

ПЕНСИОННО- ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА:

- ➔ състояние,
- ➔ проблеми,
- ➔ визия за развитие



16 ноември
14:00-18:30 ч.



Ул. Чаталджа 76
София

На 16 ноември 2023 г., в сградата на Българската стопанска камара (БСК) се проведе **работна дискусия на тема „Пенсионно-осигурителната система: състояние, проблеми, визия за развитие“**, организирана БСК.

Форумът започна с минута мълчание в памет на Иван Нейков – един от водещите експерти, ангажирани с проблемите на пенсионно-осигурителната система.

В събитието се включиха зам.-министърът на труда и социалната политика Десислава Стоянова, народни представители, представители на Националния осигурителен институт, Комисията за финансов надзор, Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване, Българската асоциация по трудово право и обществено осигуряване, академичната общност, експерти и социалните партньори.

Целта на дискусията бе да се очертаят проблемите и да се набележат възможни решения, гарантиращи устойчивостта на пенсионно-осигурителната система, която претърпява редица изменения през последните две десетилетия. Тези трансформации оказват значително влияние върху нейната стабилност и предвидимост, включително с оглед на дългосрочните тенденции за застаряване на населението, появата на нови форми на заетост и въздействието на технологиите и дигитализацията върху пазара на труда.

„Нашата цел е да се започне смислена, последователна и аналитична работа по анализиране и постепенно решаване на проблемите на пенсионната система“, каза при откриването на форума председателят на УС на БСК Добри Митрев.

Вж. [СНИМКИ](#) и **ПРЕЗЕНТАЦИИ**:

- [Презентация на Албена Великова](#)
- [Презентация на Евелина Милтенова](#)
- [Презентация на Йордан Димитров](#)
- [Презентация на Мария Минчева](#)
- [Презентация на Нено Павлов](#)
- [Презентация на Станислав Димитров](#)
- [Статистически данни за ДОО](#) (изготвени от БСК)

Съдържание

ОТКРИВАНЕ.....	4
Добри Митрев – председател на УС на БСК: Нашата цел е да се започне смислена, последователна и аналитична работа по анализиране и постепенно решаване на проблемите на пенсионната система	4
Десислава Стоянова – зам.-министър на труда и социалната политика: Темата за устойчивото развитие на пенсионноосигурителната система в България е една от най-важните за обществото ни.....	5
ПРЕЗЕНТАЦИИ	6
Проф. Станислав Димитров, ръководител на катедра "Финанси и застраховане" във ВУЗФ, направи обзор на развитието и състоянието на пенсионно-осигурителната система в периода 2000-2022 г.	6
Проф. д-р ик. н. Нено Павлов от УНСС представи академичния и съсловен поглед върху модернизирването на пенсионната система в България.....	8
Евелина Милтенова, председател на УС на Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО), очерта историческото развитие и актуалното състояние на системата за пенсионно осигуряване, и представи вижданията на пенсионните фондове за бъдещето на тристълбовия пенсионен модел в България.....	9
Албена Великова от Българската асоциация по трудово право и обществено осигуряване представи предвидимостта в правото на пенсионно осигуряване.	11
Мария Минчева – зам.-председател на БСК, представи резултатите от работата на Групата на високо равнище „Бъдещето на системите за социалната защита и социалната държава“ (ноември 2021 – декември 2022 г.) към Европейския стълб за социалните права.	12
Йордан Димитров от Балканския институт по труда и социалната политика представи тенденциите на пазара на труда и в сферата на демографията.	13
ПАНЕЛНА ДИСКУСИЯ	15
Деница Сачева – председател на Комисията по труда, социалната и демографската политика при 49-то Народно събрание	15
Любомира Язаджиева – Директор е на Дирекция "Пенсии" в Националния осигурителен институт (НОИ).....	16
Георги Гьоков – член на Комисията по труда, социалната и демографската политика при 49-то Народно събрание	17
Диана Йорданова – зам.-председател на Комисията за финансов надзор (КФН)	18
Цветан Симеонов – председател на Българската търговско-промишлена палата (БТПП) и ротационен председател на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР).....	19
Пламен Димитров – президент на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ).....	20
Димитър Манолов – президент на Конфедерация на труда „Подкрепа“	21
Любомир Дацов – член на Фискалния съвет на Република България	22
Хасан Адемов – народен представител, експерт по пенсионно осигуряване.....	23
Мария Минчева – зам.-председател на БСК.....	25
ДРУГИ УЧАСТНИЦИ (ГОСТИ).....	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	27
Статистически данни за системата на ДОО	28
Предложения за съдържание на бъдещата стратегия	30

ДОБРИ МИТРЕВ

Добри Митрев е председател на БСК от 2018 г., а преди това - главен секретар на Камарата. Юрист по образование, с дългогодишен административен опит. Бил е председател на Общинския съвет на гр. Перник. През 2022 г. е ротационен председател на Асоциацията на организациите на българските работодатели, зам.-председател на Националния съвет за тристранно сътрудничество и зам.-председател на Икономическия и социален съвет на РБ, член на Група 1 "Работодатели" и на Комисията по макроикономика, бюджет и финанси в ИСС.



Добри Митрев – председател на УС на БСК: Нашата цел е да се започне смислена, последователна и аналитична работа по анализиране и постепенно решаване на проблемите на пенсионната система

Преди 24 години (19.07.1999 г.) беше приета стратегия за пенсионната реформа в България, очертаваща цели, принципи и задачи на пенсионната реформа. Стратегията стъпи върху преглед на действащата система и очертаване на основните проблеми. Тя даде предложение за реформа на разходопокривната система (първи стълб), архитектурата и функционирането на допълнителното пенсионно осигуряване (втори стълб) и структурата и функционирането на допълнителното пенсионно осигуряване (трети стълб).

През последните години, като че ли се налага практиката, че сложните и болезнени проблеми се решават на „парче“, често с политически, а и не рядко с популистки цели. Струва ни се, че лисва системно разглеждане и решаване на проблемите за пенсионната система, в нейната цялост и взаимнообвързаност.

24 години по-късно, БСК смята че е дошло времето за равносметка и осмисляне как се развива системата и да поставим началото на дискусиата какъв е пътят напред. Днес в залата са представени всички заинтересовани страни – Министерство на труда и социалната политика, Националният осигурителен институт, председателят и членове на Комисията по труда, социалната и демографската политика към 49-то НС – двама от тях бивши министри на труда, представители на Комисията за финансов надзор, представители на академичната общност и разбира се – двата синдиката, с които от години сме рамо до рамо в работата свързана с пенсионната система.

Днешната ни среща няма за цел да отговори на всички въпроси, които ни вълнуват за решаване проблемите на пенсионната система. Не си поставяме и задача да представим модел и практики, с които да се решат проблемите на системата.

Нашата цел е да се започне смислена, последователна и аналитична работа по анализиране и постепенно решаване на проблемите на пенсионната система. Тук има представители на всички онези, които могат да допринесат да започнем този дебат, да започнем тези анализи и да търсим във времето решение на адекватните и най-верните решения за пенсионната ни система.

Започнахме да планираме събитието още през пролетта на тази година и се постаряхме да привлечем действително хората, които имат професионално отношение към тематиката. Днес един от модераторите трябваше да бъде г-н Иван Нейков, когото всички вие познавахте. За съжаление той ни напусна завинаги през лятото. Затова ви моля да почетем паметта му за една минута.

Десислава Стоянова

Десислава Стоянова притежава магистърски степени по „Трудова и организационна психология“ от СУ „Св. Климент Охридски“ и по специалност „Икономист-счетоводител“ от СА „Д.А. Ценов“ – Свищов. Тя има богат професионален опит в управлението и развитието на човешките ресурси, натрупан в последните 18 години в частния и държавния сектор. В периода 2004 – 2017 г. заема ръководни позиции в корпоративния сектор. От 2017 до 2023 г. ръководи дирекция „Човешки ресурси“ на „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД. От 2023 г. е зам.-министър на труда и социалната политика, като отговаря за политиките в областта на трудовото право и общественото осигуряване.



Десислава Стоянова – зам.-министър на труда и социалната политика: Темата за устойчивото развитие на пенсионноосигурителната система в България е една от най-важните за обществото ни

Темата за устойчивото развитие на пенсионноосигурителната система в България е една от най-важните за обществото ни.

Високо оценявам всички Вас за времето, което сте посветили на днешната дискуссия.

За мен, на първо място, е важно да постигнем една финансово устойчива, стабилна и справедлива пенсионно-осигурителна система, която да отговаря на съвременните икономически условия и да осигурява достоен живот на възрастните хора в България.

Пенсиите имат съществено значение за жизнения стандарт на една голяма група хора – групата на пенсионерите, и тези плащания от ДОО за някои от тях са основен източник на доход за преживяване. В тази връзка, бих искала да припомня, че в програмата на правителството тази тема е една от ключовите за периода от юни 2023 г. до декември 2024 г. Надявам се с общи усилия, с подобни дискуссионни форуми да анализираме състоянието на пенсионното осигуряване в първия стълб и да набележим основните проблеми и конкретни мерки за тяхното решение.

Факт е, че от 2015 г. в законодателството се извършиха значителни проблеми, които в известен период от време дадоха своя резултат, но към днешна дата все повече дефицитът на ДОО нараства. Независимо от осъвременяването на пенсиите ежегодно по швейцарското правило, те отново изостават в сравнение с тези в страните-членки от ЕС. Това увеличава сериозно риска от бедност сред пенсионерите. Факторите, които не еднократно сме отбелязвали, са застаряващото население, увеличаването на средната продължителност на живота, намаляването на хората в неработоспособна възраст. Също така, проблемите на други системи продължават да се решават чрез системата на пенсионно осигуряване. Има и политически решения, които деформират цялостно системата.

Искрено се надявам, че днешната дискуссия ще диференцира основните направления, насоки и възможности за решаване на проблемите. Давам си сметка, че е трудно сближаването на различни позиции, но искрено вярвам, че общите усилия ще ни доведат към общата цел – подобряване на качеството на живот на възрастните хора и връщане на доверието към осигурителната система. Важно е да дадем възможност за предвидимост на бизнеса, от една страна, и от друга – за сигурност и закрила на всички осигурени лица в Република България..

Желая ви ползотворна дискуссия, на която ще имам удоволствието на присъствам и да чуя всички ваши мнения.

ПРОФ. СТАНИСЛАВ ДИМИТРОВ

Проф. д-р Станислав Димитров има над 25 години практически опит във финансите, застраховането, допълнителното пенсионно осигуряване, мениджмънта на клонове на международни компании, вкл. като главен изпълнителен директор на пенсионно-осигурително дружество. В момента е изпълнителен директор на животозастрахователно дружество. Станислав Димитров е професор по финансов мениджмънт и капиталови пенсии във Висшето училище за застраховане и финанси – София, ръководител е на Катедра „Финанси и застраховане“.



Проф. Станислав Димитров, ръководител на катедра "Финанси и застраховане" във ВУЗФ, [направи обзор](#) на развитието и състоянието на пенсионно-осигурителната система в периода 2000-2022 г.

