне със стареенето на населението трябва да бъдат споделени по равен начин между икономически активните и хората, оттеглили се от пазара на труда;
3. **Укрепване на солидарността в пенсионните системи.** Никой не трябва да бъде изключван от пенсионната система само защото доходите му са ниски. Пенсионните системи трябва да имат редистрибутивен елемент в подкрепа на хората с неблагоприятни възможности на пазара на труда или които е трябало да се грижат за деца, хора с увреждания или възрастни хора;
4. **Поддържане на баланс между правата и задълженията.** Обезщетенията трябва да отразяват индивидуалния принос към пенсионната система. В частност, отлагането на пенсионирането трябва да има като резултат по-високо обезщетение;
5. **Пенсионните системи поддържат равенство между жените и мъжете.** В частност, необходими са промени, които да заздравят стимулите за жените да се включат, да участват и подобряват своето положение на пазара на труда;
6. **Осигуряване на прозрачност и предвидимост.** За осигурените лица трябва да бъде ясно какви обезщетения могат да очакват при различни ситуации;
7. **Пенсионните системи да бъдат по-гъвкави спрямо промените в обществото.** Пенсионните системи трябва да имат потенциала да се приспособяват към предвидими промени в тяхната икономическа и демографска среда;
8. **Пенсионните системи да насърчават адаптивността на пазара на труда.** Организацията на пенсионното осигуряване трябва да не пречи на професионалната и географската мобилност и да позволява определено ниво на индивидуален избор, вкл. и от гледна точка на пенсионната възраст, участието в обучение, създаване на семейство и отглеждане на деца и др. ;
9. **Осигуряване на консистентност на пенсионните схеми като част от общата пенсия система.** Пенсионните стълбове трябва да бъдат взаимно подкрепящи се и добре координирани;
10. **Осигуряване на качествни и устойчиви публични финанси.** Реформите трябва да осигурят, че данъчното бреме от страна на публичните пенсии е определено на подходящо равнище и че не е за сметка на други важни публични разходи.

## ЕДИНАДЕСЕТТЕ ЦЕЛИ ЗА АДЕКВАТНИ И УСТОЙЧИВИ ПЕНСИИ ОТ ЛАЕКЕН 2010 Г.

### I. АДЕКВАТНОСТ

**Страните-членки трябва да съхраният потенциала на пенсионните системи да посрещат своите социални цели. В зависимост от специфичните национални условия, те трябва:**

**Цел № 1.** Да осигурят, че възрастните хора не са поставени в риск от бедност и че могат да се радват на приличен жизнен стандарт; че те споделят икономическото благосъстояние в техните страни и съответно могат да активно да участват в публичния, социалния и културния живот;

**Цел № 2.** Да осигурят достъп на всички хора до подходящи пенсионни схеми, публични и/или частни, които им позволяват да натрупат пенсионни права, достатъчни за тях да поддържат, в разумна степен, техния жизнен стандарт след пенсиониране;

**Цел № 3.** Да насърчават солидарността в и между генерациите.

### II. ФИНАНСОВА УСТОЙЧИВОСТ

**Страните-членки трябва да следват многоизмерна стратегия, която поставя пенсионните системи на солидна финансова основа, включваща подходяща комбинация от политики за:**

**Цел № 4.** Постигане на висока заетост, чрез, където е необходимо, всеобхватни реформи на пазара на труда, в съответствие с Европейската стратегия по заетостта и по начин, съответстващ на широките насоки за икономическата политика;

**Цел № 5.** Осигуряване, наред с политиките на пазара на труда и икономическите политики, че всички сфери на социалната защита, в частност пенсионните системи, осигуряват ефективни стимули за участие на възрастните работници на пазара на труда; че работещите не се стимулират към ранни пенсионирания и не се санкционират при по-дълго оставане на пазара на труда след стандартната пенсионна възраст; че пенсионните системи насърчават възможността за плавно пенсиониране;

**Цел № 6.** Реформиране на пенсионните системи по подходящите начини при отчитане на общата цел за поддържане на устойчивостта на публичните финанси. В същото време устойчивостта на пенсионните системи трябва да бъде придружена с качествени фискални политики, включващи където е необходимо, намаляване на дълга. Стратегиите, приети за изпълнението на тази цел трябва включват изграждане на специални резервни фондове;

**Цел № 7.** Осигуряване, че пенсионните разпоредби и реформи поддържат справедлив баланс между активното население и пенсионерите, като не натоварват прекалено първите и поддържат адекватни пенсии за последните;

**Цел № 8.** Осигуряване, чрез подходяща нормативна рамка и чрез качествено управление, че частните и публичните капиталови схеми осигуряват пенсии с необходимата ефективност, приемлива цена, преносимост на правата и сигурност.

