

National report - Bulgaria

Etuc SociAll Project

Author: Hristina Mitreva

Participating National Trade unions: CITUB, Podkrepa

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД – БЪЛГАРИЯ

Резюме

- Въвеждане на минимални социални стандарти за гарантиране на минимален доход. Определяне на размера на минималната пенсия за старост спрямо минималната заплата в страната и размерите на пенсиите, които не са свързани с трудова дейност, спрямо официалния праг на бедност.
- Подобряване на интеграцията на пазара на труда и качеството на работа, за да се позволи ефективно изчисляване на адекватни пенсионни обезщетения – по-специално справяне с разликата в заплащането между половете и вследствие на това – разликата в пенсиите между половете.
- Повишаване на преносимостта на правата за социално осигуряване, за да се улесни мобилността между работните места и да се осигури адекватна защита за самонаети лица, нестандартни работници и зависими работници.
- Допълнително финансово укрепване и дългосрочно устойчиво развитие на пенсионната система, за да се интегрира напълно в ценностите, принципите и изискванията на европейския социален модел.
- Повишаване на адекватността на пенсиите чрез подобряване на елементите на пенсионната формула. Премахване на тавана на пенсиите.
- Осигуряване на равен и ефективен достъп до услуги с общ социален интерес, като образование, здравеопазване, комунални услуги - особено за най-уязвимите групи от населението (нискообразовани, нискоквалифицирани, дългосрочно безработни, ромско население), както и за „активно старееене и солидарност между поколенията“.



- Въвеждане на ефективно проследяване на показателите и политиките за социално приобщаване.
- Оптимизиране на системата за социални трансфери и социално подпомагане след усъвършенстване на теста за доходите, повишаване на ефективността на политиките за борба с бедността и ограничаване на „професията социално слаб“.
- Разработване на национална карта на социалните услуги заедно с общините, за да се преодолеят неравенствата в разпределението на ресурсите и да се приложат механизмите за реално определяне на рисковите групи в България.
- Осигуряване на възможности за синдикатите да участват активно в изпълнението на целите и инициативите в областта на социалната защита и пенсиите.

Раздел 1

Пенсионна структура

От 1 януари 2000 г. в България е въведена пенсионна система с три стълба, за да се подобри финансовата устойчивост и адекватност на системата и да се създаде поощрение за частната инициатива.

Първи стълб – Задължителен солидарен с дефинирани вноски. Той обхваща всички видове наети лица (служители и работници на пълен работен ден в стандартни трудови отношения и такива, работещи на непълен работен ден; временно наети работници и служители; лица, наети чрез агенции за временна работа; лица с граждански договори; самонаети лица и др.).

Втори стълб – Задължителен капиталов стълб – с дефинирани вноски. Вноските на всяко осигурено лице се натрупват в неговата индивидуална сметка. Има два вида пенсионни схеми:

1. Професионални пенсионни фондове (ППФ), за лицата, работещи при опасни и тежки условия на труд, които могат да се пенсионират по-рано (10 или 5 години) в зависимост от категорията труд. Вноските в професионалните пенсионни фондове се правят само от работодателите и не зависят от други фактори.

2. Универсални пенсионни фондове (УПФ) обхващат служители и работници и самонаети лица, родени след 31 декември 1959 г. Първите допълнителни пенсии от УПФ ще започнат да се изплащат през 2021 година за жените и през 2023 година за мъжете. **Задължително е по УПФ да се изплаща допълнителна пожизнена пенсия за старост, както и еднократно или периодично плащане.**

Трети стълб – Доброволен капиталов с дефинирани вноски. Лицата над 16-годишна възраст могат да подпишат договор за доброволно пенсионно осигуряване с пенсионно-осигурително дружество. В доброволните пенсионни фондове може да се изплаща допълнителна срочна или пожизнена пенсия, както и еднократно, периодично или отложено плащане.

Обхват (както за общественния стълб, така и за допълнителните пенсионни схеми) – 2019 г.: Първи стълб – брой осигурени лица: общо – 2 794 000, вкл. самонаети лица – 246 400.

Допълнителни задължителни пенсионни фондове – втори стълб (ППФ + УПФ) – 2 389 800 души. Това е броят на осигурените лица, за които се плащат редовно вноски според данните от НОИ;

Доброволни пенсионни фондове (трети стълб) – 618 100 души

Пенсионна възраст – 2020 г.

Първи стълб: Пенсия за старост (за осигурителен стаж и възраст): има две условия за отпускане на тази пенсия (3-та категория труд):

Възраст: мъже – възраст 64 години и 3 месеца, повишаваща се с 1 месец на година до достигане на 65-годишна възраст през 2029 г.; **жени** – 61 години и 6 месеца, повишаваща се с 2 месеца на година до 2029 г. и след това с 3 месеца на година до достигане на 65-годишна възраст през 2037 г.

Трудов стаж (2020 г.): мъже – 38 години и 10 месеца, повишаващи се с 2 месеца на година до достигане на 40 години през 2027 г.; **жени** – 35 години и 10 месеца, повишаващи се с 2 месеца на година до достигане на 37 години през 2027 г.

Частична пенсия: Възраст 66 години и 6 месеца – за мъже и жени, повишаваща се с 2 месеца на година до достигане на 67-годишна възраст през 2023 г с поне 15-години вноски.

Ефективната възраст за новоотпуснати пенсии за старост (3-та категория труд) през 2019 г. е: мъже – 65,3 години; жени – 62,9 години (законоустановена възраст през 2019 г. – мъже 64 г. и 2 мес., жени 61 г. и 4 мес.)

След 31 декември 2037 г. пенсионната възраст ще бъде свързана с увеличаването на средната продължителност на живота.

Участие на синдикатите. Благодарение на усилията на синдикатите през 2015 г. бяха направени предложения за по-плавно **повишаване на пенсионната възраст; по-висок процент за всяка година трудов стаж** в пенсионната формула; **увеличаване на максималния социалноосигурителен доход**, който е свързан с размера на максималната пенсия; и **правото на избор на осигурените лица в УПФ да прехвърлят пенсионните си вноски от втория стълб само към държавния пенсионен фонд.**

Синдикатите също играят много активна роля в разработването на **политики за активен пазар на труда**, за да насърчат по-продължителното участие на пазара на труда след пенсионна възраст.

Те **участват и в разработването на стратегии и мерки за активно стареене**, както и за по-силна ангажираност и отговорност към резултатите от пенсионната програма и др.

Кредити за вноски при прекъсвания в кариерата:

Служители, работници и самонаети лица, осигурени за всички социалноосигурителни рискове – периодите в платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете; периоди на бременност и раждане на дете, за осиновяване на дете до 5-годишна възраст; периодите на платен и неплатен отпуск за временна неработоспособност.

Служители и работници – периодите, през които лицата са получавали помощи за безработни.

Неосигурени лица – за години трудов стаж при пенсиониране трябва да се зачита периодът, през който се полагат грижи за лице, имащо право на помощ. Това се отчита за едно от следните лица: съпруг (съпруга), родител (осиновител) или един от родителите на майката или бащата на лице с увреждане.