Нека да започнем от **целите** в основополагащия философски документ – Стратегията за пенсионна реформа от 1999 година: Повишаване на общото равнище на пенсионната защита; Постигане на по-голяма социална справедливост; Финансово стабилизиране на системата; Обогаляване на архитектурата на системата за пенсионно осигуряване, като се премине от едностълбова към тристълбова система и се разнообразят формите за пенсионно осигуряване. Тези принципи са актуални и днес, но трябва да се намери необходимият баланс между тях.

В резултат на стратегията, ние въведохме три стълба, като към публичната система добавихме втори и трети капиталови стълбове чрез лицензирани пенсионноосигурителни дружества. Първият стълб беше програмиран като основен, а вторият и третият да го допълват, като трите стълба общо да постигат 70-80% заместване на дохода на осигурените лица, вкл. първият стълб да даде 40-45% заместване, вторият – 15-20%, а третият – 10-15%.

В периода 1997-2003 г. имаше една много добра координация между държавните институции и основните участници на пазара. Като започнем от Комисията по труда и социална политика към Народното събрание, минем през МТСП, през Държавната агенция за осигурителен надзор (впоследствие - Комисията за финансов надзор), НОИ, НАП, самите пенсионни дружества, работодателските и синдикалните организации, за да се изгради законодателството. Всичко това позволи да се избегнат и някакви сериозни грешки. Да не забравяме, че в някои страни се стигна до сериозни сътресения във фондовете и дори до фалити, а ние успяхме да изградим добра система.

Какви бяха някои от основните изменения в следващите години, в резултат и на стратегията? Беше въведена **точковата система** – изискването за сума от възраст и стаж. С една наредба сериозно беше ограничено **ранното пенсиониране** на приблизително 400 000 души първа и втора категория, което в някаква степен намали разходите на системата. Беше обвързан размерът на пенсията с **конкретния принос** чрез формула, включваща пълния осигурителен стаж и осигурителен доход, а не само три години. Бяха **въведени диференцирани вноски** по групи рискове, **регистрация на трудовите договори**, **минимални осигурителни прагове** – все неща, с които днес сме свикнали, но тогава изглеждаха доста трудно възприемани мерки. Беше приет **Кодексът за социално осигуряване**, който обедини Кодекса за задължително обществено осигуряване и Закона за допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. Беше създадена **Комисията за финансов надзор** като специализиран орган за регулиране и надзор, обединяващ три надзора от различни други агенции, а това позволи много по-ефективен надзор. Въведена беше **ежедневна оценка на активите** на пенсионните фондове и **воденето на отделни партии** в дялове от 1 юли 2004 г. – стъпка, която подобри прозрачността.

След 2001 г. на няколко стъпки постепенно бяха намалени **осигурителните вноски** (кумулятивно с 12%), като в последствие имаше известно връщане с 2% в пенсионната и с 2% в

здравната система, за да стигнем до днешните нива. По-нататък постепенно беше увеличена вноската в универсалните пенсионни фондове до 5%.

Лично според мен, беше грешка отмяната през 2014 г. на задължителния характер на осигуряването във втория стълб и предоставянето на възможност на осигурените лица за прехвърляне на средства изцяло в първия стълб.

Има три важни параметъра, които влияят изключително върху системата и може много да се дискутира върху тях: **1.** Увеличаване на максималната пенсия за осигурителен стаж и възраст на 3 400 лв. (от 2022 г.); **2.** Увеличаване на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст на 523.04 лв. (от 1.7.2023 г.), при линия на бедност от 504 лв. (това на практика намали лицата, получаващи доходи под линията на бедност от приблизително два пъти - от 674 000 на 400 000); **3.** Увеличение на месечния размер на пенсиите от 1 юли 2023 г. с 12% на общо 2 013 700 пенсионери (нещо, което е добре, но поставя въпросът за финансирането на разходите).

По отношение на **заместването на дохода от пенсия** ситуацията у нас се влошава – през 2011 г. сме имали 41% заместване, а сега сме с 36%. Докато средното ниво за ЕС се подобрява (от 54 на 58%), при нас тенденцията е негативна. Отличници в Европа са Люксембург (с 89% заместване), Испания, Италия и Гърция (с около 75-76%), а някъде по средата са Австрия, Франция, Германия и Белгия (с около 50% заместване). Ние сме в една група с Литва, Ирландия и Хърватия.

Съотношението на осигурени лица и пенсионери у нас е 73% (при цел 60%), като имаме леко подобрене спрямо 2013 г., т.е. трима пенсионери се издържат от четири осигурени лица, а нашият стремеж беше пет лица да издържат трима пенсионери, което също е въпрос на устойчивост на системата.

Процентът на разходите на пенсии от brutния вътрешен продукт е 9,5. Искам да ви обърна внимание, че за Европейския съюз средното е 13,6.

Трансферите от централния бюджет за Държавното обществено осигуряване притеснително нарастват. През 2013 г. трансферът е бил около 52%, през 2019 г. сме успели да го намалим на около 33%, но 2022 г. започваме да се връщаме на нивата от 2013 г., като очаквам през 2023 и 2024 г. да е още по-голям.

Статистиката на Комисията за финансов надзор показва, че средните **натрупани суми по партидите** на осигурените в УПФ лица са 6139 лв., а лицата с максимален осигурителен доход вече имат натрупани по 29 382 лв. По някакъв начин това трябва да се комуникира по адекватно към хората, за да могат да взимат информирани решения. Отделно стои въпросът какво ще се прави с партидите и с лицата, които имат сравнително ниски натрупвания средства.

Накрая някои **предизвикателства**, които според мен стоят: Размерите на пенсиите (минимална, средна, максимална) като процент от БВП; Въвеждане на лични осигурителни вноски и за държавните служители; Финансиране на дефицита на НОИ; Мерки, които трябва да се предприемат за подобряване на взаимовръзките между трите стълба.

Смятам, че е време за един сериозен **анализ** 30 години (от 1994 г.) след началото на фондовете и, на тази база, да се формулират **краткосрочни и средносрочни цели**, които да се следват, които да не са зависими от политически решения.

Необходимо е да се подобри **финансовата грамотност** за значението на личната инициатива – трябва да достигнем до младите хора, тъй като всъщност пенсиите не са само за пенсионерите, дори според мен са по-важни младите хора, тъй като те, колкото по-рано предприемат определени действия, толкова повече могат да влияят на своите осигурителни права. Можем ли да мислим чрез данъчното законодателство семейно данъчно облагане и, оттам – за **стимули**? Стои и въпросът за **неравнопоставеността на натрупванията между мъже и жени** – мъжете имат като цяло по големи натрупвания, макар че жените получават по дълго пенсиите.

Като цяло, смятам, че сме в правилна посока, но вътре в системата е нужно да се направят някои настройки, така че да повишим нейната ефективност и да ѝ осигурим стабилност.

ПРОФ. НЕНО ПАВЛОВ

Проф. Нено Павлов, д-р на икономическите науки, е академичен преподавател в УНСС, член на Надзорния съвет на НОИ, зам.-председател на УС на Съюза на икономистите в България, председател на УС на Фондация „Проф. д-р Велеслав Гаврийски“-София. Бивш ректор на Стопанска академия, зам.-председател на Комисията за финансов надзор. Член на редакционни колегии на международно реферирани научни издания.



Проф. д-р ик. н. Нено Павлов от УНСС представи академичния и съсловен поглед върху модернизирването на пенсионната система в България.

Структурната пенсионна реформа след 01.01.2000 г. е една от най-значимите, радикални социални преобразования в България, след тези през периода 1948-1951 г. Настоящите сложни проблеми на пенсионна система не следва да се търсят във философията и архитектурата на модела от 2000 г., а в допуснатите съществени отклонения в адекватността на вземаните стратегически решения в системата, в недовършената работа през последните 20 години по изграждането на някои необходими надграждащи компоненти и параметрични промени на триколонния модел.

Според анкетно проучване сред 1800 респонденти, проведено от Института по философия и социология при БАН през 2023 г., 40% от анкетираните са участвали през 2022 г. в недекларирана заетост, черния и сивия трудов пазар. Паралелно с това, заявяват, че не желаят да бъдат осигурявани и да плащат осигурителни вноски, поради липсата на всякакво доверие към осигурителната система в страната.

Необходимо е да се събере един аналитичен екип с участието на заинтересованите страни, който да изготви анализ на осигурителната система и да разработи **нова стратегия** за нейното развитие, която да е подкрепена от **конкретна програма с мерки и действия**, за да има яснота в посоката на развитие поне до 2035 година.

Големият и трудно решим проблем на България е **демографският**. Какво ще бъде населението ни до 2050 г.? Вие представяте ли си каква пенсионна система ще имаме с това население? Този модел трудно ще може да функционира. Политиците трябва да превърнат проблемите на пенсионната система в хоризонтални политики, като с демографията трябва да се ангажират повече институции.

Друг голям проблем е **осигурителната култура на населението**, познанията на обществото за пенсионната система. Целево трябва да се стимулира икономическата активност на трудовия пазар, вкл. на личната инициатива и доверието към системата, с цел мотивирано участие в осигуряването за пенсия, адекватно ограничаване на сивия и черния осигурителен пазар.

Необходимо е последователно намаляване на преразпределението на средства между демографските кохорти и самите осигурени лица, вкл. чрез развитието на втори и трети пенсионен стълб, както и усъвършенстването на режима за инвестиране на активите в ДПО, в т. ч. чрез използване на добрите практики на **мултифондовата система**.

Трябва да се предотвратят възможностите за предоставяне на **необосновани „привилегии“** на отделни социални групи в областта на достъпа и финансирането (размера на плащаните лични осигурителни вноски) в пенсионните фондове на солидарния стълб.

Силно трябва да се ограничи рискът от **немотивирани „ad hoc“ политически вмешателства** за решаването на „външни“ проблеми, непривични на каузата и философията на пенсионния модел, без предварително осигурено и гарантирано финансиране, без съблюдаването на приемствеността в политиките на отделните правителства.

ЕВЕЛИНА МИЛТЕНОВА

Евелина Милтенова, CFA, MBA, е председател на УС на БАДДПО. Притежава задълбочени познания и дългогодишен опит в областта на банковото дело и управлението на активи на капиталовите пазари от асет мениджмънт компании. През професионалната си кариера от над 20 години тя е заемала ръководни длъжности в международни банки в България, вкл. ИНГБанк и Райфаизен Банк (България), където в била 12 г. Изпълнителен директор и член на УС. Като утвърден финансов експерт в своята дейност, тя е тясно свързана с развитието на пенсионната индустрия в България.



Евелина Милтенова, председател на УС на Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО), очерта историческото развитие и актуалното състояние на системата за пенсионно осигуряване, и представи вижданията на пенсионните фондове за бъдещето на тристълбовия пенсионен модел в България.

Допълнителното пенсионно осигуряване и нашата асоциация вече имат над 25 години история, независимо от всичките наслоени, непоследователни и понякога противоречиви антикризисни решения, много чести промени в законодателството и т.н.

