



**Списание за наука**

**„Ново знание“**

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

*Академично издателство „Талант“*

*Висше училище по агробизнес и развитие на  
регионите - Пловдив*

**New Knowledge**

**Journal of Science**

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

*Academic Publishing House „Talent“*

*University of Agribusiness and Rural Development  
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

## **STATE AND TRENDS FOR DEVELOPMENT OF THE PENSION SYSTEM IN BULGARIA**

**Zheni Radeva**

*University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria*

**Abstract:** The development of the pension insurance sector in Bulgaria has been extremely dynamic in recent years. The assets of pension funds have grown significantly and, accordingly, the responsibilities for their management have increased many times over. With the implemented pension reform in Bulgaria, a three-pillar insurance model was introduced and to the first pillar, operating on a cost-covering principle, were added a second and a third pillar, which operate on a capital-accumulating principle. In this paper we will try to present and examine in detail the state of pension reform in Bulgaria, its trends and opportunities for development. The main problem of the Bulgarian pension system at the moment is the extremely low ratio between workers and pensioners. The growth of average incomes is not able to compensate for the low dependency ratio and this predetermines the low return for people of retirement age. In demographic terms, population aging is an irreversible process and therefore the response to this challenge must be directed not just to mechanical change of key demographic indicators, but to the implementation and development of an integrated policy to mobilize and make full use of available human resources and targeted investing in improving the quality of human capital. It is necessary to limit the opportunities for early retirement and approach the retirement age between the different categories of work. Social and disability pensions are also in dire need of reform. A major change that should be a priority in future reforms is the gradual transition from a cost-covering system to a personal savings model that will improve incentives to pay social security contributions. The overall changes in the pension system must lead to greater independence of the pension system, more transparency, greater freedom of choice in the way of pension insurance, financial sustainability of the system and an adequate level of pensions to ensure a normal standard of living for retirees.

**Keywords:** pension system, compulsory pension insurance, voluntary pension insurance.

## СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

Жени Радева

*Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив*

**Резюме:** Развитието на пенсионно-осигурителния сектор в България е изключително динамично през последните години. Активите на пенсионните фондове нарастнаха значително и съответно отговорностите за тяхното управление се повишиха многократно. С проведената пенсионна реформа у нас бе въведен тристълбов модел на осигуряване като към първия стълб, функциониращ на разходно-покривен принцип, бяха добавени втори и трети стълб, които работят на капиталово-натрупващ принцип. В настоящата разработка ще се опита да представим и да разгледаме обстойно състоянието на пенсионната реформа в България, тенденциите и възможностите ѝ за развитие. Основен проблем на българската пенсионна система в момента е изключително ниското съотношение между работещи и пенсионери. Растежът на средните доходи не е в състояние да компенсира ниския коефициент на зависимост и това предопределя ниската възвращаемост за хората в пенсионна възраст. В демографски план застаряването на населението е необратим процес и затова отговорът на това предизвикателство трябва да бъде насочен не просто към механична промяна на основните демографски показатели, а към прилагане и развитие на интегрирана политика за мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и целенасочено инвестиране в повишаване на качеството на човешкия капитал. Нужно е ограничаване на възможностите за ранно пенсиониране и приближаване на пенсионната възраст между различните категории труд. Социалните и инвалидни пенсии също имат остра нужда от реформа. Основна промяна, която би трябвало да бъде приоритет при бъдещи реформи, е постепенното преминаване от разходо-покривна система към модел на лични спестявания, при който ще се подобрят стимулите за плащане на осигуровки. Цялостните промените в пенсионната система трябва да доведат до по-голяма независимост на пенсионната система, повече прозрачност, по-голяма свобода на избора за начина на пенсионно осигуряване, финансова устойчивост на системата и адекватно ниво на пенсиите, които да осигуряват нормален стандарт на живот на пенсионерите.

