

# ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НА ПЕНСИОННОТО ОСИГУРЯВАНЕ

гл. ас. Диана Съботинова, БСУ

## SOCIAL SECURITY IN THEORY AND PRACTICE

Diana Sabotinova, BFU

**Abstract:** *Understanding the role and functions of social security systems is a key point for discussion on reforms of the retirement systems. This paper deals with the theory and practice of the pension systems and the exact pension models applied in the EU member states.*

**Key words:** *social security, pension systems*

### I. Теория на пенсионното осигуряване

Теорията за потреблението, базирана на житейската цикличност (Modigliani and Brumberg, 1954) твърди, че човешкият живот условно може да се раздели на три етапа: млада, средна и пенсионна възраст. Според тази теория по време на младостта си човек консумира по-малко и главно на кредит, през средната възраст консумира повече, като изплаща натрупаните дългове и спестява останалото. Човекът в третата възраст консумира на базата на спестяванията, направени през средната възраст. Пенсионното осигуряване е свързано с живота и възпроизводството на обективно нетрудоспособни, безработни и бедни, с присъщите за тях потребности и характерната им еластичност на задоволяване на минимално, нормално и максимално равнище; зависимостта на степента на задоволяване на тези потребности от икономическите възможности на обществото, заетостта и работната заплата; структурата на потребностите; характера, съдържанието и перспективите на възпроизводството. Най-разпространеното разбиране за пенсията е, че тя представлява серия от парични плащания към индивида или неговите наследници след неговото пенсиониране. Пенсионната схема (модел) представлява поредица от финансови, административни, законово-нормативни, социални и други дейности, насочени към осигуряване на пенсии за определена група пенсиониранни работници или техните наследници. Осигурителната схема и нейната продължителност зависи преди всичко от видовете осигурителни вноски, които са плащани от работника преди неговото пенсиониране. По-общо пенсионният модел е спестовен модел, с отложено изплащане на спестените средства. Пенсионните модели могат да бъдат организирани по различен начин – от държавата, работодателите, синдикатите или други типове организации. Организираните от работодателите пенсионни схеми могат да се финансират и управляват колективно, докато други могат да се финансират индивидуално. Даден работодател може да организира различни пенсионни схеми и работниците могат да се осигуряват от повече от една схема. Въпреки че при повечето схеми пенсията се изплаща като серия от периодични суми при приблизително еднакъв размер, има и такива, където пенсията се изплаща като глобална сума наведнъж или като комбинация от сравнително голямо начално плащане, следвано от малки периодични

плащания. Пенсионните схеми, организирани от държавата, са преди всичко социални осигурителни модели и се базират на организирани политически и социално-икономически действия от страна на държавата. Много от пенсионните схеми са вид застрахователни модели поради това, че се предоставят като анюитет (доход) под формата на периодично плащане за живот, като често сумата се коригира на базата на инфлацията или други фактори. Общата сума, получавана от индивида, зависи от годините живот и от големината на плащанията.

Началото на задължителното социално осигуряване за наетите работници е поставено през 1883 г. в Германия. Канцлерът Бисмарк въвежда за първи път държавна социално-осигурителна система през 1889 г. Развитието на системите за пенсионно осигуряване след края на Втората световна война е свързано с редица промени в концепциите за социално справедливо разпределение на доходите от пенсии и най-вече към ниско обезпечените лица. Редица страни по целия свят въвеждат разходопокривната пенсионна система. Тя е основана на теоретичната концепция за държава на благоденствието (welfare state). В по-широк смисъл това е идеализиран модел, според който държавата поема главната отговорност за благосъстоянието на своите граждани във всички аспекти на благоденствието. В по-тесен смисъл това е концепция, според която всички социални и осигурителни услуги би следвало да бъдат предоставяни от държавата, поради неспособността на хората да поемат цялата отговорност за собственото си благополучие. Нещо повече, държавата изземва правото на хората да решават някои аспекти от живота си поради налаганата теза, че именно държавата може да вземе по-добрите решения в името на доброто на хората и следователно предоставянето на редица услуги се превръща в монопол на държавата и се изземва от правомощията на частния сектор. Промените в пенсионните модели са свързани непосредствено с развитието на по-общата система за социална сигурност, появата и развитието на пенсионната система на базата на реформата, предложена от лорд Бевъридж във Великобритания (1942 г.), развитието на принципите за социалната солидарност и справедливост. Един от съществените елементи на съвременните пенсионни системи и законодателства е въведеното в много страни изискване, гарантиращо минимален размер на пенсията на всички осигурени лица. В теорията на социалното осигуряване тези два типа модели на социална сигурност са познати като модел „Бисмарк“ и модел „Бевъридж“.