В системата на **допълнително задължително пенсионно осигуряване** оперират 10 пенсионни компании - универсални пенсионни фондове (УПФ) и професионални пенсионни фондове (ППФ). УПФ управляват активи в размер на 18.2 млрд. лв. и имат 3,987 млн. клиенти, а ППФ управляват активи в размер на 1.46 млрд. лв., като клиентите им са 324 хил. лица, работещи при тежки условия на труд. В **допълнителното доброволно пенсионно осигуряване** оперират също 10 компании – доброволни пенсионни фондове (ДПФ), които управляват активи в размер на 1.35 млрд. лв., а клиентите им са общо 653 хил. души. Средствата в УПФ, ППФ и ДПФ се съхраняват и управляват по лични партии на клиентите. **Нетните активи** на фондовете за допълнително пенсионно осигуряване вече надхвърлят 21 млрд. лв.

Успешно стартира **фазата на изплащане**. През първото полугодие на 2023 г. на осигурените лица и техни наследници са изплатени 30 млн. лв. от задължителните фондове (УПФ и ППФ) и 47,4 млн. лв. от доброволните фондове, а в периода 2001-2022 г. фондове са изплатили над 245 млн. лв. 1695 души получават пожизнени пенсии, а 14401 души получават разсрочени плащания със среден месечен размер от 399 лв. Настоящите пенсионни плащания осигуряват, според наши данни, средно от порядъка на 10% коефициент на заместване на последен нетен осигурителен доход на лицата (това се отнася за лицата с непрекъснато осигуряване след 2002 г., т.е. 20 години натрупване). Целта ни е заместването да достигне от порядъка на 15-20%. Говорим, обаче, за период на натрупване от 40 години, за да можем да постигнем тези стойности.

През годините имаше **сътресения и висока несигурност на финансовите пазари**. Голямата финансова криза през 2008-2009 г. беше преодоляна за година и половина. След това през 2018 г. също имаше една малка криза, последвана от ковид кризата, а след това – геополитически, икономически и международни сътресения. Всичко това са фактори, които изключително влияят на цените на инструментите, в които инвестират пенсионните фондове, но тези турбуленции се навакват и преодоляват. Можем да кажем, че тази година определено ще бъде изключително успешна и вървим към много добра положителна доходност. Така че виждаме реална възможност за постигане на заложения при старта на тристълбовия модел почти 20% коефициент на заместване на дохода, при условието на пълен стаж от 40 години и осигуряване за 40 години.

Допълнителните пенсии облекчават първия стълб, диференцират се източниците на пенсионните плащания. На фона на дефицита в солидарната система, който е изключително притеснителен, нашите стълбове смекчават тези негативни тенденции. Предимство на нашите фондове е, че средствата се натрупват по **собствени партии**, които се наследяват. Справедливо се определя размерът на пенсионните плащания, съобразно осигурителния принос на лицата въз основа на реално платените осигурителни вноски.

Трябва да отбележим, че пенсионноосигурителните дружества са най-професионалните **инвеститори** в България, като подпомагат и икономиката, и нейното дългово инвестиране. Те са едни от най-големите инвеститори в държавни ценни книжа.

Необходима е предвидима, дългосрочно ориентирана нормативна рамка, гарантираща стабилност и доверие в пенсионната система, както и елиминиране на противопоставянето на допълващите се солидарен стълб и капиталови схеми.

Сред целите на политиките, свързани с пенсионното осигуряване, следва да бъде **повишаването на финансовата грамотност** и заинтересованост на осигурените лица, защото няма мощен двигател и мотиватор от ползвателя на самата услуга да я търси и да разбира колко е важна за него. Това е логично свързано и с другата важна задача – **въвеждане на мултифондовете**, развиване и усъвършенстване на модела на управление на активите и предоставяне на избор на осигурените лица между фондове с различен рисков профил с цел да се генерират по-висока възвръщаемост на техните средства при отчитане на техния личен рисков апетит и толерантността им към риска и техния жизнен цикъл.

Очакваме следващите препоръки от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за пенсионния сектор след мисията през февруари и доклад през лятото на 2024 г.

Необходимо е преразглеждане на **размера на осигурителните вноски за ДЗПО** и тяхното плавно увеличаване до 10% с цел постигане на по-висок коефициент на заместване на трудовите доходи и по-малък натиск към солидарния стълб и преодоляване на натрупаните дефицити в него.

Очакваме повишаване на ролята на доброволното пенсионно осигуряване чрез въвеждане на **данъчни стимули**. В момента все още сме на 60 лв. сума, с която работодателите могат да осигуряват своите работници и служители за своя сметка. Трябва да се актуализира размерът, така че да се повиши интересът и на работодателите, и на осигурените лица.

Генералният ни цел е постигане на устойчиви и хармонизирана пенсионна система в България чрез **безалтернативния тристълбов модел** на база на комбинацията на солидарния основен и капиталовите фондове.

АЛБЕНА ВЕЛИКОВА

Албена Великова е асистент в катедрата по "Трудово право и обществено осигуряване" в Юридическия факултет на СУ "Св. Климент Охридски". Член е на УС на Българска асоциация по трудово право и социално осигуряване. От 1996 г. е консултант по трудово и осигурително право, изнася доклади по актуални проблеми на трудовите отношения и общественото осигуряване на научни и научно-практически конференции в България и чужбина, има публикувани статии основно по въпроси на работното време и отпуските, дистанционната работа и пенсиите. Участвала е в работни групи за обсъждане на промени в трудовото законодателство.



Албена Великова от Българската асоциация по трудово право и обществено осигуряване представи предвидимостта в правото на пенсионно осигуряване.

„Обещават“, че в замяна на редовно внасяне на вноски през годините на работа, хората могат да разчитат на пенсионната система за доходи в период от време (на пенсиониране). Всички присъстващи в залата са изкушени от темата, че трябва да има редовни вноски, но днес не е просто изискването за редовни вноски, а за вноски в продължение на десетки години, което само по себе си поставя под риск възможностите на системата да отговори на очакванията.

На българските граждани им казваме, че имат право на обществено осигуряване. Едновременно с това, пътят те разбират, че всъщност са длъжни да участват в пенсионната система чрез лични вноски. Най-трудно се обяснява, на онези, които сами организират трудовата си дейност, че трябва да се самоосигуряват задължително, за да имат право на обществено осигуряване.

За да функционира която и да е система, ние трябва да я организираме така, че да се основаваме на общото разбиране не само за себе си, но и за общността, към която се числим. В крайна сметка, всички пенсионни системи от създаването им до настоящия момент разчитат на **укрепването на солидарната база** и за мен това е основен въпрос, който трябва да открием, разсъждавайки върху това да имаме тристълбова система. Но едновременно с това, имаме два стълба, които са задължителни и при различната философия, по който те си изграждат, ние трябва да осигурим такъв модел на събиране на вноски, който за хората да бъде разбираем.

На **предвидимостта** на пенсиите се обръща сравнително малко внимание, тъй като досега дебатът се фокусира върху сравнения, използващи изкуствени сценарии, при които събитията винаги се развиват по предвидим начин. Предсказуемостта позволява на отделните лица да планират по подходящ начин финансирането на желаното ниво на пенсионен доход, така че наличните ресурси при пенсиониране да не са нито прекалено високи (т.е. да е заделено твърде много за пенсиониране), нито твърде ниски (да причинява твърде голям спад в стандарта на живот при пенсиониране).

Приемаме, че системата ще функционира така, сякаш работещите ще имат постоянни и стабилни доходи през целия си жизнен път. Това на практика поставя под риск всички онези, които за продължителни периоди от време не са в състояние да участват на пазара на труда - било по причини на невъзможност за намиране на работа, било защото полагат грижи за друго или защото имат ограничения от някакво друго естество.

Когато говорим за пенсионните системи, се фокусираме върху времето на старост, което категорично не е вярно, тъй като голяма част от осигурителните случаи не са свързани непременно с хората в пенсионна възраст. Голяма част от **младите хора** също ползват различни видове обезщетения. Трябва да осигурим такъв модел на събиране на вноски, който да е разбираем за хората.

Пенсионното осигуряване има вече стотици изменения и на практика през цялото време говорим само за това как наличните средства да ги разпределим, като се опитваме да създадем социална сигурност и прехвърляме на пенсионната система част от функциите, които биха могли да бъдат изпълнявани от системата на **социално подпомагане**.

МАРИЯ МИНЧЕВА

Мария Минчева е зам.-председател на БСК. Юрист по образование. Член е на Европейския икономически и социален комитет, Икономическия и социален съвет на РБ и Националния съвет за тристранно сътрудничество. Член на Надзорния съвет на НОИ. В качеството си на зам.-председател на БСК, наблюдава и координира дейността на Камарата, свързана със защита на работодателските интереси, насърчаване на предприемачеството и външноикономическото сътрудничество. Отговаря за координацията на участието и дейността на БСК в международни организации (BusinessEurope, MOT, MOP и др.), както и за контактите с представители на европейските институции.



Мария Минчева – зам.-председател на БСК, представи резултатите от работата на Групата на високо равнище „Бъдещето на системите за социалната защита и социалната държава“ (ноември 2021 – декември 2022 г.) към Европейския стълб за социалните права.

Групата, съставена от 11 експерти, представи през февруари т.г. доклад, включващ 21 стратегически препоръки, насочени към държавите-членки и Европейския съюз. Интересното в доклада е, че пенсионната система не се разглежда сама по себе си, а в комплекс с политиките за развитие на образованието, пазара на труда, баланса между работа и личен живот, активното стареене и ученето през целия живот, намаляването на бедността и насърчаването на социалното включване, т.нар. социални инвестиции през целия жизнен цикъл.

В доклада се анализират **четири ключови мегатенденции**, през призмата на целия жизнен цикъл (life-course perspective): 1. Негативни демографски промени (застаряване на населението и натиск върху устойчивостта на системите за социална защита); 2. Нови форми на заетост, вкл. увеличаване на нестандартната заетост - икономика на споделянето, платформена икономика, гиг икономика, икономика на сътрудничеството, икономика при поискване и peer-to-peer икономика, които изискват нова трудово-правна регулация и покритие за осигурителни рискове; 3. Дигитализация и технологични промени; 4. Климатични изменения и зелен преход.

Застаряването на населението оказва въздействие върху финансовата устойчивост на системите за социална защита. Очаква се разходите за финансиране на системите за социална защита да нарастват през следващите десетилетия, в резултат на въздействието на мегатенденциите. Структурата на финансирането на социалната държава в ЕС е относително стабилна за периода 1995-2021 г., но с постепенно нарастване на ролята на данъците и леко намаляване на тази на социалните вноски. Според авторите на доклада, ще са необходими нови източници на приходи, дори ако разходите за социална защита растат само със същия темп, както през последните 25 години (между 1995 г. и 2020 г. общите държавни разходи за „социална защита“ в ЕС се увеличават от 19,4% от БВП на 22,0%). Направени са противоречиви предложения, свързани с промяна на данъчните системи на държавите-членки, в т.ч. за разширяване на данъчната основа, премахане на преференциалните данъчни режими, вкл. и нов данък, вдъхновен от общия социален принос (Contribution sociale généralisée) във Франция - допълнителен данък при източника върху всички доходи, а не само доходите от заетост, обвързана с финансирането на социалната защита. Едновременно с това са отчетени ограниченията пред опитите за повишаване на данъците. Общата фискална тежест в ЕС вече е относително висока, а глобализацията позволява на фирмите да напуснат държави, които повишават данъците или заплашват да го направят. Според европейските бизнес организации, всички предложения трябва да се разглеждат в национален контекст – структура и темп на развитие на икономиката на страната, пазар на труда, култура, нагласи и традиции.