**Ключови думи:** пенсионна система, задължителното пенсионно осигуряване, доброволно осигуряване за пенсия.

### ВЪВЕДЕНИЕ

Развитието на пенсионно-осигурителния сектор в България е изключително динамично през последните години. Активите на пенсионните фондове нарастнаха значително и съответно отговорностите за тяхното управление се повишиха многократно. С проведената пенсионна реформа у нас бе въведен тристълбов модел на осигуряване като към първия стълб, функциониращ на разходно-покривен принцип, бяха добавени втори и трети стълб, които работят на капиталово-натрупващ принцип. Първият и вторият стълб съставляват към днешна дата задължителното пенсионно осигуряване, а третият стълб обхваща доброволното осигуряване за пенсия. Задължителният елемент в осигуряването прави актуален въпросът за това пред какви рискове са изправени осигурените лица и от какво зависи размерът на бъдещата им пенсия. Може ли да се даде еднозначен отговор за това при кой от стълбовете рискът за осигуреното лице е по-малък? Въпросът с несигурността ще става все по-актуален, имайки предвид и предстоящото въвеждане на

мултифондовата система, първоначално в доброволното пенсионно осигуряване, където всеки осигурен ще може да избира рисковия профил на своя инвестиционен портфейл.

В настоящата разработка ще се опитаме да представим и да разгледаме обстойно състоянието на пенсионната реформа в България, тенденциите и възможностите ѝ за развитие. За целта, **задачите**, които ще се опитаме да решим, се свеждат до: изучаване на модела на пенсионно осигуряване в страната, неговите особености и тенденции за развитие.

**Предмет на изследване** е пенсионната система в страната, поэтапното ѝ развитие и възможности за промени. Не на последно място, ще се опитаме да **дефинираме препоръки** по отношение на това как би могла да бъде усъвършенствана за в бъдеще пенсионната система в страната.

## **ПРОБЛЕМЪТ ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАЦИЯТА - ПРОБЛЕМ ВЕЧЕ И НА БЪЛГАРИЯ**

През 2014 и 2015 г. раждаемостта в повечето европейски страни бележи най-ниските нива за последните 27 години. Проблемът е в цяла Европа - тя буквално се превръща в истински стар континент, а България не прави изключение от общата тенденция. Според последния доклад на ООН страната ни е на четвърто място в света по дял на населението над 60-годишна възраст след Япония, Италия и Германия. Място за драматични вестникарски констатации коя година „изчезваме“ няма, но прогнозите са, че през следващите няколко десетилетия българите ще продължат да намаляват и застаряват като нация. В общия случай това означава все по-малко работещи, т.е. хората, които създават добавена стойност в икономиката, да издържат все повече пенсионери и социално слаби. Без реформи сега перспективата в бъдеще е ниски доходи, слаб икономически растеж и нужда от все повече публични разходи за пенсии и здравеопазване. В такава среда, дори и политическата класа да е на ниво, желанието на българите за еднопосочен билет към обещаваща по-добро бъдеще дестинация ще остане.

Само за последната година населението на България е намаляло с почти 48 хил. души сочат наскоро публикувани данни на Националния статистически институт (НСИ). Съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15 - 19 години) и броя на излизащите от нея (60 - 64 години) към края на 2015 г. е 60/100. За сравнение – 12 години по-рано всеки 100 човека в пенсионна възраст са били „замествани“ от 124 млади хора.

Прогнозите за бъдещето са още по-песимистични. Експерти от Световната банка сочат, че се очаква България да се изправи пред най-големия спад на населението в трудоспособна възраст в световен мащаб. Така през 2050 г. един от всеки трима българи ще е над 65-годишна възраст и само един от всеки двама - в активна. А за най-бедната икономика в ЕС при равни други условия тези данни означават, че тя ще продължи да е на опашката по икономически просперитет. Просто защото делът на работещото население е ключов фактор за нивото на доходите и въобще. А ако те не растат, икономиката също трудно ще върви нагоре и ще обрече на бедност не само тогавашните пенсионери, а и тогавашните работещи.

С това проблемите едва сега започват, твърдят експерти. Заради застаряващото население разходите за здравеопазване, пенсии и дългосрочни грижи може да се увеличат отвъд устойчиво равнище. В същото време приходите от данъци ще намалеят, което може да доведе до увеличаване на дефицита в бюджета. Дори след като страната достигне нива на безработица, които са устойчиво по-ниски от настоящите (13% в края на 2014 г.), броят на работещите ще се свие с 2 млн. души до 2050 г., или с почти 50%. Това ще рефлектира върху икономическия растеж, който ще намалее до близо 1% годишно в дългосрочен план, което пък ще се отрази и на нивото на държавния дълг и той може да нарасне до 45% от БВП през 2050 г. Изчисленията са направени с икономически модел за

въздействието на демографските промени върху икономиката. Разкъсването на този порочен демографски цикъл е трудно и може да стане единствено с повече млади хора, които обаче трябва или да се произведат, или да се внесат. Но тези две неща (за щастие) не могат да станат насила, а само да им се влияе чрез стимули.