*Моделът на Бисмарк* е базиран на солидарността и взаимността между участниците в осигуряването. Най-важните характеристики на този модел са следните:

Правата произтичат от продължителността на участието в осигуряването и по правило обезщетенията са адекватни на осигурителния принос.

Участието е с осигурителни вноски. Тези вноски, за разлика от данъците, са възмездни, т. е. зад вноската стоят и определени престации.

Всички текущи приходи от осигурителни вноски се връщат веднага под формата на осигурителни плащания към работниците или за неработоспособни членове на техните семейства.

Осигурителните вноски са признати разходи за дейността на работодателя, т. е. те се калкулират в себестойността на продукцията и се плащат от цялото общество. Осигурителните вноски на работника пък се приспадат от облагаемата основа.

Осигурителните вноски са с различни размери за отделните осигурителни рискове, но те не са диференцирани спрямо размера на дохода, т. е. не са прогресивни, а пропорционални.

Обикновено има таван на осигурителния доход, до който върху дохода се начисляват осигурителни вноски. Има и минимален доход, под който не се начисляват осигурителни вноски, но в този случай не произтичат и осигурителни права.

*Моделът на Бевъридж* е базиран на принципа на универсалност на правата, произтичащи от факта, че си гражданин на дадената страна и че си в социален риск. За този модел са характерни:

Еднакви по размер социални плащания (пенсии, помощи за безработица, майчинство и други). Диференциация се допуска главно на основата на семейния и доходния статус на бенефициента.

Централизирано управление на този род социални програми.

Финансиране от бюджета на държавата или общините с основен източник – данъците.

По правило данъците са прогресивни и няма ограничения на дохода, върху който те се начисляват.

Не плащането на данъци не лишава бенефициента от правото му на социални обезщетения, защото те са универсално право. Размерът на платените данъци също не се отразява на размера на получаваните обезщетения.

Обикновено системите за социална сигурност от този тип се допълват с капиталови осигурителни схеми, организирани или от работодателя, или чрез индивидуални спестявания на населението през трудоспособния му период. Въвеждането на диференцирани, прогресивно нарастващи спрямо дохода осигурителни вноски (по същество тук те са данъци) при модела „Бевъридж“ е допустимо. Допустимо е също така да се въвежда семейно подоходно облагане с цел подпомагане на семействата с повече деца чрез данъчни облекчения.

## **II. Практика на пенсионното осигуряване**

Практиките на пенсионното осигуряване в отделните страни са твърде различни. Съществуват и двата модела, макар и не в чист вид. В страните със социално осигуряване от типа на бисмарковия модел преобладаващите практики са следните:

Осигурителните вноски са пропорционални, а не прогресивни.

В повечето страни има максимален и минимален осигурителен доход, върху който се начисляват осигурителни вноски.

Обикновено осигурителната вноска се разпределя между работника и работодателя в съотношения 1:4 или 1:3. Много рядко осигурителната вноска се разпределя по равно между работника и работодателя. По-честа е практиката на участие на държавата в разпределението на осигурителната вноска.

При прилагането на моделите и принципите на пенсионното осигуряване държавите се различават в начините им на приложение. Голяма част от схемите в Европа са т. нар. публични системи, които могат да бъдат разделени на пенсионни схеми за навършилите трудоспособна възраст, пенсионни схеми за ранно пенсиониране и пенсионни схеми с отложено плащане. В повечето европейски страни публичните пенсионни схеми предлагат както капитолопокривни схеми, така и гарантиран минимум на пенсията. Само в Дания, Ирландия, Нидерландия и Великобритания публичните схеми предлагат еднакъв размер на получаваната пенсия при пенсиониране. В повечето европейски страни при схемите за пенсиониране се прилага дефиниран (предварително определен) размер на пенсията. Това означава, че пенсионните права са определени във връзка с доходите на работниците преди пенсионирането и годините стаж, без директна връзка с финансовото им участие и реалния или виртуалния (абстрактен) акумулиран капитал. Само четири страни – Италия, Латвия, Полша и Швеция прилагат принципа на абстрактно определени принципи на участие (акумулиран капитал), според които този т. нар. капитал се преобразува в анюитети по време на пенсионирането. Част от социалните осигурителни системи, пренасочени към законово определени частни схеми

в голяма част от страните на Европа. Такова пренасочване е направено в Естония, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Словакия и Швеция.

В повечето страни пенсионните схеми за ранно пенсиониране са включени в общата схема на пенсионирането, като Ирландия, Кипър (за работещите в частния сектор), Малта и Великобритания нямат разработена схема за ранно пенсиониране, а в Дания и Нидерландия тя е отделена. В допълнение някои страни предлагат няколко възможни подхода за ранно пенсиониране. В Белгия, Германия и Финландия продължителните плащания за безработица или пенсиите за ранно излизане от пазара на труда са включени в пенсионните схеми.