Негативните демографски промени изискват **по-висока заетост, увеличаване на нестандартната заетост** (вкл. чрез икономика на споделянето, платформената заетост, гиг икономиката) и евентуално ново трудово и социалноосигурително законодателство. Специално внимание се отделя на жените, младите хора и хората с увреждания, които по една или друга причина най-често не участват на пазара на труда. Високите равнища на заетост са необходими, за да може

всички домакинства да получават доходи от труд и да се осигури устойчивото финансиране на публичните разходи.

По отношение на **дигитализацията** и технологичните промени, се прави оценка на рисковете и на възможностите – това, че може да се генерират работни места, с потенциал да доведат до нетен растеж на заетостта. В същото време, платформената работа се характеризира с висок риск от несигурност, като пропуските в уменията и достъпът до информационни технологии носят риск от увеличаване на неравенствата.

Що се отнася до **климатичните изменения**, факт е, че вече те засягат пазара на труда и се идентифицира, че липсва цялостен отговор на социалната политика, а всъщност тези нови предизвикателства рискуват да влошат вече съществуващите проблеми.

ЙОРДАН ДИМИТРОВ

Йордан Димитров е икономист с близо 25 години опит в политиките за развитие в социалната сфера и пазара на труда. Работил е за Балканския институт по труда и социалната политика, Министерството на труда и социалната политика, Световната банка, Програмата за развитие на ООН, Европейската комисия, Швейцарската агенция за развитие, Фондация Фридрих Еберт и други.



Йордан Димитров от Балканския институт по труда и социалната политика представи тенденциите на пазара на труда и в сферата на демографията.

Една от предпоставките за стабилност на пенсионната система или даже по-скоро цел поне в началото е била пет осигурени лица да отговарят за трима пенсионери. Към момента това съотношение е 4 към 3. Затова ще се фокусирам върху това къде са евентуалните **вътрешни резерви** на българската икономика, на пазара на труда. Това да увеличим доколкото е възможно онези лица, които се осигуряват, които имат активен принос в пенсионната система в страната. Разбира се, когато говорим за увеличаване на заетост в основни демографски групи в страната, винаги най-добре е това да се прави паралелно с увеличаване на доходите, и то на база по-висока производителност.

Ще започна с групата на **младежите** (вкл. учаци), на възраст между 15 и 24 години. България е от групата на сравнително зле представящите се държави по отношение на заетост на тези младежи. Процентът на заетите под някаква форма младежи в България е около 19.8%, докато в отличниците в Европа (обикновено северните страни) като Нидерландия, Дания и Швейцария, нивата са от порядъка на 60-70%. Средното за Европейския съюз е малко над 30%. Нашите калкулации показват, че ако се стремим да увеличим тази заетост в страната през следващите години, то можем да разчитаме на между 85 и 319 хил. души, които да допринасят както за икономиката, така за пазара на труда, така и в крайна сметка за осигурителната система.

Другата основна група, на която искаме да обърнем внимание и която всъщност е на другия полюс от цялата демографска структура в страната, това са заетите на възраст **над 65 години**. В този случай България е на сравнително средни нива в Европа (6,1%), като дори сме малко над средното ниво с 6.6% заетост на тези лица. Ако успеем да активизираме около 13 до 16% от тези лица, то можем да привлечем към пазара на труда допълнително около 100 хил. души.

Една друга съществена група са **хората с увреждания**. България и повечето страни от бившия социалистически лагер се представят сравнително зле по отношение на това да се осигурят високи нива на икономическа активност и на заетост сред тази група. Икономическата активност в България сред хората с увреждания е около 23,4%, докато отново северните държави гонят нива

от около 60-70%. По данни на НСИ хората с увреждания у нас са около 230 000 души, като 50 000 от тях работят активно, а безработните лица са около 4000. Това показва, че големият проблем тук не е безработицата, а липсата на икономическа активност. Говорим за около 160-170 хил. икономически неактивни лица. Ако 30-40 хил. от тях са в състояние, което не им позволява да изпълняват трудови дейности, то останалите около 100 хил. спокойно могат да се активират на пазара на труда, но това трябва да бъде целенасочена политика и, най-важното – трябва да се знае, че просто мерки, които осигуряват определено квотно финансиране или субсидирана заетост, не са достатъчни. Специално за тази група някои от тези хора никога не са били на пазара на труда и трябва да се приложат много комплексни методи за привличането им. Бяхме на посещение в Норвегия и там ни представиха пример с един човек, който на 29 години е претърпял сериозен инцидент и държавата му е осигурила помощни високотехнологични средства на стойност 18 000 евро. Тази публична инвестиция, обаче, ще се върне многократно, тъй като този човек още 40 години ще може да работи, да плаща данъци и осигуровки. Всъщност основната цел на тези северни богати държави е да поддържат изключително висока заетост за всеки, който може да работи, за разлика от България, където в повечето случаи всъщност тази интеграционна политика се изчерпва с това да се увеличават финансовите помощи или пенсии.

Следващата важна група са **жените и ангажираните с гледане на деца или възрастни**. По данни на Евростат, България не е лошо представена по отношение на заетостта сред жените с дете под 6-годишна възраст – около 60%, което е малко под средното за Европа и сме доста по-добре от страни като Румъния и Чехия. Въпреки това, има страни в ЕС, които се представят много по-добре от нас и, ако наистина имаме проблем с пазара на труда и икономическата активност, бихме могли да предприемем мерки в тази посока, да активираме тази група от населението. Така ще можем да разчитаме на група от около 10 до 50 хил. жени, които по-бързо да бъдат върнати на пазара на труда. По данни на Евростат, 250 хил. души (от тях 185 000 жени) в България се грижат за близки и, поради по-добро развитата система от социални услуги, не могат да участват активно на пазара на труда.

Следващата тема, която искам да поставя, е **непълното работно време**, непълната заетост, която би трябвало да става все по-популярна, поради навлизането на различни видове нови форми на труд. България е на последно място в ЕС по нива на работа на непълно работно време (7,1%). Има и други страни като нас - Чехия и Румъния, но в Дания и Норвегия говорим за около 60%, а в Нидерландия – 73%. Това е един инструмент за насърчаване, например, на младежката заетост, както и на заетостта на хора, които по семейни или здравословни причини не са в състояние да се трудят на пълна заетост.

Не на последно място, трябва да отбележим и **недекларираната заетост**, която по различни методологии се изчислява на около 15-20%.

Наблюдава се т.нар. външна миграция, като през последните години в България влизат около 25-30 000 души годишно – чужденци или българи, които се завръщат трайно от чужбина. За тези лица в България няма налични данни колко от тях са активни на пазара на труда, докато в другите европейски страни се поддържа подобна информация.

Всички тези групи трябва да бъдат таргетирани и към тях да има специфичен подход. Съществуващите мерки със субсидирана заетост или определяне на квоти не са достатъчни. Трябва доста по-комплексни и интегрирани мерки.

ДЕНИЦА САЧЕВА

Деница Сачева е народен представител в пет поредни състава на Народното събрание - от 45-то до 49-то НС. Председател на Комисията по труда, социалната и демографската политика. В периода май 2016 г. – януари 2017 г. е зам.-министър на труда и социалната политика. От 2017 г. до края на 2019 г. е зам.-министър на образованието и науката. От декември 2019 г. е министър на труда и социалната политика.



Деница Сачева – председател на Комисията по труда, социалната и демографската политика при 49-то Народно събрание

Действително много теми се отвориха едновременно, много въпроси имат нужда от реакция. Благодаря за този форум и се надявам да не остане единичен и бутиков, а поставените днес теми да се върнат обратно в центъра на основните политики, за които говорим. Това са важни и сериозни въпроси и те изискват дългосрочни политики, сериозни инвестиции и усилия и, ако няма голяма обществена подкрепа, ще продължим още доста години да си говорим за пенсиите и МРЗ само като номинални числа и да следваме вълната от общ популизъм.

Радвам се, че поставяме всички тези въпроси, защото бях на 21 години, когато започнах работа в МТСП, добре си спомням всички дебати около съвременния модел, помощта, която получавахме от Световна банка и др., за да бъде разработен този модел. Отново трябва да имаме такива стратегически документи, които се правеха преди 20 години, които слагаха съответните индикатори, имаха своята икономическа обосновка и имаха ясни социални измерения и след това бяха приложени на практика и обезпечени финансово. Ако не се върнем към този стар, класически модел по правене на стратегии, няма да има никакъв смисъл и няма да направим и една крачка напред. Очаквам от МТСП да подходи отговорно по отношение на този прословут анализ и той трябва да съдържа всички тези предизвикателства, за които говорим днес.

Аз също смятам, че **тристълбовият модел няма алтернатива**. Рано е още да кажем дали той работи, или не, защото пенсиите от третия стълб се изплащат от скоро. Не трябва да говорим за конкуренция между първия и другите стълбове.

Трябва да говорим много повече за заетост и за увеличение на базата на хората, които се осигуряват, за намаляване на сивата икономика и осъвременяване на трудовото законодателство. Трябва да разберем, например, защо младите хора не се осигуряват. Изобщо трябва да разбираме какви са истинските причини за даден проблем, за да можем да го решаваме.

Недоверието в институциите е много сериозно и да говорим в момента за увеличаване на вноската не е политически, а обществено неприемливо, защото ние сме големи длъжници на това да докажем, че можем да управляваме обществени пари ефективно. Когато говорим за увеличаване на вноски, трябва да погледнем холистично - и за данъците, и за вноските, и за здравното осигуряване.

Когато говорим за промени в законодателството, ние **трябва да си представяме какви ще са бъдещите пенсионери**. Бъдещите пенсионери няма да бъдат като моята майка. Моето дете няма да е пенсионер като мен и всички ние ще имаме много, много по различни очаквания от пенсионната система.

Когато говорим за социалното подпомагане, аз бих добавила и сектора на социалните услуги, защото имаме много самотни възрастни хора, които тепърва ще се увеличават. И които ще имат нужда не просто от пари, защото с тези пари няма да има какво да направят, няма как да си осигурят нужните услуги. Затова **Фонд за дългосрочна грижа** също е тема, която би трябвало рано или късно да бъде поставена в обществото и да се потърси начин дори и, на първо време, с

преструктуриране на вноските, дори и пилотно, но да се види какво може да се направи в тази посока, защото социалните услуги също са един сектор, за който тепърва предстои много сериозно европейско финансиране. Знаете, че над 750 милиона лева ще бъдат осигурени по оперативната програма и през Националния план за възстановяване и устойчивост за социални услуги за възрастните хора.