Според данните от последното преброяване на населението на България от 2011 г. дялът на населението на възраст над 65 години се е увеличил от 16.8% през 2001 г. на 18.5% през 2011 г., докато дялът на лицата под 15-годишна възраст от 15.3% от населението през 2001 г. намалява на 13.2% през 2011 г. Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира най-добре чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.). За сравнение, през 2001 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора. След 2008 г. това съотношение е обратно – 100 души, излизащи от трудоспособна възраст, са замествани от 91, през 2009 г. - от 82, а през 2010 - от 74 души. По данни от Преброяването на населението през 2011 г. това съотношение е 70, което показва, че в страната вече е настъпила стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население. Нещо повече, съгласно прогнозните данни на Европейската комисия за състоянието на населението на България в трудоспособна възраст (15-64 години) през 2060 г., то ще намалее със сериозните 39.3% и от 4.866 млн. през 2013 г. ще достигне 2.962 млн. Единствено Латвия ще ни изпревари по този показател, като нейното население в трудоспособна възраст до 2060 г. ще се стопи с 42%. Третата държава със съотносими показатели е Румъния, но тя изостава значително със своите 28.5%. Средната стойност за ЕС е намаление с 11.6%. Същевременно възрастното население (над 65 години) ще се увеличи драстично и неговият дял от общото население на България от 19.4% през 2013 г. ще достигне 31.7%. В случая трябва да се подчертае, че най-възрастното население, над 80 години, ще се утрои, като дялът му от 4.4% от общото население през 2013 г. ще достигне 12.2% през 2060 г. Разбира се, подобно развитие е в унисон с развитието на демографската картина на страната, според която населението на България ще намалее до 5.5 млн. души през 2060 г. от около 7.3 млн. понастоящем, което представлява спад от почти една четвърт. Всичко това говори, че разходите на държавата за пенсии, социално подпомагане и здравеопазване ще се увеличават с бързи темпове през следващите години и решаването на този проблем трябва да е сериозен приоритет на държавната политика, който да изключва всякакви популистки своеволия и ефективни, но вредни в своята същност действия.

## ПЕНСИОННАТА РЕФОРМА В БЪЛГАРИЯ

Системата на пенсионното осигуряване в България се основава на развитието на т.нар. три стълба:

- **Първи стълб** - задължително държавно пенсионно осигуряване като елемент на Държавното обществено осигуряване;

Основните принципи на допълнителното задължително пенсионно осигуряване са:

1. **Задължителност на осигуряването** – задължително се осигуряват в професионален фонд лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, а в универсален фонд – родените след 31.12.1959 г., които се осигуряват в държавното обществено осигуряване.

2. **Персоналност на осигуряването** – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

3. **Право на лично разпореждане със средствата по индивидуалните партиди** – само осигурените лица и техните наследници имат права върху натрупаните средства при придобиване право на пенсия.

4. **Осигуряване чрез дефинирани вноски** – предварително е определен точният размер на осигурителните вноски и периодичността на тяхното плащане.

5. **Осигуряване въз основа на писмен договор** – в осигурителния договор точно са регламентирани правата и задълженията на осигуреното лице и съответния пенсионен фонд.

6. **Резултативен размер на пенсията** – размерът на пенсията се определя на базата на актюерски разчети, на основата на натрупаните средства по индивидуалната партида на лицето към момента на пенсиониране; пола и възрастта на лицето при пенсиониране; техническия лихвен процент; вида и срока на пенсията; биометричните таблици за очакваната продължителност на живота /за пожизнената пенсия/.

7. **Изплащане на пенсия след сключване на пенсионен договор** – при придобиване право на пенсия лицето сключва с пенсионния фонд пенсионен договор, в който точно са фиксирани видът, размерът и срокът за получаване на пенсията.

8. **Право на информация** – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

9. **Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионно - осигурително дружество и управляваните от него фондове** – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

10. **Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове** – държавата чрез своя контролен орган, Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

- **Втори стълб** – допълнително задължително пенсионно осигуряване в пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионноосигурителни дружества;

Основните принципи на допълнителното задължително пенсионно осигуряване са:

1. **Задължителност на осигуряването** – задължително се осигуряват в професионален фонд лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, а в универсален фонд – родените след 31.12.1959 г., които се осигуряват в държавното обществено осигуряване.