### **АВСТРИЯ**

Австрийската система за социално осигуряване се базира на принципа на всеобщото задължително осигуряване, което обхваща 99% от населението, моделът е тристълбов. Първи стълб: всички пенсии от задължителното осигуряване се основават на разходопокривния модел. Правото на пенсия е свързано с доходите на лицето, като пенсията е до 80% от средния доход при 45 години осигурителен стаж и законоустановената възраст за пенсиониране 65 години при мъжете и 60 години при жените. Ранното пенсиониране е възможно при навършване на 62 години при редуциране на пенсията с 4,2% за всяка година. Има определен минимален праг на пенсията, но няма максимален. Втори стълб: частично задължителен и свързан с фирменото осигуряване. Обхваща около 15% от работещите. В момента съществуват 15 професионални и 6 фирмени фонда. Трети стълб: частно осигуряване, зависещо от индивидите (свързано с животозастраховането).

### **БЕЛГИЯ**

Белгийската пенсионна система се базира на задължителното (обществено) осигуряване – първи стълб, като обществените разходи за пенсии са около 9,4% от БВП. Пенсиите от задължителното осигуряване се основават на разходопокривния модел. Професионалните (допълнителните) пенсионни схеми (втори стълб) са по-малко разпространени, като техният дял от БВП е около 1,4%. Доброволните индивидуални пенсионни схеми (трети стълб) имат несъществена роля. В задължителното пенсионно осигуряване съществуват три основни пенсионни схеми – обща схема, схема за самоосигуряващите се и схема за държавните служители, като размерът на пенсията се калкулира по различен начин. Годишите за пенсиониране са 65 за мъжете и 64 за жените при не по-малко от 35 години осигурителен стаж. При самоосигуряващите изискванията са същите. Възможно е ранно пенсиониране за всеки при следните условия – възраст 60 години и 35 години трудов стаж, като пенсиониралият се по-рано губи 5% от пенсията си за всяка година по-ранно пенсиониране. За държавните служители стажът е минимум 20 години. Има гарантиран минимален и максимален праг на пенсиите.

### **ВЕЛИКОБРИТАНИЯ**

Пенсионната схема включва няколко елемента: основна държавна пенсия – задължително осигуряване чрез вноски на осигурените лица на базата на дохода (освободени от вноски са лицата с определен нисък доход) – първи стълб; допълнителна държавна пенсия – задължително участие (само за работещите, но не за самоосигуряващите се), базирана на вноските от дохода, състояща се от два елемента – „гарантиран кредит” и „спестовен кредит” (капиталов компонент). Вноските са за сметка на работещите и работодателите, а при самоосигуряващите се - в индивидуални сметки в осигурителните дружества (втори стълб); за работещите в публичния сектор се предлага участие в професионални схеми (над 200), които са задължителни за разлика от частните (доброволни) и се управляват от държавата (втори стълб); доброволно допълнително

пенсионно осигуряване, изключително работещо на частен принцип (трети стълб). Годишите за пенсиониране са 65 за мъжете и 60 за жените с тенденция да достигнат до 65 през 2020 г. Има определен лимит за минималната и максималната пенсия от първи и втори стълб.

### **ГЪРЦИЯ**

Пенсионното осигуряване е организирано на принципа на задължителното (първи стълб) чрез финансиране на трипартиден принцип – работници, работодатели и държава. За самоосигуряващите се има различни схеми на осигуряване, като осигурителните вноски са в рамките на 20%, 6,77% от които са за сметка на работника, а 13,33% са за сметка на работодателя (на базата на разходопокривния модел). Годишите за пенсиониране са 65 за мъжете и 63 (65 за осигуряваните след 1993 г.) за жените. Има възможност за ранно пенсиониране и право на редуцирана пенсия, както и за отлагане на пенсионирането до 67 години. Има определен максимален и минимален праг на пенсиите.

### **ГЕРМАНИЯ**

Пенсионното осигуряване е организирано на тристълбов модел, като основна роля в него играе първият стълб – задължителното социално пенсионно осигуряване. Над 90% от работещите са включени в него. Основният модел на осигуряване е разходопокривният, който включва над 80%, докато пенсионната схема на държавните служители включва около 6% от населението. От 2003 г. задължителната осигурителна вноска е 19,5%, разпределени по равно между работника и работодателя. Държавата дава допълнителни субсидии за пенсионната система. Задължителните години за пенсиониране са 67. Има възможност за ранно пенсиониране при различни условия. Няма определен минимален и максимален праг на пенсиите.