Разбира се, не на последно място, в един евентуален анализ, който би имал елементи на стратегия, е изключително важно да обърнем внимание на **мобилността на работната сила** – както мобилността в рамките на Европейския съюз, така и извън него. И всички теми, които са свързани с това, трябва да се вземат под внимание, защото ако моята майка е работила 40 години на едно място, моето дете може и да има 40 работни места в рамките на своя трудов път, и част от тях може да бъдат в няколко държави. Все повече и повече нараства необходимостта от това да има сериозен обмен на информация между социалноосигурителните системи и устойчивостта на социалноосигурителните системи в рамките на Европейския съюз. Все повече и повече ще зависи и от решенията, които са свързани с мобилност.

Трябва да не забравяме, не на последно място, че Националният осигурителен институт не се грижи само за пенсионерите, но и за безработните, и за майките. **Има и други категории, за които също трябва да мислим**, когато говорим за финансовата устойчивост на пенсионната система у нас.

С това не съм изчерпала всички видове предизвикателства, за които стана въпрос, но мисля, че поне малко ви казах каква е моята гледна точка. Тя е да запазим модела, да го осъвременим спрямо новите реалности. Днес да си представим поне 20 години напред какво ни чака и да комбинираме солидарност и лична отговорност. Което означава и увеличаване изобщо на финансовата грамотност на хората, защото инвестиционните инструменти трябва да стават все по отворени и все по примамливи за младите хора и за хората, които са средна класа.

ЛЮБОМИРА ЯЗАДЖИЕВА

Любомира Язаджиева е магистър по право от СУ „Св. Климент Охридски“. Работила е в Българската национална телевизия (1984-1995), ИА „Главна инспекция по труда“ (1995-2000), Държавна агенция за осигурителен надзор (2000-2003 г.), Комисия за финансов надзор - Управление „Осигурителен надзор“ (2003-2016 г.). Автор е на статии в областта на трудовото и осигурителното право. Участва като лектор в образователни програми за повишаване на финансовата култура сред обществеността. Директор е на дирекция "Пенсии" в Национален осигурителен институт.



Любомира Язаджиева – Директор е на Дирекция "Пенсии" в Националния осигурителен институт (НОИ)

Субсидията расте. Това е ясно. Трябва да се търсят начини да се обърне тенденцията, за което вече беше казано какви са пътищата да се случи - повече хора на пазара на труда, с по-високи възнаграждения, което да доведе до нарастване на приходите в системата от осигурителни вноски. Другият вариант, който беше приложен 2017-2018 г., е повишаване на размера на осигурителната вноска за първия стълб. И третият вариант, който е социално неприемлив, тъй като означава по-бавно нарастване на разходите, отколкото на приходите, което пък би повлияло на адекватността на пенсиите. За момента именно адекватността на пенсиите е приоритет.

На въпроса „Трябва ли да има допустим дял на субсидията от държавния бюджет?“ мисля, че могат да залегнат подобни параметри в едни актюерски разчети, които обикновено се базират на една предвидимост, стабилност на развитие на системата. В същото време, ние сме изправени пред непрекъснати предизвикателства от рода на финансови кризи, международни конфликти, пандемии и не знаем какво ни предстои.

ГЕОРГИ ГЪОКОВ

Георги Гъоков е народен представител осем поредни пъти - от 42-то до 49-то Народно събрание. Завършва специалност „Инженерство“ в Техническия университет, Габрово. Бил е общински съветник и директор на Бюрото по труда в Стара Загора. От 13 декември 2021 г. до 2 август 2022 г. е министър на труда и социалната политика в правителството на Кирил Петков.



Георги Гъоков – член на Комисията по труда, социалната и демографската политика при 49-то Народно събрание

Когато говорите за влиянието на политическия популизъм върху пенсионната система и въобще върху системите, предполагам, че визирате формулата за минималната работна заплата, формулата за увеличаване на пенсиите, увеличението на минималната пенсия през последните 3 години, изпреварващо спрямо всякакъв разум. **Смятате ли, че въвеждането на формули, колкото и да сте против тях, ограничава политическия популизъм**, въпреки че ни лишава от възможност за политики, но лишава и възможността за политически популизъм върху въздействия върху системите? Всяко едно нещо има плюсове и минуси.

Проблемът е с **типа на формулата**, която се въвежда. От гледна точка на финансова устойчивост, например, може да се използва опит, който съществува и в момента, Европейската комисия го използва за следене на големите консолидирани бюджети. Формулата съдържа вътре компонента, която ограничава нарастването на разходите над делтата, която се получава от потенциалния растеж. Тоест всичко това зависи от нивото на цикъла, в което се намира икономиката и не позволява нарастване на разходите над това ниво. Именно на разходите се дължи увеличаването на дефицита. Според мен, такова правило трябва да бъде въведено.

Единствената възможност е увеличаване на осигурителните вноски, но тази дискусия не се е състояла в обществото. Не можем да обясним на хората, че тяхната сигурност след години трябва да се гарантира с плащане сега, но с по-високи вноски, тъй като сега те са най-ниските в Европа. Аз не съм радетел на увеличаването на осигурителните вноски, но дебатът трябва да се състои. Другият начин е ограничаване на разходите, което означава намаляване на пенсиите.

Процентът на субсидията ще расте дотолкова, колкото трябва, ако може да стигне и 70%, това не е проблем. Ако искаме да имаме адекватни пенсии, трябва да се търси друг начин на въздействие – **или ще вдигаме осигуровките, или ще вдигаме субсидиите** към пенсионния фонд.

Швейцарското правило, както е прилагано през годините, не е вършило работа, защото се получават големи разминавания. Имаше предложение то да бъде пропорционално, да има различна тежест през различните години. Не съм съгласен с мнението, че веднъж определени, пенсиите не трябва да бъдат преизчислявани. Аз не съм твърд привърженик на преизчисляването на пенсиите, но има препоръки, вкл. на Международната организация на труда, за увеличаване на тежестта на една осигурителна година на 1,3. Значи старите пенсионери ще ги оставим с тежест единица или 1,1%, а новите ще са с 1,35%? Това не е справедливо.

Диана Йорданова

Диана Йорданова е зам.-председател на Комисията за финансов надзор (КФН) и ръководител на Управление „Осигурителен надзор“ в КФН. Между 2004 и 2011 г. е била управляващ собственик на частна компания. От 2007 до 2011 г. е председател на Постоянната комисия по бюджет и финанси към Общинския съвет на гр. Бургас. Народен представител е в четири Народни събрания – 41-во, 42-ро, 43-то и 44-то. В досегашната си професионална кариера е натрупала богат опит в сферата на финансовото законодателство и регулацията на небанковата финансова сфера.



Диана Йорданова – зам.-председател на Комисията за финансов надзор (КФН)

Не трябва да се прави разделение между 1, 2 и 3 стълб. В крайна сметка, тази система, която преди толкова години е въведена, дава своята ефективност. Няма спор за това. Самият начин на функциониране на системата е направен така, че трите стълба заедно да се допълват и е много грешно да бъдат противопоставени. Не случайно голяма част от страните във връзка точно с демографията, която не е единствено наш проблем, се насочват точно към такъв тип системи като нашата. **Моделът е устойчив и очевидно работи, и е добре оценен.** Рядко се случва да можем с нещо да се похвалим – свикнали сме да се критикуваме. През м. май догодина очакваме да излезе докладът на ОИСП за оценка на пенсионните системи и там България ще бъде посочена като добър пример.

Винаги има какво да се желае, разбира се. **Третият стълб трябва да се развива**, но трябва да има доста по-сериозни данъчни облекчения, от една страна, и от друга страна, ние наистина сме длъжници, че не обясняваме достатъчно добре какви са плюсовете и минусите. За голямо съжаление, процентът на хората, които не се интересуват (особено младите, които тепърва влизат на пазара на труда), е изключително висок. Знаете, че има служебно разпределение при първоначален избор и с огромно съжаление споделям, че над 80% са лицата, които се разпределят служебно. Може би и в МОН биха могли да помислят в тази посока за **развиване на програми по финансова грамотност**, както се прави в много страни от Европа и света – има достатъчно добре разработени материали и учебни помагала. Тази финансова култура трябва да започнем да я изграждаме от много, много ранна детска възраст, за да искаме да има някакъв резултат.

Всички сме наясно, че системата ни не е идеална, може би е дошло време за отговори на някои въпроси, които бяха поставени, по отношение на доходност, вноски, такси и т.н.

Трябва да започнем поетапно въвеждане на мултифондовете. Това е начин за преодоляване на различните флукутации, първо – по отношение на пазарите и, от друга страна - по отношение на лицата с различни години натрупвания, тъй като системата е още млада. За да може в различните възрастови групи лицата да получават адекватни доходи, разбира се, на база на осигурителния принос на всеки един от тях, те трябва да имат възможност за избор.

Очакваме в доклада на ОИСП догодина една от препоръките да е разработване на **законодателни предложения**, затова заедно с Асоциацията на пенсионните дружества от десетина дни работим по такъв проект, който да предложим на народните представители. Когато сме готови с предложенията, ще организираме широка дискусия. Изучили сме доста системи в Европа със сходни на нашия модел, като има различни варианти, но това ще е тема на една следваща експертна дискусия, на която ще сме благодарни отново да бъдете домакини.

ЦВЕТАН СИМЕОНОВ

Цветан Симеонов е председател на Българската търговско-промишлена палата от 2009 г. Юрист по образование, с дългогодишен професионален и организационен опит. През 2023 г. е ротационен председател на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР). Член е на Националния съвет за тристранно сътрудничество и на Икономическия и социален съвет на РБ.



Цветан Симеонов – председател на Българската търговско-промишлена палата (БТПП) и ротационен председател на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР)

По отношение на това искаме ли тристълбов модел, отговорът е „да“. Считаме, че тристълбовият модел е приемлив. Какво смятаме, че трябва да се поправи? Започваме от минималната работна заплата – механизъм, максималния осигурителен доход - механизъм. Социалните партньори да имат думата по въпроса. Т.е. чрез механизъм да се каже кои са обективните критерии - инфлация, повишена производителност и т.н., и тук вече социалните партньори да определят чрез преговори под надзора на държавата каква да бъде относителната тежест на различните критерии.

В ръцете си държа писмо, което днес получихме от Европейската комисия. На правителството му прощават засега за една година за начина, по който е въвело отново по административен път МРЗ. Индиректно се признава, че не е верен начинът на определяне на МРЗ и се дава една година да приведе механизма в съответствие с регламента на ЕС и с Конвенция 131 на МОТ.

Друг въпрос, който трябва да поставим на дискусия, е дали не трябва **да се изравнят вноските за сметка на работодателя и на работника**. Или в управлението на НОИ и фондовете да има разлика и в тежестта на гласовете.