2. **Персоналност на осигуряването** – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

3. **Право на лично разпореждане със средствата по индивидуалните партиди** – само осигурените лица и техните наследници имат права върху натрупаните средства при придобиване право на пенсия.

4. **Осигуряване чрез дефинирани вноски** – предварително е определен точният размер на осигурителните вноски и периодичността на тяхното плащане.

5. **Осигуряване въз основа на писмен договор** – в осигурителния договор точно са регламентирани правата и задълженията на осигуреното лице и съответния пенсионен фонд.

6. **Резултативен размер на пенсията** – размерът на пенсията се определя на базата на актюерски разчети, на основата на натрупаните средства по индивидуалната партида на лицето към момента на пенсиониране; пола и възрастта на лицето при пенсиониране; техническия лихвен процент; вида и срока на пенсията; биометричните таблици за очакваната продължителност на живота /за пожизнената пенсия/.

7. **Изплащане на пенсия след сключване на пенсионен договор** – при придобиване право на пенсия лицето сключва с пенсионния фонд пенсионен договор, в който точно са фиксирани видът, размерът и срокът за получаване на пенсията.

8. **Право на информация** – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

9. **Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионно - осигурително дружество и управляваните от него фондове** – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

10. **Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове** – държавата чрез своя контролен орган, Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

• **Трети стълб** – допълнително доброволно пенсионно осигуряване в пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионноосигурителни дружества.

Основни принципи на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване са:

1. **Доброволност на участието** – основен принцип, по който се отличава от допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Доброволно може да се осигурява всяко физическо лице, навършило 16 г.

2. **Персоналност на осигуряването** – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

3. **Свободен избор на размера на вноската** – осигуреното лице определя по свое желание каква вноска, на какъв интервал и за какъв период да внася.

4. **Осигуряване чрез дефинирани вноски** – при сключване на осигурителния договор се определя размерът на вноската, а не на пенсията, която ще получава лицето. Размерът на пенсията не може да бъде определен предварително, тъй като зависи от натрупаните средства към момента на пенсиониране и от вида и срока за получаване на пенсията.

5. **Свободен избор на вида на пенсията** – осигуреното лице има право да избере вида на пенсията (пожизнена или срочна) и периода, през който да я получава.

6. **Право на лична пенсия за старост** – по желание на осигуреното лице пенсията от доброволен фонд може да започне да се получава до пет години преди възрастта за пенсиониране, определена от Държавното обществено осигуряване.

7. **Право на разпореждане със средствата по индивидуалната партида:**

- Натрупаните средства от лични вноски могат да бъдат изтеглени от лицето по всяко време.

- Натрупаните средства от вноски от работодател могат да се изплащат на лицето само при придобиване право на пенсия.

- При навършване на пенсионна възраст осигуреното лице има право на избор между съответния вид пенсия или на еднократно или разсрочено изплащане на натрупаните средства.

8. **Право на информация** – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

9. **Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионноосигурително дружество и управляваните от него фондове** – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

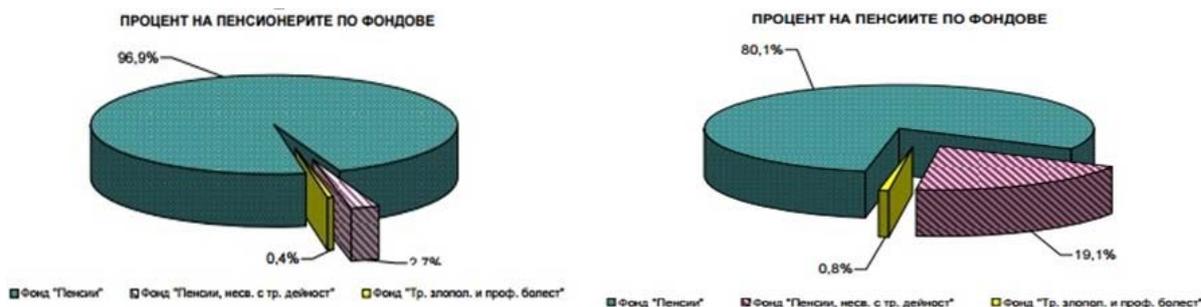
10. **Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове** – държавата чрез своя контролен орган, Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

## СЪСТОЯНИЕТО НА ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА НА БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

Населението на страната намалява, но съотношението пенсионери към население се увеличава, твърдят специалистите. Според тях, тези демографски процеси, и по-конкретно застаряването на населението в страната, както и влошаването на показателите за възрастова зависимост, ще продължават да оказват все по-голям натиск върху държавното пенсионно осигуряване в България с всяка следваща година.