### **ДАНИЯ**

Пенсионната система е базирана на тристълбов модел. Първият стълб е основен (финансирането му е смесено – данъчно и на базата на разходопокривния модел) и е насочен към осигуряване на всички граждани на достатъчно доход при тяхното пенсиониране, независимо от участието им на пазара на труда. Пенсията е гарантирана след навършване на 65 години при минимум 40 години живот в страната след навършването на 15 годишна възраст. Ако местожителството е под 40 години, то пенсията се редуцира. Има възможност за доброволно ранно пенсиониране при определени условия – участие във фонд за осигуряване при безработица. Вторият стълб обхваща около 90% от работещите на пълен работен ден и целта му е да осигури трудещите се след тяхното пенсиониране с приемлив размер на пенсията. Размерите на пенсията зависят от дефинираното участие, схемите на спестовни фондове и др. Вторият стълб е задължителен, но избраните схеми и фондове зависят от индивидуалните предпочитания. Третият стълб има за основна цел да се осигури гъвкавост, да се отговори на индивидуалните потребности на всеки. Застрахователните компании, които оперират в този сегмент, предлагат голям набор от пенсионни спестовни схеми. Има минимален и максимален праг на пенсиите.

### **ЕСТОНИЯ**

Тристълбова пенсионна система. Първи стълб: задължително осигуряване в държавен пенсионен фонд (разходопокривен модел на финансиране). Втори стълб: задължително допълнително осигуряване на новопостъпващите на работа и родените след 1984 г. – извършва се от частни осигурителни компании. Работещият плаща 2% от дохода, а държавата доплаща 4%. Трети стълб: доброволно осигуряване – избира се

между три вида осигуряване – осигуряване с гарантиран доход, осигуряване с инвестиционен риск и пенсионен фонд. Пенсионирателното при първия стълб е на възраст 63 години при местожителство през последните 5 години в страната. Първият стълб се финансира от т. нар. социални такси (разделени между работник, работодател и държава), които са около 33% от БВП и се разделя на 13% за здравеопазване и 20% за пенсии.

### ***ИРЛАНДИЯ***

Пенсионната система е разделена на три основни стълба. Първи стълб: социално задължително осигуряване, базирано на разходопокривния модел, управлявано от правителството и финансирано чрез осигурителни вноски и държавни субсидии (данъци). Втори стълб: доброволно допълнително осигуряване, което е базирано на същия модел. Персонални пенсии, които се организират от работодателите и се финансират от професионални пенсионни схеми, организирани от работодателите. Пенсионната възраст е 65 години. Няма възможност за ранно пенсиониране. Има минимален и максимален праг на пенсиите.

### ***ИТАЛИЯ***

Пенсионното осигуряване е организирано на тристълбов модел, като базата е задължителното (обществено) осигуряване, основаващо се на разходопокривния модел. Като допълнение има над 50 различни пенсионни схеми, от които 5 основни обхващат над 9/10 от общите пенсионни разходи. След проведените реформи от 1997-2004 г. 61% от пенсионните разходи се падат на работещите в частния сектор, 24% - на работещите в общественния сектор и 15% - на самоосигуряващите се. Годишните за пенсиониране са 65 за мъжете и 60 за жените. Има възможност за ранно пенсиониране. Има минимален праг на пенсиите, но няма максимален праг. Пенсиите са данъчно облагани. Осигурителните вноски (в частния и общественния сектор) са съответно 32,7%, като 1/3 е за сметка на работника и 2/3 са за сметка на работодателя. Осигурителните вноски на самоосигуряващите се са средно 19% и зависят от професионалния статут. Вторият стълб е разделен на два основни вида – т. нар. „договорен”, създаден от професионалните и синдикални организации, и „отворен”, организиран от банки, осигурителни компании и различни финансови организации. Основна роля в този стълб има „договорният” вид. Третият стълб е доброволен частен и основно се организира и управлява от застрахователни компании.

### ***ИСПАНИЯ***

Пенсионното осигуряване е на тристълбов принцип – задължително, допълнително и доброволно. Задължителното осигуряване обхваща служителите в регионалната държавна администрация, работещите в частни предприятия и самоосигуряващите се лица, като се финансира на базата на разходопокривния модел. Финансирането е на трипартиден принцип – работещи, работодатели и държавни субсидии, като военните и служителите от централната администрация са освободени от участие. Частните пенсионни схеми са доброволни и професионални, като доброволните са над 60%, а професионалните около 40% от всички и се финансират на базата на осигурителни вноски. Възрастта за пенсиониране при задължителното осигуряване е 65 години при минимум 15 години трудов стаж. Възможно е ранно пенсиониране. Има минимален и максимален праг на пенсиите.