### III. МОДЕРНИЗАЦИЯ

**Модернизация на пенсионните системи в отговор на променящите се нужди на икономиката, обществото и хората**

**Цел № 9.** Осигуряване, че пенсионните системи съответстват на изискванията за гъвкавост и сигурност на пазара на труда; че без предразсъдъци за кохерентността на данъчните системи на страните-членки, мобилността на пазара на труда в и между страните-членки и нестандартните форми на заетост не намаляват пенсионните права, както и че пенсионните системи не са пречка за самостоятелната заетост;

**Цел № 10.** Преразглеждане на пенсионните разпоредби от гледна точка на осигуряване на принципа за равно третиране на жените и мъжете, отчитайки ангажиментите на страните-членки, произтичащи от правото на ЕС;

**Цел № 11.** Пенсионните системи да бъдат по-прозрачни и по-адаптивни към променящите се условия, че граждани могат да продължат да имат доверие в тях. Да се разработят надеждни и лесна за възприемане информация за дългосрочните перспективи пред пенсионните системи, в частност от гледна точка на възможната динамика на обезщетенията и равнищата на осигурителните вноски. Да се насърчи възможно най-широкия консенсус относно пенсионните политики и реформи. Да се подобри методологичната основа за ефикасен мониторинг на пенсионните реформи и политики.

**Оценка на негативните ефекти върху приходите на ДОО от намалението на осигурителните вноски за периода 2001-2010 г.  
(годишен ефект)**

**Приложение № 3**

Година	Промяна	Негативен ефект върху приходите
2001 г.	Намаление на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 3 процентни пункта	225 млн.лв.
2002 г.	Намаление на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 2 процентни пункта за лицата, родени след 31.12.1959 г. и насочването ѝ към Универсалните пенсионни фондове на ДЗПО Отпадане на вноската за фонд "Пенсии" за лицата с право на парично обезщетение от фонд "Безработица", поради включването на фонд "Безработица" към бюджета на ДОО	70 млн.лв.
2004 г.	Намаление на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 1 пункт за лицата, родени след 31.12.1959 г. и насочването ѝ към Универсалните пенсионни фондове на ДЗПО Поемане на втория и третия ден от обезщетението поради общо заболяване, бременност и раждане от НОИ, с което се увеличават разходите за тези видове обезщетения	47 млн.лв.
2005 г.	Намаляване на осигурителната вноска за фонд "Безработица" от 4.0% на 3.5%, поради въвеждането на вноска за фонда за "Гарантирани вземания на работниците и служителите", Отпадане на вноската за фонд "Пенсии" за сметка на работодателите върху обезщетенията при временна неработоспособност и бременност и раждане	35 млн.лв.
2006 г.	Намаление на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 6 пункта Намаление на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 1 пункт за лицата, родени след 31.12.1959 г. и насочването ѝ към Универсалните пенсионни фондове на ДЗПО	431 млн.лв.
2007 г.	Намаление на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 1 пункт за лицата, родени след 31.12.1959 г. и насочването ѝ към Универсалните пенсионни фондове на ДЗПО Намаление на вноската за Фонд "Пенсии" с 1 пункт и намаление на вноската за фонд "Безработица" с 2 пункта от 1.10.2007 г.	78 млн.лв.
2008 г.	Запазване размерите на осигурителните вноските в сила от 1.10.2007 г. за цялата 2008 г., с което се намаляват потенциалните приходи	82 млн.лв.
2009 г.	Намаление на осигурителната вноска от 1.01.2009 г. за фонд "Пенсии" с 4 процентни пункта	425 млн.лв.
2010 г.	Намаление на осигурителната вноска от 1.01.2010 г. за фонд "Пенсии" с 2 процентни пункта	853 млн.лв.
		383 млн.лв.