По време на фазата на натрупване на пенсионните вноски във 2-рия стълб **осигурените лица поемат инвестиционни и инфлационни рискове. По време на фазата на изплащане** на допълнителни пенсии, **частните пенсионни дружества**, които управляват пенсионни фондове, **поемат риска за продължителността на живота.**

Финансиране на пенсиите

Взаимодействието между 1-вия и 2-рия задължителен стълб с двата вида пенсионни фондове (професионални и универсални) е пряко, тъй като вноските в ППФ и УПФ са част от пенсионната вноска **от солидарния 1-ви стълб**. Тъй като и двата стълба са задължителни, условията за получаване на пенсии от тях са взаимносвързани. От гледна точка на адекватността, основната функция на допълнителните пенсии е да подобри адекватността на пенсионните плащания от двата стълба. **Възможността това да се осъществи зависи от няколко фактора:** обхващането на активното население; размера на спестяванията в схемите (който зависи от платените вноски и степента на възвращаемост на инвестираните активи); и вариантите на изплащане. Предвид дългия период на натрупване, схемите за допълнително пенсионно осигуряване ще отнемат десетилетия, за да могат да допринесат значително за доходите при пенсиониране и да подобрят адекватността на пенсиите.

Пенсионните фондове от 2-рия и 3-тия стълб играят значителна роля както в социален аспект, с оглед увеличаване на адекватността на бъдещите пенсии, така и в икономически – като фактор за развитието на капиталовите пазари и инвестициите в българската икономика.

Наличие на фискални поощрения за частните пенсионни схеми. Вноските на физическите лица за **3-тия стълб** подлежат на данъчни облекчения според Закона за данъка върху доходите на физическите лица. Вноските на работодателя се считат за разход за неговата дейност и не подлежат на данъчно облагане според Закона за корпоративното подоходно облагане. Вноските на физическите лица за **3-тия стълб** до 10% от месечната или годишната данъчна основа не подлежат на данъчно облагане. Социалните разходи на работодателя за вноски в допълнителното доброволно пенсионно осигуряване за всеки служител до 30,7 евро на месец не се облагат с данък.

Размер на вноските:

Първи стълб: Осигурени лица, родени преди 1 януари 1960 г., плащат 8,78% от своя месечен осигурителен доход; Осигурени лица, родени след 31.12.1959 г., които участват в УПФ, плащат 6,58%.

Самонаетите лица, родени преди 1 януари, 1960 г., плащат 19,8% от осигурителния си доход; лицата, родени след 31 декември 1959 г., плащат 14,8%.

Работодателите плащат 11,02% за лица, родени преди 1 януари 1960 г., и 8,22% за лица, родени след 31 декември 1959 г.

Държавата прави вноски като работодател за държавни служители и за лица, работещи в армията, полицията и някои други специални служби.

Втори стълб: Професионални пенсионни фондове – 1-ва категория труд – 12%; 2-ра кат. труд – 7%.

Универсални пенсионни фондове – 5% от пенсионните вноски на участниците. Осигуреното лице плаща 2,2%; работодателят – 2,8%. Процентът на вноската за самонаети лица е 5%.

Минималният месечен осигурителен доход е 286,3 евро (2019 г.) и 311,9 евро (2020 г.) за двата стълба. Максималният месечен осигурителен доход е 1532 евро.

Разходите за допълнителните схеми за публичния бюджет поради прехвърляне на част от вноските от 1-вия към 2-рия стълб през 2019 г. възлизат на 803,8 млн. евро.

Пенсионни резултати

Формула за изчисление – пенсия за старост (за години трудов стаж и възраст). Размерът на пенсията за старост се определя като: **средният месечен осигурителен доход за последните 12 месеца** преди месеца на придобиване на пенсията, **умножен по сумата, формирана от 1,2 процента** за всяка година трудов стаж, се **умножи по индивидуалния пенсионен коефициент**. Тежестта за всяка година трудов стаж за новоотпуснати пенсии се увеличава от първия ден на всяка следваща година със процент, равен или по-голям от процента за актуализиране на пенсиите по „Швейцарското правило“ (т.е. индексация на пенсиите с 50% от увеличението в средния осигурителен доход и 50% от индекса на потребителските цени през предходната година).

Правило за индексация. От 1 януари 2017 г. до годината, в която процентът за всяка година трудов стаж от 1,1% достига 1,2% през 2019 г., отпуснатите пенсии не се актуализират съгласно „Швейцарското правило“, а се преизчисляват ежегодно от 1 юли всяка година с увеличението процент от годините трудов стаж. Процентът не може да е по-нисък от увеличението на пенсиите според „Швейцарското правило“. От 2020 г. пенсиите се актуализират ежегодно от 1 юли по „Швейцарското правило“.

Минималната пенсия за старост от 1 юли 2020 г. е 127,8 евро, а максималната пенсия за старост – 613,6 евро.

Ранно пенсиониране: Ако лицето се пенсионира до една година по-рано преди нормалната пенсионна възраст за старост (3-та кат. труд), пенсията се намалява с 0,4% за всеки недостигащ месец до тази възраст.

Отложено пенсиониране: Пенсията се увеличава с 4% за всяка година, за която е отложена, след нормалната пенсионна възраст.

Размерът на минималната пенсия за старост се установява ежегодно по закон.

Размерът на пенсията за инвалидност зависи от оценената загуба на работоспособност (при загуба на работоспособност над 90% – 0,9; при загуба на работоспособност от 71% до 90% – 0,7; при загуба на работоспособност от 50% до 71% – 0,5). Минималната пенсия за инвалидност варира от 85% до 125% от минималната пенсия за старост в зависимост от оценената загуба на работоспособност и причината за инвалидност.

Пожизнена пенсия (УПФ): Тази пенсия се изплаща въз основа на средствата, натрупани в сметката на осигуреното лице (вноски и доходност от инвестирането) и продължителността на живота при пенсиониране. Първите допълнителни пенсии от УПФ ще получат жени след септември 2021 г.

Рискът от бедност и социална изолация (AROPE) през 2019 г. сред старите хора е **47,1%**. Тъй като AROPE е висок, старите хора са изправени пред тежки материални лишения: за по-възрастните хора често липсват основни условия за достоен живот. Особено тревожно е положението на по-възрастните жени. При мъжете стойността на

този показател е 39,1%, а при жените – 52,5%. Докато пенсиите са основният източник на доходи, на които възрастните хора разчитат за да поддържат своя жизнен стандарт, други елементи – като съставът на домакинството, работата, условията на живот, богатството и достъпността до услуги – също играят роля и си взаимодействат с пенсиите. Значителен дял от възрастните хора харчат повече от 40 процента от своя разполагаем доход за жилище, което е непосилен товар за тях.

Разликата в заплащането на жените и мъжете в икономиката е намаляла от 13,2% през 2016 г. до 9,9% през 2019 г. Основната причина за разликата в заплащането между половете при жените е, че част от тях работят на непълнен работен ден или са заети в икономически дейности, при които заплатите обикновено са по-ниски – лека промишленост, хранителна промишленост, медицински сестри, социални работници и др. Освен това те имат по-чести прекъсвания в кариерата при раждане и отглеждане на деца и грижи за членове на семейството, което в много случаи забавя кариерния им растеж и оттам заплащането им, въпреки по-високия относителен дял на жените с висше образование и средно специализирано образование спрямо този на мъжете.

Неравенството в доходите, оценено по коефициента на Джини на еквивалентния разполагаем доход след данъци и осигуровки и преди социални трансфери е: 2016 г. – 37,7%; 2019 г. – 40,8%.

Разликата в пенсиите между половете е: 2016 г. – 40,37%; 2019 г. – 32,35%.

Неравенството в доходите в напреднала възраст (над 65 години) – (S80 – S20) се е увеличило от 4,3 пъти (2016 г.) до 4,9 пъти (2019 г.).

Равнището на заетост на хората в напреднала възраст (над 65 години) през 2019 е 6,5%:

Продължителността на трудовия живот (години) – 3-та кат. труд през 2019 г. е: общо – 34,8 години; мъже – 35,0 години; жени – 34,7 години.

Средната продължителност на получаване на пенсия за старост – 3 кат. труд през: 2019 г. е: мъже – 22,6 год.; жени – 27,9 год.