### ***КИПЪР***

Задължително пенсионно осигуряване, финансирано на базата на осигурителни вноски от трудово активното население и самоосигуряващите се, основаващо се на

осигурителния стаж и разходопокривния модел. Осигурителните вноски са 12,6% от дохода, разпределени по равно между работник и работодател и 4% от дохода вноски от държавата. Пенсионната възраст за мъжете е 65, а за жените 63 години. Има възможност за ранно пенсиониране (63 г.) при определени условия. Възможно е отлагане на пенсионирането до 68 години. Допълнителното осигуряване се извършва от т. нар. „Спестовни фондове”, които изплащат при пенсионирането определена сума. Те са с незначително влияние. Има минимален и максимален праг на пенсиите.

### ***ЛАТВИЯ***

Тристълбов модел на пенсионно осигуряване, като първите два са задължително социално осигуряване, финансирано от осигурителните вноски за трудовото население. Първи стълб: разходопокривен, зависещ от доходите и трудовия (осигурителен) стаж. Втори стълб: капиталопокривен, организиран от държавата. Трети стълб: допълнително осигуряване – частно пенсионно осигуряване, зависещо от размера на вноските (капиталопокривен принцип). Осигурителните вноски в първия стълб са 33,09% от общия доход, разпределени между работника (9%) и работодателя (24,09%). При самоосигуряващите се вноските са 30,44% от декларирания доход. Държавата плаща 20% от минималния осигурителен доход на определени групи от населението. Пенсионната възраст е 62 години. Възможно е ранно пенсиониране за лица с над 30 години осигурителен стаж (2 години по-рано). Има минимален праг на пенсиите.

### ***ЛИТВА***

Пенсионната система е организирана на тристълбов модел. Първи стълб: задължително социално осигуряване по разходопокривен модел за всички граждани, което осигурява пенсия с еднакъв размер и допълнителен елемент, свързан с дохода. Втори стълб: лицата, осигурени за пълно пенсионно покритие (основна и допълнителна част на задължителното осигуряване) могат да изберат дали да останат в рамките на първия стълб или да се прехвърлят във втория стълб чрез прехвърлянето на частта за допълнителния елемент (5,5%) и в бъдеще в персонални сметки в частен осигурителен фонд. Не се допуска връщане в първи стълб на прехвърлилите се във втори стълб. Трети стълб: има несъществено влияние. Осигурителните вноски са в размер на 26,35% от общия доход, разпределени между работника (2,5%) и работодателя (23,85%). Държавата участва със субсидия за покриване на дефицита. Пенсионната възраст е 62,5 години за мъжете и 60 години за жените. Има възможност за ранно пенсиониране при 30 години осигурителен стаж, 5 години преди пенсиониране и регистрация като безработен през последните 12 месеца. Отлагането на пенсионирането е възможно до 5 години. Няма минимален и максимален праг на пенсиите.

### ***ЛЮКСЕМБУРГ***

Пенсионната система е организирана в две направления: по обща схема, осигуряваща персонална пенсия на лицата, навършили определена възраст (65 г.) при минимум 120 месеца осигурителен стаж (в задължителен или доброволен фонд) и по специални схеми – за държавните служители, железопътните работници, за местните администрации и обществени институции. Общата схема е базирана на задължителното пенсионно осигуряване. Осигурителните вноски са 24% от общия доход, разпределен по равно между работник, работодател и държава – по 8%. Има възможност за ранно пенсиониране на 60 годишна възраст и при 480 месеца осигурителен стаж. Няма възможност за отлагане на пенсионирането. Има минимален и максимален праг на пенсиите. Вторият и третият стълб са представени от допълнително осигуряване по професионален и индивидуален признак. Тези два стълба имат малко значение в пенсионната система.

### ***НИДЕРЛАНДИЯ***

Пенсионна система е базирана на задължително осигуряване (първи стълб) въз основа на осигурителни вноски, основани на доходите, осигуряващи еднакво ниво на пенсии, и допълнително осигуряване (втори стълб). Третият стълб е доброволен с частно индивидуално осигуряване. Допълнителното (професионално) пенсионно осигуряване е четири типа: пенсионни фондове, организирани от големи предприятия; пенсионни фондове, организирани от отделни индустрии и браншове (задължително и доброволен); осигурителни компании, които имат не по-малко от 30 000 участници по животозастраховане за различни фирми; пенсионни фондове за професионални групи и самоосигуряващи се. Финансирането на задължителната схема е на базата на разходопокривния модел. Финансирането на допълнителното осигуряване е на капиталопокривен принцип и се базира на договори между социалните партньори. Във всички схеми е възможно ранно пенсиониране. Пенсионната възраст е 65 години. Няма минимален и максимален праг на пенсиите.