За **работата след пенсионна възраст** наблюдаваме две тенденции – тези, които са по-близо до неквалифицирания, тежък, физически труд, бързат по най-бързия начин на точната дата да се пенсионират и не желаят да работят след това, за разлика от висококвалифицираните, които желаят да работят и работят на много места и след пенсиониране. Това е добре, особено в условията на недостиг на квалифицирана работна сила.

По отношение **предвидимостта на промените**, таванът на пенсиите трябва да расте, да не се задържа. Нужни са стимули за третия стълб, защото 60 лв. наистина е смешно вече. Важно е да правим нещата постепенно, както направихме с постепенното увеличение на пенсионната възраст, за разлика от Франция, където виждате до какви ексцесии се стигна.

Публичният сектор също трябва да си внася лични осигуровки, защото в момента заетите в частния и обществения сектор са неравнопоставени. Отделно, публичният сектор има нужда от оптимизация.

Напоследък се говори непрекъснато за **повишаване на данъците и за нови видове данъци**. Изключително неблагоприятно ще бъде за България от страна, която от години постига балансиран бюджет с действащата си данъчна система, да тръгне по грешна стъпка надолу по пързалката.

Подходният критерий е хубаво да се въведе във възможно най-голяма степен, но трябва да се запази плоското данъчно облагане - 10% върху 1 млн. лв. доход е различно от 10% върху 1000 лв. доход. Това е много дълга тема, но вземете, например, енергетиката – всички в България плащат субсидирано електричество. Крайно време е средната и високата класа да си плащат поне производствените разходи на енергията.

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ

Пламен Димитров е президент на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и е с над 25-годишен опит в сферата на икономическата и социална политика на национално и международно ниво. Завършил е Висшето военноморско училище във Варна през 1989 г. и е магистър по „Управление на човешките ресурси“ (Пловдивски университет). През 2018 г. придобива степен Доктор по икономика и организация на труда в УНСС-София. Специализирал е „Професионално обучение и кредитни съюзи“ в Медисън (САЩ) и „Индустриални отношения“ в Института по индустриални отношения и мениджмънт – София (ОКОМ).



Пламен Димитров – президент на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ)

Няма алтернатива този модел. Нужно е само усъвършенстване и допълнително развитие. Основният принцип „принос – права“ трябва да бъде запазен.

Вътре в първия стълб е важно да не забравяме важният принцип на **адекватността**. Не говорим само за адекватност като принос на вноските, а адекватност към реалните разходи, т.е. праг на бедност. В този смисъл, привеждането на **минималната пенсия** близо до прага на бедност не е популизъм. Това е съществен елемент от солидарността на системата. Никоой тук не би трябвало да поставя под съмнение привеждането на минималната пенсия към размер на адекватност.

По отношение на резервите, смятам, че най-големият резерв е в **недекларираната заетост**. Може би повече от милиард и половина или два не влизат в системата от вноски, заради плащанията под масата. Затова аз съм за нови данъци или за реструктуриране на данъчната система, така че тя да стане по-модерна. Например, къде е данъкът върху финансовите транзакции? Очевидно, не можем да искаме високи темпове на растеж на вноските, но някак си нека да опитаме поне част от фондовете да балансираме.

Защо отричаме обвързването с формули? Тук не съм съгласен със свенливи формули, които не са твърди формули – формули, които дават някакви минимални нива, за да има сигурност на системата. Защото, когато говорим за минимална заплата, трябва да има някакъв праг и той да е ясен колко е, а социалните партньори да имат какво да кажат дали да се движим нагоре или надолу от този праг. Защо да не бъде същото и за максималния осигурителен доход? Формулата не е нещо лошо.

Пенсиите трябва да се определят веднъж. Не може в някакъв момент да се определят ново – да се преизчисляват по някакви неясни правила, които нямат нищо общо с реалния принос. Но те трябва да се осъвременяват адекватно, без да се нарушават принципите.

По отношение на **съотношението „работник – работодател“**, в никакъв случай не можем да говорим за 50:50. Сега е 60:40 и така ще си остане! Всички опити за предоговаряне са ненужни. Това, което сме постигнали като съгласие, няма начин да бъде променено.

Социалното подпомагане има роля, но не непременно, за да допълва минималната пенсия. Все пак това е минимална пенсия за осигурителен стаж и възраст, която получавам, като съм изпълнил условията за стаж и възраст, а някак изглежда много неприемливо, ако тази пенсия няма как да покрива елементарни нужди, праг на бедност и т.н. Казано иначе, това е друг начин пак да плащам пенсията през данъци, само че наречено „подпомагане“. Каква е разликата? Защо да не ги вкарам през системата? Да подкрепя първия стълб, вместо да ги дам за социални помощи през критериите?

Увеличаването на вноските за втория стълб категорично не трябва да е за сметка на първия стълб. Очевидно трябва да има някакво движение нагоре на общата вноска, което да даде малко и на първия, и на втория стълб.

ДИМИТЪР МАНОЛОВ

Инж. Димитър Манолов е президент на КТ „Подкрепа“. Магистър инженер по строителство на сгради и съоръжения, специализирал „Пенсионни системи“ в Южна Америка – Буенос Айрес, Аржентина и Сантяго де Чили (Чили), „Колективно трудово договаряне“ – в института на Хистадрут (Израел), „Частни пенсионни схеми“ – във Вашингтон (САЩ), „Преструктуриране и приватизация“ – в Russkin College, Oxford University, „Труда в контекста на устойчивото развитие“ – в Russkin College, Oxford University.



Димитър Манолов – президент на Конфедерация на труда „Подкрепа“

На въпрос искаме ли този модел: **Да, искаме този модел**, защото всички знаем, че е грешно да носим всички яйца в една кошница. Разбира се, че го искаме, но трябва да го пооправим, така че той да стане по-добре работещ.

Всъщност е хубаво да направим уточнението, че моделът не е тристълбов. Той започна като такъв, но в момента е **5-стълбов**, доколкото при присъединяването ни в Европейския съюз се наложи да въведем в модела на корпоративните пенсионни планове, а съвсем неотдавна Европейският съюз с регламенти наложи паневропейския пенсионен продукт. Големият въпрос е как си взаимодействат помежду си тия 5 стълба. Ние не можахме с 3 да се оправим, четвъртия го заметоха под килима, доколкото фискалното пространство за него беше заето. Имам предвид корпоративните пенсионни планове, а този паневропейски пенсионен продукт май тия, дето го въведоха, го забравиха – надявам се, завинаги, но така или иначе, в рамката той съществува.

Макар тук множеството от присъстващите да ме имат за душманин на втория стълб, аз не съм му душманин. Аз съм измежду хората, които са участвали в създаването на този модел и които са убедени, че трябва да бъде така. Аз имам против недостатъците и недъзите на модела такъв, какъвто той е, които непременно трябва да бъдат поправени. Например, нищо не се прави по премахването на **входящата такса** срещу нулевата услуга, която частните пенсионни фондове предлагат. Въпросът ми е към Комисията за финансов надзор относно **начина, по който се изчислява доходността на частните пенсионни фондове**, тъй като вътре, когато тя се изчислява, се приспадат таксите. Кое по отношение на плащания няма никакво значение и не се приспада инфлацията, което дава изкривен резултат и заблуждава участниците. Даже тук се говори преди малко за това как да е нараснала доходността. Говорим общо, че тази система трябва да се пренареди, така че от работеща за собствениците на частните пенсионни фондове и тия, които ги управляват, да започне да работи за тези, които внасят средства в тях, което не изисква кой знае какви усилия. Искане се, разбира се, някой да приеме, че това трябва да стане така.

Като говорихме за дефицитите, не е много сигурно, че аз трябва да я повдигам тази тема, но **да се получават едновременно заплата и пенсия принципно е недопустимо** – пенсията замества заплата. Конституционният съд казва друго – у нас някой прочете Конституцията по някакъв специален ред и се оказа, че по Конституцията това се допуска. Но това обърква пазара на труда. Освен всичко останало, аз не вярвам, че само 6.6% от пенсионерите работят. Като добавим и тези, които по-рано са се пенсионирали, ще видим колко са хората, които получават и пенсия, и заплата.

Три пъти споменахте, че финансовата грамотност на българина е около нула. Той познава банков депозит и недвижимост, и всички други инвестиционни възможности не само му известни, а вие искате да го вкарате във филма с **мултифондовете**, където той трябва да преценява как да поема рискове. Тук се появи един термин – „рисков апетит“, който много ми хареса, много ме грабна. Аз ще ви дам прост критерий: когато 70% от българските работници си купят акции от третия стълб, тогава въведете мултифондовете.

ЛЮБОМИР ДАЦОВ

Любомир Дацов е финансист, член на Фискалния съвет на РБ, притежава повече от 25 години професионален опит в областта на управлението на публичните финанси и икономическия анализ. Магистър е по „Социално-икономическо планиране и прогнозиране на икономическите системи“ от УНСС. Бил е общински съветник в Столичния общински съвет. В периода 2003 – 2009 г. е зам.-министър на финансите.



Любомир Дацов – член на Фискалния съвет на Република България

През последната година работим точно по въпросите на политическия популизъм и въздействието му върху бюджетните политики. Може спокойно да се каже, че в България пред последните три години е налице политически риск за стабилността на пенсионния фонд.

Тенденциите, които се развиват не само в България, но и в Европа, предполагат два подхода. Единият е да оставим тенденциите да се развият или ще трябва рано или късно да се вземе политическо решение, което е свързано със затягане на системата. Под „затягане на системата“ разбирам обирание на гъвкавостта на втория и третия стълб и акцентирание върху първия стълб. Казано иначе, постепенно ще трябва да отидем към системата на Дания, т.е. финансиране и **заменяне на осигурителните вноски с данъци**. Това е един подход, който според мен чисто стратегически стои на масата. Друг подход е да се повишат доходите, които ще доведат до увеличение на приходите в осигурителната система при паралелно задържане на разходите. Но в последните три години имаме изпреварващо развитие на разходите и какво правим с приходите няма голямо значение, защото те не покриват дори минималната делта при „приходи – разходи“. Така че тук идва моделът, който според мен чисто стратегически трябва да се реши.

По отношение на възможностите за увеличаване на входа на ресурса, според мен, има една възможност и тя се крие в **увеличаване участието на младежите**. Всички останали възможности са толкова гранични, че почти не заслужават усилията да бъдат направени. Продължителността на живота в България е значително по-ниска от средноевропейската. Резервът ни е при **хората, които рано се пенсионира**т и след това получават дълго време пенсии. Разбира се, възможен резерв са **хората с увреждания**, но това е крайно пожелателно, най-малкото поради причина, че имаме културни проблеми в това отношение. Отношението към хората с увреждания в България е, меко казано, враждебно, като се започне от средата и се стигне до отношението към самите хора. Т.е. там има ресурс от около 30-40 хил. души, но от гледна точка на устойчивостта на системата тези хора няма да допринесат съществено.

Съвместно може би трябва време да се **направи група за стратегическо развитие на системата**. Не е въпрос само на правителството. Според мен, трябва да участват доста повече хора и няма да е лошо да участват повече университетите, най-малко заради тяхната неутралност. Например, в Германия макроикономическата прогноза се прави от обединение на пет университета, а не от политически заинтересован орган.