Съотношение между средната продължителност на пенсионирането и трудовия живот (2019 г.): мъже – 64,6%; жени – 80,4%.

Пенсионни тенденции и текущи реформи

През 2015 г. и следващите години до 2019 г. основните промени са свързани с: **повишаване на изискванията за отпускане на пенсия за старост (ОСВ); промяна на пенсионната формула и начина на индексация на пенсиите; въвеждане на правото на избор за осигурените лица да пренасочват пенсионните си вноски от УПФ (2-ри стълб) само към държавния пенсионен фонд (1-ви стълб).**

Новите форми на работа създават големи предизвикателства за пазара на труда и изискват да бъдат направени подходящи изменения в социалното законодателство

както и в трудовото законодателство, за да се регламентира включването на тези лица в обхвата на всички клонове на социалното осигуряване, свързано със заетостта, а именно обезщетения за безработица, за болест и обезщетения за майчинство (бащинство), инвалидност, старост, трудова злополука и професионални заболявания. Няколко изменения на Кодекса на труда, които също променят разпоредби в Кодекса за социално осигуряване (еднодневни трудови договори за сезонни работници и др.), са част от мерките за увеличаване на социалноосигурителните права на тези работници и обхвата по отношение на тяхното пенсионно осигуряване.

Раздел 2. Предизвикателствата

Разлики във формалното покритие

Българското законодателство в областта на социалното осигуряване предвижда всички видове служители (работници и служители, самонаети лица и в други видове заетост) да бъдат задължително обхванати за пенсия и да бъдат защитени, за да получават достойни заместващи доходи въз основа на постоянно плащане на осигурителни вноски. Поради промените на пазара на труда и новите форми на труд, значителен брой хора, заети в нестандартна или друга форма на заетост, не са обхванати от пенсионната система и са изложени на по-голяма икономическа несигурност. **Най-застрашени от неадекватност на пенсионните обезщетения и социална изолация са: нестандартни работници, по-млади работници, жени, земеделци, временно наети работници, зависими и самонаети лица.** При тези категории се наблюдава недостатъчно натрупване в пенсионните фондове поради по-ниските им и нередовни доходи, пропуските в осигурителните периоди и изключването им от определени осигурителни рискове (безработица, трудова злополука и професионални заболявания и др.) Ефектът от често прекъсваната, по-кратка кариера и по-ниските доходи на тези категории работници влияе върху техните пенсионни права и върху адекватността на обезщетенията. Друга категория лица, изложени на риск от недостатъчни обезщетения, са хората без образование или с ниско образование. Почти 2/3 от населението с основно и по-ниско образование са икономически неактивни, което ги излага на риск от бедност.

Пропуски в ефективното покритие

Съотношението между средния брой осигурени лица и общия брой наети лица (над 15-годишна възраст) през 2016 г. е 91,6%, а през 2019 г. – 86,4%.

Средният месечен брой осигурени лица през 2018 г. е 2 790 200, от които самонаети – 251 900; самонаетите представляват 9,89% от общия брой на осигурените. През 2019 г. цифрите са съответно 2 794 000, от които самонаети са 246 400.

Същевременно много повече хора работят в икономиката и са вероятно в неофициалната икономика, което означава, че самонаетите лица или лицата с нестандартен трудов договор често са изправени пред по-неблагоприятни условия за придобиване на пенсия и за нейния размер. Пенсионираният самонаети лица имат средно по-ниски пенсии и са по-често изложени на бедност и финансови затруднения. През 2018 г. **разликата между общия брой наети лица над 15-годишна възраст (3 152 700) и общия брой на осигурените лица (2 790 100) е 362 600.** По полове тези разлики са 173 700 хиляди при мъжете и 188 800 хиляди при жените. През 2019 г. **разликата е 439 100,** съответно: при мъжете 291 000, при жените 147 200. Това е неблагоприятна тенденция за пенсионната система през последните четири години.

Неадекватни обезщетения

Непълният обхват създава големи предизвикателства за адекватността на **пенсиите.** Адекватността на пенсиите **зависи от доходите през активния работен живот, годините трудов стаж с редовна заетост и платените вноски.** Широкото разпространение на нестандартната заетост и **съществуването на недеklarиран труд създават сериозни предизвикателства пред адекватността на пенсиите и високия относителен дял на бедността сред по-възрастното население. Прекъсванията в кариерата по социални причини (безработица, грижа за деца, грижа за зависими членове на семейството или собствено увреждане) също влияят върху размера на пенсиите и водят до неадекватни обезщетения.**

Рискът от неадекватни обезщетения се увеличава с възрастта. Повече от 52,5% от по-възрастните жени над 65 години през 2019 г. са в риск от бедност и социално изключване поради следните най-важни причини: жените прекарват по-дълги периоди извън пазара на труда в сравнение с мъжете. Прекъсванията в кариерата засягат не само почасовото заплащане, но и бъдещия трудов доход и този, който влияе за пенсиите; сегрегацията в образованието и търсенето на пазара на труда. Практиката показва, че в някои сектори и професии жените са свръхпредставени – медицински сестри, социални работници, продавачи, където заплатите са по-ниски, отколкото при професии, упражнявани предимно от мъже, дори когато се изисква същото ниво на опит и образование. През **2019 г. индивидуалният коефициент за новоотпуснати пенсии (3-та кат. на труд)** за мъже е 1,239; за жени – 1,037.

Лицата с нестандартна заетост или самонаетите лица, поради по-неблагоприятни условия за натрупване на пенсионни права в сравнение с работещите по трудов

договор на пълен работен ден, когато се пенсионират, често получават по-ниски пенсии и са в по-висок риск от бедност по доходи.

Особено наболял проблем за пенсионната система е много niskият гарантиран минимален размер на пенсиите за старост (ОСВ). Около 60% от пенсионерите (т.е. 1,25 млн. души) през 2019 г. получават пенсии под официалния праг на бедност –**177,9 евро**, което води до високия процент на бедност сред хората над 65 години.

Разлика в пенсиите между половете. Средната месечна пенсия за старост (3-та кат. труд) през 2018 г. е **196,5 евро**; при мъжете 231,7 евро; при жените – 175 евро. Като процент от общия среден размер това представлява 117,9% за мъжете и 89,1% за жените. През **2019 г.** цифрите са съответно: общ среден размер – **208,2 евро**; мъже – 245,5 евро; жени –185,5 евро; съотношението: мъже – 117,94%; жени – 89,11%.

Механизъм за индексация. Формулата за индексирание (актуализиране) на пенсиите е еднаква за всички видове пенсии и по този начин компенсират пропорционално натрупаната инфлация (с индекса на потребителските цени) и нарастването на средния осигурителен доход от предходната година. От 1 юли 2016 г. до 1 юли 2019 г., когато се индексират пенсиите, коефициентите на индексация са както следва: 2016 г. – 2,6%; 2017 г. – 2,4%; 2018 г. – 3,8%; 2019 г. – 5,7%.