### ***ПОРТУГАЛИЯ***

Пенсионната система на страната е организирана на базата на два модела: за работещите в публичния сектор (задължително осигуряване) и за работещите в частния сектор и новонаетите в публичния сектор. При първия модел годините за пенсиониране са 60 при 36 години трудов стаж, има възможност за ранно пенсиониране при редуциране на пенсията с 4,5% за всяка година. Отлагане на пенсионирането е възможно до 70 години. След 2015 г. годините за пенсиониране са 65, а трудовият стаж – 40. Има минимален праг на пенсиите, но няма максимален. Вторият модел за работещите в частния сектор е на базата на разходопокривния модел. Вторият стълб е малко развит, като основна роля там имат частни компании. Третият стълб е предимно частен и доброволен.

### ***ПОЛША***

Пенсионната система се базира на три стълба. Първи стълб: задължително осигуряване въз основа на разходопокривния модел, финансиран от вноските на осигурените лица и работодателите им. Държавата финансира дефицита в системата. Втори стълб: капиталопокривен, включва пенсионни системи, създадени от работодателите, индивидуални пенсионни сметки и други форми на осигуряване. Трети стълб: доброволен осигуряване. Задължителното осигуряване има две форми – за работещите и самоосигуряващите се (около 78% от населението) и отделно за фермерите (около 18% от населението). Има отделни форми за военните, полицията и съдебната система. Пенсионната възраст при първи стълб е 62 години за жените и 65 години за мъжете. Няма възможност за ранно пенсиониране. Осигурителните вноски са 19,52% от дохода, разпределени по равно между работник и работодател. Има минимален и максимален праг на пенсиите.

### ***РУМЪНИЯ***

Обща задължителна социалноосигурителна система, основана частично на осигурителни вноски, базирани на дохода, разходопокривен модел. Пенсионната възраст е 65 г. от 2014 г. Няма минимален и максимален праг на пенсията. Вноските са за сметка на работниците, работодателите и държавата (за безработните). Вторият стълб е въведен през 2004 г. и е задължителен за всички над 35 годишна възраст. През 2006 г. е въведен и третият стълб на пенсионната схема – доброволен, частно осигуряване с индивидуални пенсионни сметки.



### **СЛОВЕНИЯ**

Пенсионната система в страната е комбинация между модернизирани модел на разходопокривния модел (първи стълб), задължителна и доброволна допълнителна осигурителна система на капиталопокривен принцип (втори стълб) и трети стълб – напълно частен, базиран на индивидуални пенсионни сметки. Осигурителните вноски по първия стълб са 24,35% от общия доход, като работодателят плаща 15,5%, а работникът – 8,85%. За самоосигуряващите се осигурителните вноски са 24,35% от определената осигурителна база, а за фермерите 15,5%. Възрастта за пенсиониране е 61 години за жените и 63 години за мъжете. Няма специална схема за ранно пенсиониране. Има минимален, но няма максимален праг на пенсиите.

### **СЛОВАКИЯ**

Пенсионната система от 2005 г. се състои от три стълба. Първи стълб: първо направление – задължително осигуряване (реформиран разходопокривен модел с директна връзка между осигурителните вноски и права) и второ направление – полица (задължително на капиталов принцип, напълно частно). Втори стълб: задължителен доброволен, напълно капиталопокривен модел. Трети стълб: допълнително осигуряване. Пенсионната възраст е определено да достигне 62 години за мъжете и жените (като за всяко родено дете се редуцира с една година, но не повече от четири години). Осигурителните вноски във втория стълб са в размер на 14%, като 5% отиват в социалния (задължителен) фонд, а останалите 9% - в доброволните (частни) фондове. Трети стълб се основава на капиталопокривия (спестовен) принцип и на индивидуалния избор или договореност между работник и работодател. Има възможност за ранно пенсиониране на 60 години при условие от минимум 15 години трудов стаж и осигурителна вноска по-голяма от минималната. Няма минимален и максимален праг на пенсиите.

### **УНГАРИЯ**

След 1997 г. пенсионната система е организирана на модифициран тристълбов модел. Първи стълб: първо направление – задължителен социалноосигурителен модел, финансиран на разходопокривен принцип, с определени нива на пенсиите на базата на възрастта и осигурителния стаж, и второ направление – задължителен капиталопокривен принцип, основан на личното участие в частни осигурителни фондове. Втори стълб: доброволно частно осигуряване с индивидуални сметки при частни компании. Осигурителните вноски в първото направление са на трипартиден принцип – работник (9,5%), работодател (24%) и държава – гарантира покриването на дефицита. Вноската във второто направление е 8% и е за сметка на работника. Има схема за ранно пенсиониране – вноската е 13% от доходите, като от 2008 г. 25% от тази вноска е за сметка на работника, а останалите 75% са за сметка на държавата. Пенсионната възраст е 62 години. Има минимален праг на пенсиите за първи стълб, няма максимален праг.