Може да се прегледат и алтернативни примери, като този на Австрия, където всеки е задължен да се осигурява за стабилни старини, но не е задължително да внася парите си в някакъв стълб (частен или държавен), а може да направи **инвестиция в жилище**, което може да бъде отдавано под наем или да го продадете след време. Въпросът е как се третират тези социални вноски, които правите, за да осигурите старините си, с всички рискове, които крие една такава свобода.

У нас особено през последните три години се опитват да управляват системата чрез **формули**, но няма как да се прави политика на база формула. Автоматизмът отрича сам по себе си политиката. Когато вкарваш формули, си връзваш ръцете за правене на политика. А, когато формулите са базирани на сгрешени статистически допускания, всеки професор би написал двойка на подобна задача. Такава е, например, формулата за минималната работна заплата – нещо, което е проциклично и вкарва допълнителна инфлация в системата във времена, в които се опитваме да

се борим с инфлацията. Същото ще се получи и с политиката за максималния осигурителен размер. И формулата за определяне нарастването на пенсиите за следващата година е силно проблематична. Ако някой държи да вдигне пенсиите, да освободи пенсионния фонд и той да излезе на пазара, да си намира финансиране чрез емисии дългови книжа и т.н., и тогава желанията на политиките да увеличават пенсиите, без да имат санкция за увеличаване на данъците, според мен силно ще намалее. Международните изчисления показват, че около 20% финансиране от бюджета е поносимо, но излезе ли над тези нива е неприемливо.

ХАСАН АДЕМОВ

Хасан Адемов е народен представител в десет поредни състава на НС - от 38-то до 47-то Народно събрание, и министър на труда и социалната политика в периода 2013-2014 г. През 1979 г. завършва Медицинския университет във Варна и специализира анестезиология и реанимация.



Хасан Адемов – народен представител, експерт по пенсионно осигуряване

Когато стартира съвременният дизайн на пенсионната реформа, целите, които бяха обявени тогава, бяха свързани с финансово устойчива пенсионна система, пенсионна система, която да гарантира задоволяване на потребности. Бяха заложили конкретни параметри – осигурителни вноски като отношения между минималната пенсия и максималния осигурителен доход, как трябва да расте вноската към втория стълб и т.н.

Аз съм категоричен противник на това да се разглеждат отделно задължителното осигуряване в първия стълб и останалите, защото идеята на тази реформа, на този модел на пенсионно осигуряване е те да бъдат взаимно допълващи се, а не взаимно конкуриращи се.

Затова искам да призова тези, които са радатели на нов пенсионен модел, нека да бъдат така добри да кажат параметрите. Да кажат на какъв анализ, на какви статистически данни се базира идеята за нов модел. Вече беше споменат моделът в Дания, финансиран от данъци. Спомнете ли си какво се случи през 1997 г.? Този дотогава съществувал модел в България на практика фалира. Да се върнем сега обратно към онзи модел е казуистика и едва ли има привърженик на този модел сега.

Сближаването на минималната пенсия към средния размер на пенсията демотивира тези, които се осигуряват. И защо се чудим, че се увеличава дефицитът и трансферът от държавния бюджет към бюджета на НОИ?! За да се компенсира този дефицит, очевидно ще се разчита и на увеличение на осигурителните вноски, но това е непопулярен политически подход и едва ли в България скоро ще се случи. Когато преди години намалихме осигурителните вноски, истината е, че тогава рязко се увеличиха приходите. Само че през следващите години това не продължи като тенденция. За съжаление, нещата в момента са съвсем различни и отново трябва да видим по какъв начин използваме парите от европейската солидарност. Знаете колко пари са усвоени от еврофондовете за подобряване на конкурентоспособността на българската икономика. Тогава защо нашата икономика е неконкурентоспособна спрямо европейските? Трябва да се замислим как усвояваме тези средства.

Но да се върнем на пенсиите. Какво е това пенсия? Доход, заместващ доходите от труд нали? Доход, който трябва да задоволи всички потребности, които са били реализирани по време на трудовия живот. След това идва другата регламентирана защитна мрежа – социалното подпомагане. Много често коментираме темата **пенсиите, несвързани с трудова дейност**, да отидат към социалното подпомагане. И тук трябва да се намесят политиките, защото това е политическо решение. Защото подпомагането има подоходен критерий.

Когато говорим за капиталови схеми, рискът се поема от осигурените лица. Когато говорим за държавно обществено осигуряване, рискът и за сметка на държавата.

Швейцарското правило вършеше работа, докато не стигнахме до ситуация, в която осигурителният доход започна да расте по-бързо от инфлацията и това започна да създава проблеми. Иначе швейцарското правило затова е швейцарско, защото върши работа в страните с улегнала икономика, където няма резки ръстове на средния осигурителен доход.

Трябва да се направи анализ на пенсионната система, но не забравяйте, че **анализите се правят от експерти, а се изпълняват от политици**. Особено тези дългосрочни стратегии до 2035 или до 2050 година кой ще ги изпълнява тези стратегически документи? Искам да припомня, че седящият тук срещу мене проф. Станислав Димитров, заедно с проф. Йордан Христосков и Бисер Петков направиха една концепция за развитие на социалното осигуряване в България 1990-1992 г. Отделно 2012 г. Европейската комисия има издадена Бяла книга за устойчиви пенсионни системи. Там е направен анализ. Там са написани мерките, които трябва да се придвижат и, ако четем сериозно тези документи, трябва да сме наясно, че какъвто и анализ да направим, той няма да свърши работа. От гледна точка на мерките, които трябва да бъдат предприети, не трябва анализи. Анализите ги има и всички, които разбират от социално осигуряване, знаят проблемите на пенсионната система. Въпросът е да се вземат политически решения, а политическите решения имат цена, която се плаща от следващите поколения. Трябва да има политически решения, защото **социалното осигуряване освен система е и политически проблем**.

МАРИЯ МИНЧЕВА

Мария Минчева е зам.-председател на БСК. Юрист по образование. Член е на Европейския икономически и социален комитет, Икономическия и социален съвет на РБ и Националния съвет за тристранно сътрудничество. Член на Надзорния съвет на НОИ. В качеството си на зам.-председател на БСК, наблюдава и координира дейността на Камарата, свързана със защита на работодателските интереси, насърчаване на предприемачеството и външноикономическото сътрудничество. Отговаря за координацията на участието и дейността на БСК в международни организации (BusinessEurope, MOT, MOP и др.), както и за контактите с представители на европейските институции.



Мария Минчева – зам.-председател на БСК

Според БСК, **тристълбовият модел е безалтернативен**, при изправяне на всички съществуващи дефекти. Да разчитаме само на солидарен стълб е неадекватно като очакване. Трябва да бъдат насърчавани хората да инвестират в своето бъдеще и да им обясняваме, че **пенсионната система не е за пенсионерите, а за младите хора**. У тях трябва да създаваме култура.

В програмата на правителството е записано, че ще се прави анализ на пенсионната система. За нас е важно да се отговори на редица въпроси. Запазваме ли тристълбовия модел и, ако да, какво очакваме на изхода от всеки един от тези стълбове, за да говорим на тази база какъв да е размерът на осигурителните вноски, какви да са минималните и максималните пенсии, какви да са съотношенията между тях? Може ли да има различен подход при финансиране на отделните фондове на ДОО?

Не знам дали политиците четат анализите на Европейската комисия. Ние ги следим. През 3-4 години има сериозни анализи за адекватността на пенсионните системи и за финансовата им устойчивост, но някак си тези европейските неща са си някъде в Брюксел, а тук не се вълнуваме от тях като общество. И, ако трябва нещо да докладваме, докладваме, като си замитаем проблемите. Разбира се, тези доклади не дават решения, но дават някакви рамки и ние трябва да видим докъде сме стигнали, като сме си направили преди 20 години стратегия. Как, например, в един момент всички взимат еднакво, след като са внасяли различно? Минималната пенсия, която не е съобразена с приноса, реално нараства и става почти колкото средната. Трябва да следим тези съотношения! Ние нямаме критерий какво значи „адекватност на пенсията“. Но, говорейки за адекватност на минималната пенсия, за мен лично ми се бие хем тя да е въз основа на приноса, хем размерът ѝ да е адекватен. Колко от пенсионерите, получаващи минимална пенсия, имат необходимия принос към осигурителната система? Така че аз не смятам, че един анализ е лишен от смисъл. Партиите, политиците трябва да бъдат научени да спазват стратегии, защото тук имаме една стратегия от 1999 г., която според мен много институции и хора не са я виждали и няма как да я спазват.

БСК очаква визия и стратегия за развитие на пенсионната система за следващите 25 години. Тази стратегия трябва да бъде разработена от Министерството на труда и социалната политика, Министерството на финансите и Националния осигурителен институт, защото там е концентрирана информацията и експертизата, там се правят предположенията и се взимат решенията. Но трябва стратегията да бъде съгласувана със социалните партньори и, разбира се, с народните представители. Трябва да се търси широка обществена подкрепа, но и трябва да има отговори на конкретни въпроси. За да не остават на висят във въздуха всички тези теми и въпроси, ние ще изпратим официално писмо до институциите, в което в няколко точки ще опишем какво смятаме, че трябва да залегне в този анализ и тази стратегия.



Проф. д-р Красимира Средкова

Аз съм на принципа на професионализма. Тук, доколкото виждам, от участниците в дискусиата имаше трима юристи, аз съм четвъртият. Разочарована съм, че в обсъждане на пенсионната система не участват юристи. Пенсионната система е правно регулирана система на обезщетяване на загубени трудови доходи. Много съжалявам за това, което виждам като продукция от Народното събрание. Не знам дали народните представители ползват юристи като консултанти, но това, което излиза в Държавен вестник, е под всякаква критика.

По повод репликата на г-н Манолов за едновременното взимане на заплата и пенсия – това беше възможно по член 57 от Кодекса на труда от 1957 г. и по искане на тогавашния главен прокурор и на КНСБ, Конституционният съд се произнесе, че не е противоконституционно. Макар че съответната конвенция на МОТ допуска лицето да работи, след като е упражнило правото си на пенсия, но да получава ограничен размер, не по-малко от половината от съответната пенсия.



Асия Гонева (КНСБ)

От години коментираме съществуващата възможност да се декларира внасянето на осигурителни вноски, без те да бъдат ефективно внесени. Солидарността в разходопокривната система позволява това да не дава голям отрицателен ефект, обаче за втория стълб това е пагубно. Ние предлагаме да има гратисен период от 6 месеца – всяко левче, което не е постъпило в индивидуалната партида, да не носи доходност и права в бъдеще.

Обръщам внимание, че не всички имат втори стълб и пенсионната система има ангажимент към хората, които са изпълнили всички условия. Това, че условията междувременно са се променили и вече има други изисквания за стаж и възраст, не означава, че тези хора трябва да бъдат наказвани. Затова минималната пенсия е изключително важен инструмент.