Неадекватни пенсионни перспективи за новопостъпилите на пазара на труда. Има много фактори за неадекватни пенсионни перспективи за новопостъпилите. По-важни са: значително високо равнище на безработица сред младите хора, неравенство в доходите в резултат на липсата на равни възможности, слабият преразпределителен ефект на данъците и социалните трансфери. Неравенството във възможностите също е свързано с предаването на неравностойно положение от едно поколение на следващото, както и на равните възможности за връзката между образователните постижения на подрастващите и социално-икономическия статус на техните родители. Когато има висока корелация между ниските образователни нива и постижения на родителските умения, това може да доведе и до ниски нива и постижения на техните по-млади поколения, което може да означава, че обществените услуги (по-специално образованието) не са толкова успешни при насърчаването на равни шансове за децата и по-младите поколения, свързани със социалния им произход. Повишаването на технологичните промени, новите форми на заетост засилват неравенството в доходите, а оттам и неадекватните пенсионни перспективи за новопостъпилите на пазара на труда. Данъчната система допълнително изостря неравенствата, вместо да прави благоприятни корекции, което за пореден път доказва необходимостта тя да се промени към необлагаем минимум спрямо размера на минималната работна заплата в страната и да се промени съотношението между приходите от „преки към непреки данъци“ в преференциална посока към увеличение на преките.

Изместване на риска сред служителите. Новите форми на работа, напр. работещи на дигитални платформи, на свободна практика, временно наети работници, портфолио служителите и др., въпреки че предлагат по-голяма гъвкавост и автономност от постоянните производствени работни места, могат да бъдат свързани с влошаване на общите условия на труд, тъй като често се характеризират с по-висока честота на неконвенционални модели на работа, по-висока интензивност на работа, продължително работно време и ограничен или никакъв достъп до социална защита. Ако тези лица са регистрирани като самонаети, не би трябвало да имат значителни пропуски в пенсионната система и в социалната защита. Но ако работят главно по така наречените „граждански договори“, особено за краткосрочен период и ако възлагането на външни изпълнители е нестабилно както и потокът от задачи е нестабилен или е от установен работодател, има по-голяма вероятност да се появят пропуски и те да не могат да натрупат достатъчно пенсионни права. Друга рискова категория са портфолио служителите, които предоставят своите услуги на голям брой клиенти. В много случаи те нямат работодател, който да прави вноски за тяхното социално и здравно осигуряване. Същото се отнася и за работници, които работят през онлайн платформи. Обикновено нито клиентът, нито междинната платформа, плащат вноски за социално осигуряване на работниците. **В допълнение, при всички „нови форми на заетост“ има неблагоприятни работни условия по отношение на правото на сдружаване и представителство, което допринася за свиването на представителството на работниците. Следователно техните социални права са изменчиви и синдикалната защита е по-слаба и неефективна, което също влияе върху техния социален статус и благосъстояние.**

Фрагментация на защитата за старост в резултат на приватизирането на пенсиите.

От гледна точка на адекватността, въвеждането на 2-ри стълб – УПФ – поради отделянето на част от пенсионната вноска от 1-ви към 2-ри стълб, за лицата, участващи в УПФ, ще има намаляване на индивидуалния коефициент. **Степента на заместване ще бъде по-ниска за пенсионерите, които са осигурени в двата стълба, тъй като техните пенсии от 1-ви стълб ще бъдат намалени пропорционално на пенсионната вноска, която е прехвърлена към 2-ри стълб, тъй като те ще получават допълнителна пенсия от УПФ. Намаляването на размера на пенсиите, отпуснати през последното тримесечие на 2021 г., когато жените, родени в началото на 60-те години, ще придобият право на пенсия за старост, ще бъде около 20%, което ще се увеличи до 25% за пенсиите, отпуснати от Държавния пенсионен фонд след 2040 г. Това е поради факта, че целият осигурителен стаж на лицата, които ще се пенсионират тогава, ще обхваща периоди след 2002 г. Важно е да се отбележи, че коефициентът на**

намалението е различен за всеки отделен пенсионер и зависи от конкретния период, обхванат от неговия трудов стаж на осигуряване в двата стълба. Ако приемем, че 100 процента от осигурените лица, родени след 31 декември 1959 г., ще продължат да се осигуряват и в двата стълба, от стойности, близки до 42% в началото на периода, до 2030 г. коефициентът на заместване на дохода на **1-ви стълб** ще намалее и ще остане на относително **постоянно ниво от около 35%** до края на прогнозния период.

Ниска интеграция в заетостта/ниски заплати

Сред населението в трудоспособна възраст (включително обезсърчени работници и хора, които казват, че не искат да работят) и които са слабо интегрирани на пазара на труда, има много млади хора, хора на възраст над 55 години и хора с увреждания. Неактивността обикновено е източник на бедност. Освен това нивото на неактивност представлява заплаха за финансирането на пенсионната система. Промените на пазара на труда се задълбочават от демографските тенденции в страната, докато младата и квалифицирана работна сила емигрира и допълнително изостря несъответствието между търсената и предлаганата работна сила с квалификация. Много от младите хора, които остават в България, имат трудности при навлизането на пазара на труда; младежката безработица и неактивността сред младите хора са сериозни притеснения. Освен това при много търсещи работа има несъответствие между образователното им ниво и квалификация и в същото време – нереалистични очаквания за получаване на по-високи заплати. Има и големи регионални различия в нивото на заетост и заплати в страната. За да се засили интеграцията на заетостта с адекватно заплащане на уязвимите групи (особено тези без или с ниско образование), както и нискоквалифицираните работници, е особено важно да се съчетаят обучението и професионалният опит и особено обучението в сектори и професии, за които търсенето нараства. Предлагането на курсове за професионално обучение трябва да се основава на анализ на регионалния пазар на труда. По-високото ниво на образование и квалификация също е гаранция за справедливи и достойни заплати.

Въпреки нарастващите заплати, делът на „работещите бедни“ се увеличава значително и през 2019 г. е около 10%. Тезата, че трудът осигурява достоен живот, не се потвърждава и това се дължи на големия дял на „ниско платените работници“ (18%), които представляват потенциалната маса, която захранва контингента „работещи бедни“.

Възможности за оставане на работа

При лицата, придобили право на пенсия за старост (ОСВ) и продължаващи да работят след датата на придобиване на правото, без да им е отпусната лична пенсия за

осигурителен стаж и възраст, процентът за всяка година трудов стаж е 4%. През последните години, поради недостиг на работна сила и особено квалифицирани работници, много работодатели организират и предлагат специфични курсове за обучение и преквалификация за по-възрастни работници, както и други стимули да останат на работа и да имат по-дълга кариера след законната пенсионна възраст в техните фирми. Прилагат се и програми за трансфер на опит и постепенно оттегляне на по-възрастни работници и същевременно навлизане на по-млади работници.

Раздел 3. Възможни реформи

Коефициент на зависимост и фискално пространство за по-големи публични разходи

Макроикономически и социални показатели 2016 – 2019 г.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
БВП (в млн. евро)	49 076	52 250	56 087	59 023
Ръст на БВП – %	3,8	3,5	3,1	3,4
Икономически коефициент на зависимост (заетост на населението над 15-годишна възраст (%))	53,3	55,4	55,3	56,6
Мъже	59,5	61,7	61,9	63,4
Жени	47,7	49,5	49,2	50,3
Равнище на безработицата – %	8,7	7,2	6,1	4,2
Социално- и здравноосигурителни вноски – % от БВП	14,2	14,4	14,5	14,6
Средна инфлация (ХИПЦ) – %	-1,3	1,2	2,6	2,5
Пенсии като процент от БВП (брутни разходи – %)	9,2	8,8	8,6	8,3
Брой пенсионери на 100 осигурени лица	78,9	78,2	77,5	76,8
Средна пенсия на пенсионер спрямо средния месечен осигурителен доход за страната – %	43,2	42,1	40,9	38,8
Средна пенсия на пенсионер спрямо средния месечен „нетен“ осигурителен доход за страната – %	55,1	53,9	52,8	50,0

Прогнози за основните макроикономически и социални показатели 2020 – 2050 г.