### **ФИНЛАНДИЯ**

Пенсионната система е организирана на тристълбов модел. Първият стълб включва задължително участие в две пенсионни схеми: едната е националната пенсионна схема, която гарантира минимална пенсия на всички граждани на страната, които навършат 65 години, а другата е базирана на трудовия стаж и осигурителен доход и възраст на пенсиониране по избор между 63 и 68 години. Доброволните пенсионни схеми (втори и трети стълб) играят малка роля в пенсионното осигуряване поради относително високото ниво на заместване на дохода от публичните пенсии, липсата на таван на пенсиите и пълното покритие от страна на задължителната схема.

Финансирането на задължителната пенсионна схема е на базата на разходопокривния модел, като участието на работещите е около 46%, а останалата част е за сметка на държавата (данъците) и на работодателите (трипартиден модел). Пенсиите, получавани от първия стълб, са данъчно обложени по прогресивна скала. Няма минимален и максимален праг на пенсията.

### **ФРАНЦИЯ**

Пенсионната система се базира на тръстълбов модел. Първи стълб: задължителен обществен, базиран на разходопокривния модел, като финансирането му е основно от осигурителните вноски на работещите и работодателите (с изключение на работещите в централните правителствени органи) плюс такси. Пенсионните схеми при пенсиониране по трудов стаж са групирани в три основни групи: за работещи в частния сектор (две схеми – основна и допълнителна, заплащана от задължителното допълнително осигуряване); работещите в общественния сектор имат различни пенсионни схеми; самоосигуряващите се попадат в една от професионалните групи – занаятчии, свободни професии, фермери, адвокати. Годишите за пенсиониране са 60 за работещите на заплата, за останалите – 65. Има минимален и максимален праг на пенсията за задължителното осигуряване. Вторият и третият стълб са представени чрез допълнително и доброволно осигуряване на капиталов принцип.

### **ЧЕХИЯ**

Пенсионната система е организирана на двустълбов принцип. Първи стълб: задължителна разходопокривна осигурителна схема с определен размер на пенсията при осигурителни вноски от работника, работодателя и държавата. Втори стълб: доброволна схема с предварително определени вноски на капиталов принцип. Основното (задължително) пенсионно осигуряване обхваща цялото население без оглед на доходите, които то има. Осигурителните вноски при задължителното осигуряване са 28% от общия доход, като 21,5% от тях поема работодателят, а 6,5% - работникът (като има таван на дохода 48 средни месечни работни заплати). При самоосигуряващите се вноската е 28% от декларирания доход. Пенсионирането е на 65 години при минимум 15 години осигурителен стаж. При жените пенсионната възраст може да бъде намалена, ако имат деца (максимално намаление до 62 години). Пенсията има два компонента – основен (еднакъв за всички) и допълнителен, в зависимост от осигурителния стаж. Има определен минимум, равен на основния компонент. Няма определен максимален праг на пенсията. Възможно е ранно пенсиониране до 3 години при условие от минимум 25 години осигурителен стаж, но при редуцирана пенсия. Допълнителното осигуряване (втори стълб) е няколко вида: доброволно, допълнително, капиталово (спестовно) и държавно субсидирано (при допълнително осигуряване).

### **ШВЕЦИЯ**

Пенсионната система е реформирана през 2003 г. и съчетава един абстрактно определен, основан на доходите разходопокривен компонент и втори, напълно капиталов компонент (с дефинирано участие). И двата са базирани на доходите и индивидуалните сметки. Има и гарантиран минимум, който се финансира от държавата чрез данъците (първи стълб). Пенсионната система е еднаква за всички, независимо от работата им – държавна, частна или самоосигуряващи се. Осигурените и работодателите им плащат 16%. Годишите за пенсиониране са 61. Вноската във втория (капиталов) компонент е 2,5%. При пенсиониране всеки има право да избира между изплащането на ежемесечна фиксирана сума или еднократно изплащане на събраните средства. Гарантираният минимум се осигурява от държавата и се индексира от нея. Той зависи и от продължителността на годините, които индивидът е живял в страната, като се

редуцира при по-малко от 40 години за всяка година. Няма минимален или максимален праг на пенсиите, освен гарантирания минимум.

### **БЪЛГАРИЯ**

Пенсионната система в България включва тристълбов пенсионен модел със задължителен и доброволен капиталов компонент.

*Първи стълб:* задължителен, разходопокривен. Включва пенсиите, изплащани от фондове, финансирани с осигурителни вноски и/или с трансфери от републиканския бюджет. Администрира се от НОИ.