1. Брой на пенсионерите по вид на водещата пенсия към 31.XII.2015 г.

Вид на пенсиите	Общо		Лични		Наследствени	
	брой	в % към 31.XII.2014 г.	брой	в % към 31.XII.2014 г.	брой	в % към 31.XII.2014 г.
<b>Брой пенсионери - общо ( I + II + III )</b>	<b>2 178 123</b>	<b>99,9%</b>	<b>2 066 931</b>	<b>100,1%</b>	<b>111 192</b>	<b>96,1%</b>
<b>I. Фонд "Пенсии":</b>	<b>2 111 089</b>	<b>99,9%</b>	<b>2 004 976</b>	<b>100,1%</b>	<b>106 113</b>	<b>96,3%</b>
<b>А. Пенсии за трудова дейност</b>	<b>2 017 179</b>	<b>99,9%</b>	<b>1 915 890</b>	<b>100,1%</b>	<b>101 289</b>	<b>96,4%</b>
1. Инвалидност поради общо заболяване	450 941	100,6%	380 789	101,3%	70 152	96,5%
2. Осигурителен стаж и възраст	1 556 982	99,8%	1 525 999	99,9%	30 983	96,1%
3. Осигурителен стаж и възраст - ЗПЗСК	1 831	69,3%	1 756	68,8%	75	84,3%
4. Инвалидност поради общо заболяване - ЗПЗСК	752	87,0%	699	86,7%	53	91,4%
5. Инвалидност поради общо заболяване - СВОК	864	92,4%	851	92,9%	13	68,4%
6. Осигурителен стаж и възраст - СВОК	5 711	92,0%	5 703	92,1%	8	80,0%
7. Частни занаятчии, търговци и др. - СВОК	98	89,1%	93	89,4%	5	83,3%
<b>Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:</b>	<b>93 910</b>	<b>100,6%</b>	<b>89 086</b>	<b>100,8%</b>	<b>4 824</b>	<b>95,8%</b>
1. Инвалидност поради общо заболяване	80	93,0%	64	94,1%	16	88,9%
2. Осигурителен стаж и възраст	93 830	100,6%	89 022	100,8%	4 808	95,8%
<b>II. Фонд "Пенсии, несвързани с трудова дейност":</b>	<b>57 676</b>	<b>100,8%</b>	<b>55 783</b>	<b>101,1%</b>	<b>1 893</b>	<b>91,5%</b>
1. Старост (поборнически) - ЗП	1	100,0%			1	100,0%
2. Военна инвалидност	2 751	94,3%	2 303	95,2%	448	90,0%
3. Народни - отч.чл.28 - ЗП	5	100,0%	1	100,0%	4	100,0%
4. Народни - чл.30а - ЗП	9	90,0%	6	85,7%	3	100,0%
5. Особени заслуги	16	88,9%	14	87,5%	2	100,0%
6. Гражданска инвалидност	159	95,8%	155	95,7%	4	100,0%
7. Старост на частни земеделски стопани -ЗОО	159	81,1%	156	80,8%	3	100,0%
8. С отделен указ -ЗП	3	100,0%	2	100,0%	1	100,0%
9. Социални пенсии за инвалидност	48 548	101,4%	48 548	101,4%		
10. Персонални пенсии	2 906	100,2%	1 479	109,8%	1 427	91,9%
11. Социални пенсии за старост	3 119	100,0%	3 119	100,0%		
<b>III. Фонд "Трудова злополука и професионална болест":</b>	<b>9 358</b>	<b>93,4%</b>	<b>6 172</b>	<b>94,4%</b>	<b>3 186</b>	<b>91,6%</b>
<b>А. Пенсии за трудова дейност</b>	<b>9 343</b>	<b>93,4%</b>	<b>6 164</b>	<b>94,4%</b>	<b>3 179</b>	<b>91,7%</b>
1. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест	9 196	93,4%	6 034	94,4%	3 162	91,6%
2. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест ЗПЗСК	113	93,4%	99	90,8%	14	116,7%
3. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест СВОК	34	103,0%	31	100,0%	3	150,0%
<b>Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:</b>	<b>15</b>	<b>83,3%</b>	<b>8</b>	<b>100,0%</b>	<b>7</b>	<b>70,0%</b>
1. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест	15	83,3%	8	100,0%	7	70,0%