% от БВП	2020 г.	2030 г.	2040 г.	2050 г.
Разходи от държавния бюджет – общо – %	36,9	36,9	37,1	38,5
– вкл. разходи, свързани с остаряването на населението	17,3	17,3	17,5	18,8
Разходи за пенсии – %	8,6	8,0	8,1	9,1
Икономически коефициент на зависимост – % от общото население (15-64 години)	63,7	62,3	59,9	56,4
Население над 65-годишна възраст като % от цялото население	21,7	24,6	27,9	31,4

Средна месечна пенсия като % от средния осигурителен доход – 1-ви стълб	39,7	34,4	33,5	34,2
Коефициент на зависимост – (брой на пенсионерите спрямо броя на осигурените лица – 1-ви стълб) – %	71,9	72,5	73,2	81,4
Коефициент на заместване на дохода – %	39,7	34,4	34,5	34,3
Задължителна норма на пенсионната вноска – %	28,5	24,9	24,5	27,8
Средна действителна норма на пенсионната вноска – %	16,4	15,9	15,9	15,9
Баланс на държавния пенсионен фонд като % от БВП – %	-3,3	-2,5	-2,5	-3,8

Национална програма за реформи, актуализирана през 2019 г., Министерство на финансите; Национален доклад, България 2019 г.; Работен документ на службите на Комисията, февруари 2019 г.; Национален осигурителен институт – Актюерски доклад, декември 2019 г.

Динамиката на икономически активното население зависи главно от дългосрочните тенденции в демографското развитие на страната, както и от цялостната икономическа ситуация и възможностите на пазара на труда. Тя е свързана и с икономическия растеж и предлагането и търсенето на работна сила с нейните структурни характеристики – образование, възрастова структура, професионална квалификация и реализация. Затова увеличаването на публичните разходи, за да може българската икономика да посрещне своите предизвикателства и европейските критерии и стандарти, е много важно и необходимо. Това означава да се повиши конкурентоспособността, гъвкавостта и адаптивността чрез реализация на разумни и целенасочени публични разходи и провеждане на ефективни политики в тази област. **За да се запазят високообразованите икономически активни лица в страната и да се повишат нивата на активност и заетост, е изключително важно да се насърчава развитието на средни и високотехнологични индустрии, които са важни за конкурентната икономика и имат по-високи изисквания за качество и професионалното обучение на икономически активното население.** Трябва да се изразходват повече средства и публични ресурси и да се провеждат повече програми, за да се подпомогнат бизнес начинания в селски и обезлюдени райони за заемане на нови пазарни ниши, свързани с информационните технологии, както и предприятия, използващи местни ресурси, като селски туризъм и занаяти, и за насърчаване създаването на нови работни места в селскостопански микропредприятия.

При лицата над 65-годишна възраст се забелязва стабилен ръст в нивата на икономическа активност и заетост през четирите години (2016 г. – 4,4%, 2019 г. – 6,7%).

Покупателна способност на пенсиите

БВП на глава от населението в PPS (паритет на покупателната способност) за периода 2016-2018 г. за България е: 2016 г. - 14300 евро; 2017 г. - 14900 евро; 2018 г. - 15700 евро. За ЕС-28 (средно) съответните данни са: 29300; 30100 и 31000 (през 2018 г.) или

изразени в индекс (EU-27_2020 = 100) те имат стойности - 49; 50 и 51, което показва, че паритетът на покупателната способност на глава от населението в България е два пъти по-нисък от средния за ЕС-27.

Средната покупателна способност на хората над 60 години в ЕС е 16 277 евро (2018 г.), докато в България тя е **6163 евро**. Въпреки, че формулата за индексирание на пенсиите подобрява покупателната им способност, необходими са и други механизми за увеличаване на пенсиите, особено на най-ниските пенсии (напр. тези в размер до официалния праг на бедността), за да се намали делът на възрастните хора, които живеят в бедност и едва оцеляват.

Справедливост и равнопоставеност на вноските, т.е. работодатели спрямо служители
 В началото на пенсионната реформа съотношението на вноските между работодатели и служители е 80:20. От 2008 г. нататък съотношението е 60:40. Тази промяна е необходима и е дала резултати, особено по време на и след икономическата криза, за да се увеличи събираемостта на осигурителните вноски, без това да се отрази сериозно на пазара на труда. Промяната в съотношението е постигната в съгласие между социалните партньори и държавата. Поради високия относителен дял на работниците, които имат месечен доход под или около средния осигурителен доход, както и работещите бедни, и като се има предвид, че в България няма необлагаем доход, дори за тези, които са под минимума или на минимална заплата, в момента това е справедливо разпределение на вноските между работодател и служител.

Връзка между социалната защита/пазара на труда /колективното договаряне/ нивата на заплата и възнаграждение/ качеството на работата

Системата за социална защита в България включва системата за социално осигуряване (пенси и краткосрочни обезщетения за рисковете – болест, майчинство, трудова злополука и професионални заболявания, безработица), здравно осигуряване, социално подпомагане и пазар на труда.

Системата за социална защита е недостатъчна за справяне със значителните социални проблеми понастоящем. **Голямото неравенство в доходите и големият брой хора в риск от бедност показват необходимостта от политики за „активно приобщаване“, целящи да дадат възможност на всеки гражданин да работи и да участва пълноценно в обществото.**

Ефективната и целенасочена система за социална защита изисква адекватни и навременни реформи за подобряване положението на уязвимите групи и за по-активното им интегриране на пазара на труда въз основа на курсове за обучение, квалификация, както и по-добра достъпност и качество на интегрирани социални и здравни услуги и жилища.

Необходими са потенциални реформи на пазара на труда и особено по отношение на мерките за активност.

Интервенциите на пазара на труда целят да се насърчи заетостта и производителността, ефективното функциониране на дейностите и защитата на работниците чрез услуги по заетостта, намиране на работа, обмен на трудови умения, обучение/преквалификация на безработни, работници при масови съкращения и младежите и да увеличи качеството на работа. Това означава **да се включат и работниците с нестандартна заетост, които обхващат значителна част от работната сила** и те да бъдат обхванати от системата за социално осигуряване както чрез мерки за безопасност и здраве при работа, разпоредби за условията на труд, така и и да им се осигури равен достъп до здравни услуги и свързаните с работата мерки за социална защита.

За осъществяване на ефективна интервенция на пазара на труда и за интегриране на различните стратегии важна роля играе колективното договаряне.

Подкрепяйки увеличаването на минималната работна заплата, синдикатите виждат необходимостта от реформиране на начина, по който тя се определя и договаря. Това включва мерки за увеличаване на дела на компенсацията за заплата постепенно, но значително и с по-висок темп, намалявайки дела на „работещите бедни“ до 7-8%.

Синдикатите предлагат **спешни нови мерки, за да се сложи край на практиката разходите за труд да бъдат основен фактор за конкурентоспособността.** Това означава: налагане и стриктно спазване на принципа „за равен труд – равни заплати“ чрез активно участие на България в т. нар. „Алианс за конвергенция на заплатите“; разработване и прилагане на стимулиращи политики и действия от властите за **договаряне на минимални социални стандарти между национално представителните социални партньори.**

Необходими са редица стъпки за **подобряване на колективното договаряне, за да се повиши ролята му** за цялостния икономически и социален просперитет:

- **Подобряване на нормативната уредба и увеличаване на институционалната подкрепа за колективното договаряне;**
- **Нормативно разширяване на обхвата на колективното договаряне** – с проблемите за равенството между половете, проблемите на дискриминацията, предприятията за временна заетост и др.;

- Създаване на условия на държавно ниво за увеличаване на капацитета на страните по колективното договаряне с цел повишаване качеството на договаряне – ефективни, иновативни, гъвкави и обещаващи решения;
- Превръщането на процесите на разпространение на валидността на браншовите колективни трудови договори в постоянна практика и ефективен инструмент за борба със сивата икономика, полузаконната заетост и нелоялната конкуренция и др. Това означава да се подобрят механизмите за консултиране, информиране и зачитане на взаимните интереси за по-добри гаранции за участниците на пазара на труда.