Смятам, че трябва да държим пенсионната система далеч от политиките. Например, нарекохме „ефективен стаж“ военната служба. Какво ѝ е ефективното като стаж? Покрай пандемията набутахме на всички пенсионери по едни 60 лв. към пенсията, които нямат нищо общо със стажа. Нареквахме „ефективен стаж“ и един друг период, който по друг закон е зачетен. Дребните камъчета понякога обръщат колата, защото генерират много разходи.



Даниела Петкова (ПОК Доверие)

Първо, да благодаря на организаторите. Наистина е много приятна дискусиата.

Искам само да кажа нещо по повод на втория стълб, защото забелязах по време на дискусиата, че като че ли няма еднозначно позитивно отношение към въвеждането на мултифондове, а нищо страшно няма в тях. Напротив, те са в интерес на хората, защото в различните възрастови категории ще има възможност всеки от тях, в зависимост от това какъв е неговият хоризонт до момента на пенсиониране, да бъдат в по-нискорисков, среднорисков или високорисков фонд. Разбира се, това ще бъде по тяхно желание. Излишни са притесненията, че финансовата култура на българското население не е достатъчно висока, за да могат да избират адекватно. Мултифондовете се ползват по желание на хората. Всеки, който има достатъчно култура и знания, може да прецени в кой/какъв фонд иска да бъде – високо-, средно- или нискорисков. Така че няма никакъв риск за осигурените лица, а е много добра идея да се въведат мултифондовете, за да може да се разпредели рискът според категорията на хората.



ДОБРИ МИТРЕВ
Председател на БСК:

Когато поканих някои от присъстващите тук, те казаха „*Защо си слагаш таралеж в гащите? Какво ще произлезе от една такава дискуссия?*”. Не че съм мазохист, но решихме да опитаме с таралежа. Ние сме дълбоко убедени, че когато професионалисти, когато експерти, интелигентни хора седнат на една маса и разговарят извън телевизионните студия, парламентарната трибуна или залите на парламентарните комисии, се получава един много по-смислен разговор. Съвсем умишлено избягвах аз да взимам отношение през цялото време на дискуссията - един път, заради домакинството, и второ, защото аз не съм експерт

в пенсионната система и исках и аз самият да чуя всички гледни точки и действително да поставим началото на един професионален разговор за необходимите промени. Това, което ме радва е, че не се върнахме към едни разговори за национализация на средствата във втория стълб, които преди години го имаше. Атаката беше много сериозна, но всъщност оценихме, че за сравнително краткото си съществуване, на фона на останалите държави, този модел все пак започва да показва предимствата си и никой вече не отрича и не намира алтернатива в 3-стълбовия модел. Вярвам, че всичките неща, които се казаха, имаха смисъл и, независимо че съществуват и някои противоречия, те не са противоречия в целите, а са противоречия в стъпките, по които да стигнем до тези цели, които сме си поставили всички. Можем, разбира се, да изчистим тази система от допуснати вече грешки, сигурно ще допуснем и нови, защото ние сме несъвършени като същества и няма как да създадем съвършени неща, но поне да се доближим до съвършенството. Безкрайно ви благодаря, че останахте в залата, въпреки че просрочихме планираното време. Вярвам, че и следващият път, когато се съберем, ще търсим заедно решенията.



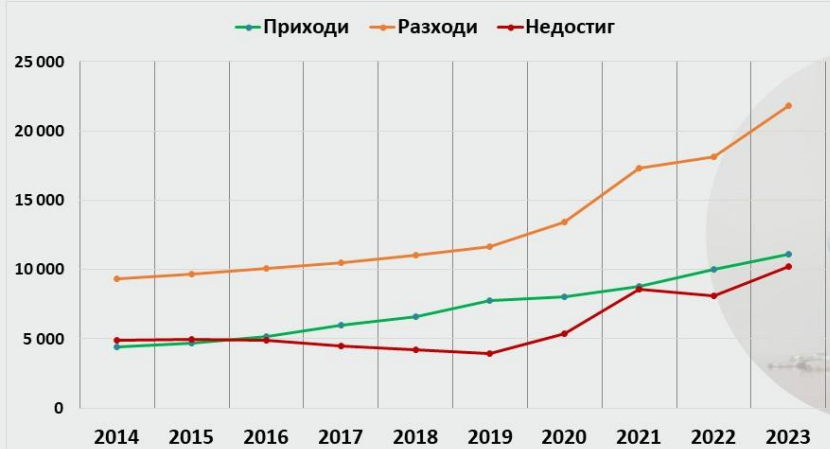
ДЕСИСЛАВА СТОЯНОВА
Зам.-министър на труда и социалната политика:

Аз съм впечатлена изключително много от това, което чух в днешната дискуссия, и искрено бих искала още веднъж да благодаря на всички участници, които се включиха. Това, което лично мен ме успокоява е, че експертизата е много дълбока и че тя не се брои само на пръстите на двете ръце. Така че съм убедена в едно – че, когато си обединим усилията, тази посока на промяна ще стане път, независимо от това, че има различни мнения, различен поглед, различни позиции, със сигурност една стъпка вече е направена. И това ще ни даде много сериозен тласък да продължим напред. Ще продължим да дискутираме проблемите и да търсим решения. Всички предложения,

които дойдоха от вас на тази дискуссия, ще бъдат доразвити и съм сигурна, че заедно можем да постигнем поставените цели за по-доброто бъдеще на усъвършенстване на тази система. Благодаря!

Статистически данни за системата на ДОО

Фонд ДОО



Фонд ДОО



	2014 - 2023		2021 - 2023		2021 - 2023 от
	Хил. лв.	Дял	Хил. лв.	Дял	целия период
Приходи	72 517	54,50%	29 814	52,10%	41,10%
Разходи	132 997		57 225		43,10%
Субсидия	59 652	44,90%	26 915	47,10%	45,10%



2023 г.

	приходи	разходи	дефицит	дефицит %
Фонд "Пенсии"	7 502,1	17 309,7	9 807,6	56,6%
Фонд "Пенсии по чл. 69"	1 211,9	1 442,1	230,1	16,4%

Осигурителен доход и размер на пенсиите



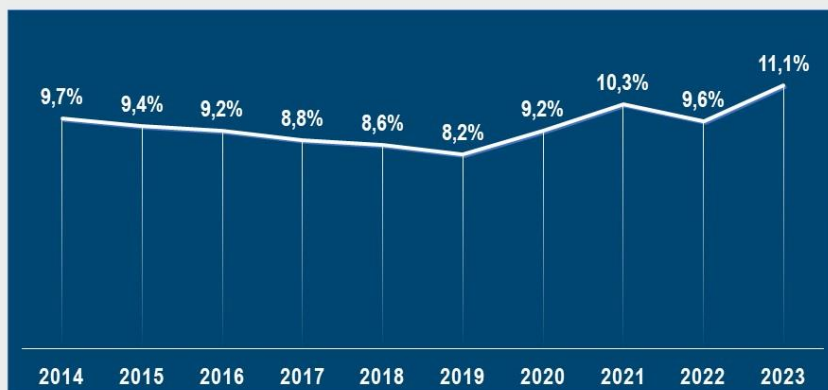
Минимална пенсия и МРЗ



Минимална и средна пенсия



Разходи за пенсии като % от БВП



Предложения за съдържание на бъдещата стратегия

ОЧАКВАНЕ:

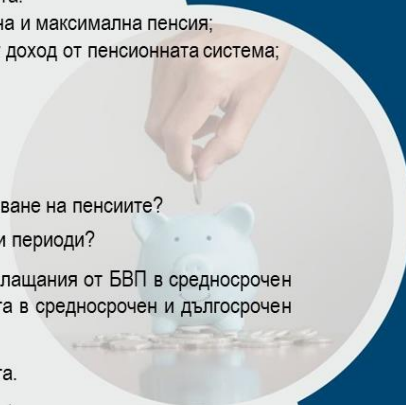
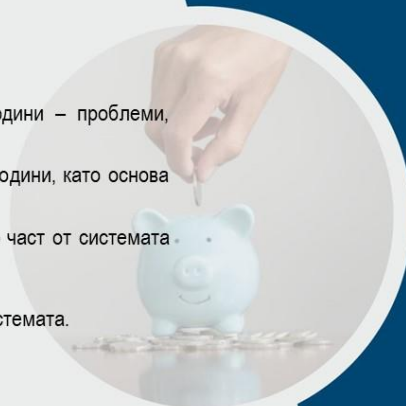
Да се разработят визия и СТРАТЕГИЯ за развитие на пенсионната система, за период най-малко 25 години



- ☛ Стратегията да е национална, а не партийна!
- ☛ Да се изпълнява и надгражда от всички правителства!

☛ Да съдържа:

1. **Анализ** на състоянието на пенсионната система за последните 23 години – проблеми, решения и предизвикателства.
 2. Актуален анализ, **прогнози, разчети и препоръки** за период от 25-30 години, като основа за разработване на бъдещето развитие на системата.
 3. Предложения и **решения за финансиране** на пенсионната система, като част от системата за социално осигуряване:
 - ✓ Политики за формиране на осигурителните вноски.
 - ✓ Дългосрочно и поетапно решаване на проблема за субсидиране на системата.
 - ✓ Алтернативни източници за финансиране на системата.
 4. Бъдещето на формиране, управление и използване на **Сребърния фонд**.
 5. **Взаимообвързаност** на пенсионната система със системата за социално подпомагане
-
6. Регулиране и осигуряване на стабилност на **основни параметри** на системата:
 - ✓ Минимален, среден и максимален осигурителен доход – минимална, средна и максимална пенсия;
 - ✓ коефициент на заместване – адекватност на плащанията, като резултат от доход от пенсионната система;
 - ✓ минимална работна заплата – минимална пенсия;
 - ✓ реален финансов принос – размер на пенсионните плащания;
 - ✓ линия на бедност - минимална пенсия.
 7. Политики за **актуализация, индексация и осъвременяване** на пенсиите:
 - ✓ Швейцарското правило остава ли като инструмент за ежегодно осъвременяване на пенсиите?
 - ✓ Предвижда ли се индексация и осъвременяване на пенсиите - кога, на какви периоди?
 8. Политики по осигуряване на необходимия относителен дял на пенсионните плащания от БВП в средносрочен и дългосрочен план. Осигуряване на **финансовата стабилност** на системата в средносрочен и дългосрочен план, като част от системата на публичното финансиране.
 9. **Разчети за пазара на труда**, очаквана заетост и структура на работните места.
 10. Политики за предвидимост, справедливост и прозрачност на системата, като фактор за създаване на условия за **повишаване на доверието** към нея.



Дискусия „Пенсионно-осигурителната система: състояние, проблеми, визия за развитие“ (16.11.2023 г.)

www.bia-bg.com



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
съюз на българския бизнес



1527 София, ул. Чатаджка 76



+3592 932 09 11



office@bia-bg.com



www.bia-bg.com



facebook.com/BIA.Bulgaria



twitter.com/BG_Business_



youtube.com/user/BulgarianIndustrial



linkedin.com/company/българска-стопанска-
камара-bulgarian-industrial-association