*Втори стълб:* допълнителен, задължителен, капиталопокривен. Включва пенсии, изплащани със средства, натрупани в универсални и/или професионални пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионно-осигурителни дружества. Финансирането е от осигурителни вноски от работодатели и работещи.

*Трети стълб:* допълнителен, доброволен, капиталопокривен. Включва пенсии, изплащани със средства, натрупани в доброволни пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионно-осигурителни дружества. Финансирането е от осигурителни вноски, определени от волята на страните. Състои се от схеми на базата на колективни трудови договори и от схеми на базата на индивидуалното желание на лицето.

Размерът на пенсията се базира на продължителността на осигурителния стаж и индивидуалния коефициент на лицето, който отразява осигурителния му принос (изчислява се като съотношение между личния осигурителен доход и средния осигурителен доход за страната). Съществува минимален размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст, който от 1 януари 2007 г. се установява ежегодно със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване. Въз основа на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст се определят и минималните размери на останалите контрибутивни пенсии. На лица над 70 г., на които средният доход за домакинството е по-нисък от гарантирания минимален доход за предходните 12 календарни месеца, се изплаща социална пенсия за старост. Размерът на пенсията се определя от правителството за всяка година, а средствата са за сметка на държавния бюджет. Има също и максимална граница на размера на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, изплащани от разходопокривния стълб – 35% от максималния осигурителен доход за предходната календарна година. Съществуват и възможности за получаването на повече от една пенсия (каквото е случаят с 16,9% от пенсиите), както и добавки към личната пенсия.

Разходопокривният и капиталовият компоненти на пенсионната система (първи и втори стълб) се финансират чрез вноски от работниците и работодателите. Професионалните фондове на капиталовия компонент (предлагачи ранно пенсиониране на работещите във вредни и специфични условия на труд) се финансират от допълнителните вноски, плащани единствено от работодателите - 12% за първа категория труд (миньори, водолази, летци и др.) и 7% за втора категория труд (металурзи и др.). Вноските покриват всички контрибутивни пенсии (за възраст, трудова злополука и професионална болест, за инвалидност поради общо заболяване, както и наследствените пенсии). Вноските за пенсии при трудова злополука и професионална болест се изплащат изцяло от работодателите. Другият финансов източник за пенсионната система е републиканският бюджет, от който се покрива разходът за пенсии, несвързани с участие в осигуряването, зачитането на стаж без осигурителни вноски и др. подобни, предвидени в законодателството случаи. През последните години 60% от средствата, с които се изплащат пенсии в България, са с източник именно републиканския бюджет.

Задължителният капиталов компонент представлява осигуряване с дефинирани вноски, които се натрупват в индивидуални партиди, управлявани от лицензирани

пензионно-осигурителни дружества (лицензирани дружества, управляващи двата вида фондове – задължителен универсален и задължителен професионален). Покритието на универсалните фондове е общо за всички осигурени лица, родени след 1959 г. Обезщетенията от универсалните фондове се получават от момента на придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или 5 години по-рано при определени условия. Обезщетенията са във вид на допълнителна пожизнена пенсия, изчислена в момента на пенсионирането или като еднократна сума (разсрочено плащане, когато сумата е относително малка - по-малка от 20% от социалната пенсия за старост). Натрупаните средства са изцяло наследими по всяко време от съпрузите, родителите и децата. Професионалните фондове покриват работещите при условията на първа и втора категория труд. Тези фондове позволяват получаване на пенсия 8 години по-рано от стандартната пенсионна възраст за работещите при условията на първа категория и 3 години по-рано за работещите при условията на втора категория.

Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване предоставя възможност на лицата да спестяват на базата на дефинирани вноски в частни пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионно-осигурителни дружества. Вноските се правят от лицето, работодател, друго физическо или юридическо лице. За вноските се ползват данъчни облекчения. Плащанията могат да бъдат пенсии за старост и инвалидност – пожизнени или срочни, както и наследствени пенсии, а така също под формата на еднократни суми или разсрочени плащания.

#### **Литература:**

1. Салчев, П. и Л. Георгиева, Принципи и практики в здравното и пенсионно осигуряване, С., 2008 г.
2. [http://nt-cmb.medun.acad.bg:8080/jspui/bitstream/123456789/25/1/marsh\\_book\\_NEW-3.pdf](http://nt-cmb.medun.acad.bg:8080/jspui/bitstream/123456789/25/1/marsh_book_NEW-3.pdf)
3. Христосков, Й., Българският пенсионен модел през проверката на времето, Бюлетин на НОИ №1, 2002 г.
4. Конфедерация на труда „Подкрепа”, Пенсионни системи в някои страни от Европейския съюз и България, С., 2009 г., <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/06844.pdf>