Структура и ефективност на пенсионната система. Ефективността на пенсионната система означава всички работещи хора, независимо от техния трудов статус, да имат фактически достъп до адекватна социална защита. Общото покритие трябва да бъде придружено от задължителни вноски, в допълнение към равно и справедливо възнаграждение. Безспорно е, че подобряването на ефективността на пенсионната система може да бъде постигнато само въз основа на по-тясна връзка между вноските и размера на пенсиите. В тази връзка Кодексът за социално осигуряване поставя силна връзка между тях чрез пенсионната формула, която включва: 1. годините осигурителен стаж; 2. индивидуалния пенсионен коефициент и 3. средният месечен осигурителен доход за страната за 12 календарни месеца преди месеца на отпускане на пенсията.

Но не само в Държавния пенсионен фонд вноските и годините осигурителен стаж влияят върху размера на пенсиите. Същото важи и за 2-рия задължителен стълб. **В момента се предвиждат сериозни промени, които по-точно ще отчитат вноските, внесени по индивидуалните сметки, с изключение на периодите, за които се признават пенсионни кредити, както в първия солидарен стълб.**

Положението на самонаетите лица (включително фалшива и зависима заетост), справедливост/данъчна политика). Тенденциите на пазара на труда отразяват промените в характера на заетостта и новите форми на работа и засягат неравенствата в пенсионните права. Тъй като част от самонаетите и нестандартните работници са в сивия, недеklarиран сектор, установяването на техния брой и вида заетост създава редица трудности при събирането на вноските и доказването на права. **Предизвикателство пред ефективното покритие и начисляване на обезщетения за самонаети и нестандартни работници са условията за допустимост и основата за оценка на доходите, която е базата за изчисляване на обезщетенията.** Променливите доходи на самонаетите и нестандартните работници могат да направят определянето и плащането на вноски по-сложни, отколкото за хората с фиксирани заплати. От друга страна, изискванията за авансови плащания често възпрепятстват способността на

самонаетите лица да плащат социални вноски, ако текущият им доход падне под прогнозния. Същото се отнася за работници на **непълнен работен ден**, които не могат да постигнат определен почасов праг и/или минимален праг на заплата, за да бъдат задължително осигурени, както и **временно наетите работници, сезонните работници и др.**, дори когато отговарят на минималните условия за допустимост могат да имат по-ниски обезщетения и пенсии, тъй като само времето, прекарано в реална заетост, се отчита към техните вноски.

Много важни фактори за подобряване на обхвата и ефективността на пенсионната система са: **увеличаване на преносимостта на социалноосигурителните права за улесняване на мобилността между работните места; опростяване на административните процедури за регистрация и плащане на вноски; осигуряване спазването на законодателството; предотвратяване на погрешно класифициране на работниците и осигуряване на адекватна защита на самонаетите лица, нестандартните и зависимите работници.**

Въвеждането на необлагаем минимум за най-ниските заплати също ще позволи на повече хора да започнат да се осигуряват на по-висока осигурителна основа и по този начин да получават по-високи пенсии и обезщетения в бъдеще.

Адекватност за всички работници, независимо от естеството на тяхната работа, независимо дали са в стандартна заетост; нетипична заетост или самостоятелна заетост. Отношение към работниците на несигурни работни места.

По-добрата адекватност позволява на всички хора, наети на работа, да имат необходимите средства, за да живеят достойно и да участват активно в обществото. Тъй като адекватността на пенсиите зависи от доходите през активния трудов живот и продължителността на участието на пазара на труда с редовна заетост и доходи, удължаването на нетипичната заетост и недеklarирания труд създават сериозни предизвикателства пред адекватността на пенсиите и високия относителен дял на бедността сред възрастните хора.

Практиката показва, че дори да реализират по-високи доходи, значителна част от самонаетите в България се осигуряват на доходи, близки до минималния доход (**286,3 евро**), а това води до по-ниска пенсия след пенсиониране и по-голям риск от бедност. Средният им осигурителен доход е 59% от общия среден доход.

Мерките, които не могат да бъдат повече отлагани, по отношение на самонаетите, нестандартните работници и други нетипични работници, са да се създадат подходящи стимули за осигуряване на реалните им доходи и включването им в официалната икономика. Само така, след пенсиониране, тези хора ще могат да разчитат на по-адекватни пенсии и да имат по-висок стандарт на живот.

Според Кодекса за социално осигуряване има долен праг на защита и горен лимит (таван) на пенсиите. Прилагането на долен праг на защита и таван на пенсиите без особени пречки се прилага в рамките на солидарността, с оглед на редовния и постепенен преход към обхващане на нарастващи осигурителни периоди, съответно социалноосигурителни обезщетения в тях с цел определяне на пенсиите. Прилагането на тези предпазни мерки и ограничения, когато става въпрос за социалноосигурителната система, както и на други административни и политически инструменти е не само допустимо, но и препоръчително.

Гарантираните минимални нива на пенсиите за старост (ОСВ) и други видове пенсии, определени от законодателя, имат за цел да осигурят по-добри гаранции за пенсионерите с ниски доходи, въпреки че в много случаи връзката между осигурителния стаж и осигурителния доход е нарушена. За периода 2016 - 2019 г. средният размер на пенсията за старост се е повишила от **186,7 евро** през 2016 г. до **216,2 евро** през 2019 г. а минималната пенсия за старост (ОСВ) – съответно от **81,5 евро** (2016 г.) до **109,2 евро** през 2019 г.

Цифрите показват достатъчно ясно, че адекватността на пенсиите остава сериозен проблем. Намаляващият брой на пенсионерите, повишените изисквания за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и демографските процеси имат важен принос за подобряване на баланса на фонд „Пенсии“. Факторът с най-голям принос за намаляване на недостига в 1-ви стълб като дял от БВП е ниският процент на заместване (т.е. на средната пенсия към средния осигурителен доход).

През последните години неравенството в доходите непрекъснато се увеличава, водено от стабилно нарастване на доходите в горната част на скалата (10) и слабо намаляване на дела на доходите на най-бедните домакинства. През 2019 г. доходите на най-богатите 20% от населението са над 7,7 пъти по-високи от тези на най-бедните 20%. Въздействието на данъците и обезщетенията върху намаляването на бедността и неравенството е значително по-ниско. Това отразява ниското ниво на социални разходи, неравномерността на социалните услуги и ограничените преразпределителни ефекти на данъчната система.

Ситуацията между половете

Има големи различия в адекватността на пенсиите между мъжете и жените. Като цяло пенсиите на жените са по-ниски от пенсиите на мъжете. Това означава, че са необходими конкретни реформи, за да се намали разликата в заплащането между половете, а оттам и разликата в пенсиите. Те трябва да започнат от пазара на труда с всички активни мерки за намеса, така че мъжете и жените да имат равни

възможности за приобщаване, професионална реализация и справедливо заплащане на труда си, независимо от пола и статута на заетост.

Разликата между половете в съвкупния коефициент на заместване за пенсиите (с изключение на социалните помощи) през 2016 г. е 8%; през 2019 г. – 7%.

Възраст за пенсиониране във връзка с демографията, ефективната възраст за пенсиониране и пригодността за заетост в по-напреднала възраст.

Както е посочено в раздел 1, **законната възраст за пенсиониране за мъже и жени, работещи в 3-та категория труд през 2019 г., е: мъже – 64 години и 2 месеца, нарастваща с 1 месец на година до достигане на 65-годишна възраст през 2029 г. ; жени – 61 години и 4 месеца, нарастваща с 2 месеца на година до 2029 г. и след това с 3 месеца на година до достигане на 65-годишна възраст през 2037 г.**

Ефективната възраст, на която лицата от 3-та кат.труд се пенсионира през 2019 г., е: мъже – 65,3 години и жени – 62,9 години. Това показва, че и за двата пола има по-дълго задържане на пазара на труда и по този начин всички лица, които са придобили право на пенсия (възраст и години трудов стаж), но не са го упражнили, получават бонус от 4% вместо 1,2% за всяка година трудов стаж.

Раздел 4. Насоки и препоръки:

Насоки:

1. Проблемът с бедността е особено наболял. Относителният дял на хората в риск от бедност или социална изолация спада от 41,3% през 2015 г. до 32,5% през 2019 г. Ситуацията е особено сложна в регионален аспект – в Северозападния регион бедността (44,4%) е почти два пъти по-висока, отколкото в Югозападния регион (23,0%). Най-засегнатото е населението в селските райони, където реалният среден доход е 61% от този на градските домакинства (84% за ЕС).

Въпреки нарастващите заплати, делът на „работещите бедни“ се увеличава значително. Негативни фактори за това са квалификационните нива на заетите, семейният произход, който обикновено се наследява от предишното поколение, и способността на децата да променят съдбата си по отношение на образованието и квалификацията.

2. Спорът за минималната заплата е само част от сложен пъзел, в който социалният диалог показва слаби резултати през последните години. Повечето секторни съвети за социален диалог не работят, колективното договаряне е атакувано от

работодателските организации и все по-често се изтласква към периферията – предприятия и фирми.

3. Адекватността и покритието на гарантирания минимален доход остават на много ниско ниво, който през 2018 г. е 38,3 евро и „замръзва“ на това ниво. Достъпът до социално подпомагане, както и до енергийно подпомагане, се определя от него, разбира се, чрез използването на определени коефициенти, в зависимост от вида и размера на съответното домакинство.

4. Ниските размери на минималните пенсии, свързани със трудова заетост и високия относителен дял на пенсионерите, които получават пенсии под официалния праг на бедността (60%) и значителната разлика в пенсиите между мъжете и жените са проблеми, решенията на които не могат да се отлагат повече.

Препоръки:

- 1. Системата за социална защита трябва да осигури адекватна защита през целия жизнен цикъл чрез комбиниране на социалноосигурителни права и различни форми на социално подпомагане;**
- 2. Всички компетентни институции трябва да предприемат всеобхватни мерки, за да осигурят дългосрочно, устойчиво и справедливо финансиране на пенсионните и социалните системи като цяло;**
- 3. Промените в законодателството, мерките и политиките да бъдат резултат от сътрудничество и активен социален диалог с участието на представители и други заинтересовани страни, за да се получи възможно най-широка подкрепа;**
- 4. Подобряване на социалното сближаване и условията на труд и живот;**
- 5. Разработване на мерки за обвързване на проблемите на безопасността и здравето при работа и адаптиране на работната среда към демографските тенденции (застаряване) на работната сила. Участие на социалните партньори с цел решаване на проблемите на „бъдещето на труда“ във всички аспекти на заетостта и условията на труд;**
- 6. Активни действия за овладяване на практиките на т. нар. „сива икономика“, съответно неформална и незаконна заетост;**

7. Прилагане на интегриран подход за социално-икономическа интеграция на маргинализирани общности като ромите и намеса за подобряване на достъпа до образование и заетост, социални и здравни услуги и осигуряване на нормални жилища;
8. Съществуването на данъчна система с премахване на прогресивното данъчно облагане на доходите и липсата на необлагаем минимум трябва да се промени;
9. Мерки за подобряване на положението на хората в риск от бедност или социална изолация и изключване, както и за подобряване на квинтилното съотношение между хората с най-ниски и най-високи доходи;
10. Разработване и прилагане на стимулиращи политики и действия от властите за договаряне на минимални социални стандарти между представителните социални партньори на национално ниво;
11. Намалване на разликата в заплащането на труда и разликата в пенсиите;
12. По-добри мерки за обхващане и интеграция на най-уязвимите групи от населението и за „активно остаряване и солидарност между поколенията“, както и за нетрадиционни модели на заетост и режими на работа;
13. По-добра координация между синдикатите и работодателите на регионално и международно ниво по отношение на социалната защита;
14. Увеличаване на разнообразието, обхвата и ефективността на програмите за социална защита и предприемане на мерки за регламентиране на риска „дългосрочни грижи“.
15. Оптимизиране на системата на социални трансфери и повишаване на ефективността на политиките за справяне с бедността;
16. Разработване на механизъм за реално определяне на рисковите групи в България и ефективно проследяване на показателите и политиките за социално приобщаване.

Приложение Б. Очертаване на показателите

Обхват:				
Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Общ брой наети лица над 15-годишна възраст (хиляди)	3 016,8	3 150,3	3 152,7	3 233,1
Мъже	1 607,6	1 682,6	1 685,3	1 732,1
Жени	1 409,2	1 467,7	1 467,3	1 501,1

Категории работници и самонаети, обхванати от пенсионните схеми (хиляди)				
От публичните схеми* (хиляди)	2 765,1	2 779,8	2 790,2	2 794,0
Мъже	1 427,1	1 433,7	1 511,6	1 440,1
Жени	1 338,0	1 346,1	1 278,6	1 353,9
От профес.пенс.схеми -3-ти стълб** (хил.)**	7,3	7,8	8,3	8,7
Мъже	2,4	2,5	2,6	2,8
Жени	4,9	5,3	5,7	5,9
От индивид. пенс. схеми – 3-ти стълб*** (хил)	601,1	614,8	628,1	640,1
Мъже	347,5	353,7	360,1	365,8
Жени	253,6	261,1	268,0	274,3
Процент на зетите и самонаетите лица, обхванати от схеми за старост – % от общия брой на зетите лица на възраст 15-64 години				
От публични схеми – %	91,6	88,2	88,5	86,4
Мъже	88,8	85,2	89,7	83,1
Жени	94,9	91,7	87,1	90,2
От професионални пенс.схеми – 3-ти стълб- %	0,24	0,25	0,26	0,27
Мъже	0,15	0,15	0,15	0,16
Жени	0,35	0,36	0,39	0,39
От индивидуални пенс.схеми - % от общия брой на зетите на възраст 15+	19,92	19,52	19,92	19,79
Мъже	21,62	24,10	21,37	21,12
Жени	17,99	17,79	18,26	18,27
Обхват и характер на кредитите за вноски				
Възраст на пенсиониране – законова (години и месеци)				
Мъже (3-та кат. труд)****	63 г. и 10 м.	64 г.	64 г. и 1 м.	64 г. и 2 м.
Жени (3-та кат. труд)	60 г. и 10 м.	61 г.	61 г. и 2 м.	61 г. и 4 м.
Ефективна възраст на пенсиониране (отчетни данни за новоотпуснати пенсии 3-та кат.труд)				
Мъже (години и месеци) – отчетни данни	65,1	65,1	65,1	65,3
Жени (години и месеци) – отчетни данни	62,4	62,5	62,7	62,9
Разпределение на ефективната възраст – %				
Мъже	42,7	42,7	42,8	42,9
Жени	57,3	57,3	57,2	57,1

* Публичната пенсионна система в България включва **1-ви** и **2-ри** задължителен стълб. Тя обхваща всички лица, ангажирани в платена заетост (служители и самонаети лица).

** Колективните професионални пенсионни схеми включват доброволните професионални пенсионни фондове (3-ти стълб).

*** Индивидуалните пенсионни схеми в България са доброволни схеми и могат да обхващат работници и работодатели, както и неактивни лица (3-ти стълб).

**** Осигурените лица, работещи в трета категория труд, представляват 95 процента от всички осигурени лица.

Адекватност:

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Теоретичен коефициент на заместване – % – (Европейски доклад за адекватността на пенсиите, 2016 г.)	57,3			
Съвкупен коефициент на заместване* – % (Статистика на Евростат, 2020 г.)	45	37	41	37
Мъже	50	43	49	42
Жени	42	33	36	35
Разлика в пенсиите между половете за пенсии, свързани с труд. заетост – в % (НОИ, отчетни данни 2020)	40,4	38,2	32,4	32,3
Очаквани равнища на пенсиите, свързани с кариерата (трудова дейност) сравнени с линията за бедност – %				
- Пенсионер с минимална пенсия за осигурителен стаж и възраст - сравнение с официалната линия на бедност – в %	55,7	55,9	63,5	61,4
- Пенсионер с типична кариера (40 години), чийто осигур. доход е равен на средния за страната за целия период, индивидуален коефициент = 1,00 и има необходимия стаж) - сравнение с официалната линия на бедност – в %	111,7	110,5	119,7	122,7
Пенсионер с високи доходи с максимална пенсия спрямо официалния праг на бедност – в %	318,2	289,8	283,5	303,2
Самоотчетени неудовлетворени нужди от медицинска помощ (над 16 години)	2,8	2,1	1,9	1,4
Мъже	2,5	1,8	1,8	1,6
Жени	3,1	2,5	1,9	1,2
Неравенство в доходите сред хората на 65 и повече години**	4,3	5,1	4,8	4,9
Средно нетно богатство по тип домакинство – общо (EU-SILC and ECHP surveys) - (евро)	3 147	3 588	3 585	4 224
Средно нетно пенсионно богатство за възраст 65+ (евро)	2 649	2 752	2 860	2 957
Разлика между половете в относителния доход на възрастните хора 65+ (EU-SILK survey) – в %	17	14	11	15
Относителен дял на бедните преди социални трансфери – %	81,7	81,7	81,5	79,5
Мъже	80,0	79,8	79,6	76,5
Жени	82,8	83,0	82,8	81,6
Относителен дял на бедните преди социални трансфери с включени пенсии – %	26,0	34,5	32,5	38,7
Мъже	17,2	24,9	23,6	30,8

Жени	31,9	41,1	38,5	44,1
Степен на материални лишения сред хората на 65 и повече години – %	37,5	36,3	32,7	29,1
Мъже	30,6	29,5	26,5	24,1
Жени	42,2	40,9	36,9	32,5
Коефициент на Джини след данъци и трансфери	37,7	40,2	39,6	40,8
Риск от бедност сред хората на 65 и повече години – %	24,3	32,0	29,2	34,6
Мъже	15,9	22,5	20,5	27,2
Жени	30,1	38,4	35,0	39,5
Комбиниран показател*** – %	45,9	48,9	45,1	47,1
Мъже	36,5	39,2	35,7	39,1
Жени	52,7	55,4	51,5	52,5

* Съвкупен коефициент на заместване за пенсията (без други социални придобивки) – Статистика на Евростат – 2020 г.

** Съотношение на доходите на най-бедните 20% и най-богатите 20% от домакинствата (проучване на EU-SILC (Статистиката на Европейския съюз за доходите и условията на живот)

*** Комбинираният показател включва риск от бедност, ниска интензивност на икономическата активност и материални лишения.

Пазар на труда:

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Общи нива на заетост на 15-годишна възраст (вкл .) без да се включва маргиналната заетост, когато има такава	49,3	51,9	52,4	54,2
Мъже	54,6	57,8	58,4	60,5
Жени	44,3	46,6	46,9	48,3
Коефициент на заетост за възрастовата група 20-64 г. по пол – %	67,7	71,3	72,4	75,0
Мъже	71,3	75,3	76,5	79,3
Жени	64,0	67,3	68,3	70,7
Коефициент на заетост за възрастовата група 55-64 г. – %	54,5	58,2	60,7	64,4
Равнище на безработица – %	7,6	6,2	5,2	4,2
Мъже	8,1	6,4	5,7	4,5
Жени	7,0	5,9	4,7	3,9
Продължителност на трудовия живот (години)*	35,5	35,3	34,7	34,1
Мъже	35,9	35,7	35,2	34,2
Жени	35,3	35,1	34,5	34,8
Тенденции в разпределението на заплатите (неравенство в доходите)**				

Мъже – % от общия брой	105,4	104,9	104,8	104,8
Жени – % от общия брой	94,3	94,8	94,9	94,9
Процент на бедност на работещите (% от заетите лица)	11,6	10,0	10,1	9,0
Мъже	13,2	11,3	11,5	9,7
Жени	9,7	8,4	8,6	8,2
Разлика в заплащането между половете (за икономически активните лица) – %	13,2	12,7	12,5	9,9
Компенсация на 1 заето лице като дял от БВП – %	5,8	10,5	9,7	7,8
Заплати като дял от БВП – %	5,1	5,3	5,3	5,6

* Показателят „Продължителност на трудовия живот“ означава „Среден стаж за новоотпусната пенсия за старост – 3-та кат. труд, в която работят над 95% от всички осигурени лица.

** Тенденциите в разпределението на заплатите (неравенство в доходите) се изчисляват на базата на „Среден месечен осигурителен доход“

Устойчивост:

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Демографско съотношение на старост (65 и повече години спрямо възрастовата група 15-64) – %	31,8	32,5	33,2	34,3
Мъже	25,4	25,8	26,3	26,4
Жени	38,4	39,3	40,0	40,9
Очаквана бъдеща продължителност на живота на възраст 65 години	16,02	16,07	16,13	16,20
Мъже	14,09	14,08	14,09	14,13
Жени	17,63	17,73	17,82	17,92
Години на здравословен живот в добро здраве след 65 години (разпределени по пол)	9,7	8,8	9,8	
Мъже	9,2	8,4	9,2	
Жени	10,1	9,2	10,2	
Съотношение на икономическа зависимост (пенсионери + безработни спрямо заети лица) – %	79,4	75,0	74,3	70,8
Мъже	64,3	60,8	59,4	59,7
Жени	96,8	92,3	90,7	87,4
Среден брой години в пенсия, спрямо средните години в активна заетост (съотношение) - за 3-та категория труд -%				
Мъже	63	64	64	65
Жени	77	79	80	80
Публични пенсионни разходи като дял от БВП – бруто – %	9,2	8,8	8,6	8,3
Публичните разходи за пенсии като дял от БВП, които се покриват * - %:				

- от социалноосигурителни вноски	45,6	51,9	57,3	62,8*
- от общите данъци	54,4	48,1	42,7	37,2*
Публични разходи за пенсии:				
- като дял от БВП на глава от населението за лица на възраст 65 години и повече – в %	6,70	6,45	6,41	
Частни пенсионни разходи: ** – %				
- като дял от БВП (общо) – %	0,091	0,08	0,086	0,099

* Съотношението на пенсионните разходи като дял от БВП, покрити, от една страна, от осигурителните вноски, а от друга - от общото данъчно облагане, се изчислява за държавния пенсионен фонд (първи стълб).

** Частните пенсионни разходи като дял от БВП включват разходите за пенсии, изплащани от частни пенсионни фондове от втория допълнителен задължителен пенсионен стълб (UPF и PPF) и от третия доброволен стълб като дял от БВП.