**4. Брой на новоотпуснатите пенсии  
към 31.XII.2015 г.**

Вид на пенсиите	VI-то тримесечие на 2015 г.	от 1.I.2015 г. до 31.XII.2015 г.		
		Общо	лични	наследствени
<b>Брой пенсии - общо ( I + II + III )</b>	<b>24 422</b>	<b>107 663</b>	<b>95 666</b>	<b>11 997</b>
<b>I. Фонд "Пенсии":</b>	<b>23 491</b>	<b>103 395</b>	<b>91 604</b>	<b>11 791</b>
<b>А. Пенсии за трудова дейност</b>	<b>22 251</b>	<b>99 743</b>	<b>88 292</b>	<b>11 451</b>
1. Инвалидност поради общо заболяване	8 137	38 308	29 113	9 195
2. Осигурителен стаж и възраст	14 114	61 434	59 179	2 255
3. Осигурителен стаж и възраст - ЗПЗСК				
4. Инвалидност поради общо заболяване - ЗПЗСК		1		1
5. Инвалидност поради общо заболяване - СВОК				
6. Осигурителен стаж и възраст - СВОК				
7. Частни занаятчии, търговци и др. - СВОК				
<b>Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:</b>	<b>1 240</b>	<b>3 652</b>	<b>3 312</b>	<b>340</b>
1. Инвалидност поради общо заболяване				
2. Осигурителен стаж и възраст	1 240	3 652	3 312	340
<b>II. Фонд "Пенсии, несвързани с трудова дейност":</b>	<b>890</b>	<b>4 079</b>	<b>3 982</b>	<b>97</b>
1. Старост (поборнически) - ЗП				
2. Военна инвалидност	9	23	6	17
3. Народни - отч.чл.28 - ЗП				
4. Народни - чл.30а - ЗП				
5. Особени заслуги				
6. Гражданска инвалидност				
7. Старост на частни земеделски стопани -ЗОО				
8. С отделен указ -ЗП				
9. Социални пенсии за инвалидност	650	3 302	3 302	
10. Персонални пенсии	120	343	263	80
11. Социални пенсии за старост	111	411	411	
<b>III. Фонд "Трудова злополука и професионална болест":</b>	<b>41</b>	<b>189</b>	<b>80</b>	<b>109</b>
<b>А. Пенсии за трудова дейност</b>	<b>41</b>	<b>189</b>	<b>80</b>	<b>109</b>
1. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест	41	186	80	106
2. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест ЗПЗСК		2		2
3. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест СВОК		1		1
<b>Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:</b>				
1. Инвалидност поради труд. злополука и проф. болест				
		%	%	%
Общо:		100,0%	100,0%	100,0%
а) Фонд "Пенсии"		96,2%	96,0%	98,3%
б) Фонд "Пенсии, несв. с трудова дейност"		3,6%	3,8%	4,2%
в) Фонд "Трудова злополука и проф. болест"		0,2%	0,1%	0,9%

	Брой пенсионери	Брой пенсии	Среден размер на пенсионер лева
януари	2 180 885	2 670 148	306,01
февруари	2 169 638	2 654 488	319,69
март	2 179 929	2 668 622	314,25
<b>I трим. - средно</b>	<b>2 176 818</b>	<b>2 664 420</b>	<b>313,31</b>
април	2 178 746	2 666 588	337,21
май	2 178 443	2 665 107	314,85
юни	2 177 216	2 661 451	313,39
<b>II трим. - средно</b>	<b>2 178 135</b>	<b>2 664 382</b>	<b>321,82</b>
<b>I - во полугодие - средно</b>	<b>2 177 477</b>	<b>2 664 401</b>	<b>317,56</b>
юли	2 178 105	2 660 603	323,15
август	2 178 152	2 657 142	320,69
септември	2 177 722	2 653 818	320,87
<b>III трим. - средно</b>	<b>2 177 992</b>	<b>2 657 188</b>	<b>321,57</b>
<b>деветмесечие</b>	<b>2 177 646</b>	<b>2 661 997</b>	<b>318,90</b>
октомври	2 178 042	2 651 254	321,31
ноември	2 177 585	2 647 514	321,77
декември	2 178 123	2 644 808	348,14
<b>IV трим. - средно</b>	<b>2 177 918</b>	<b>2 647 860</b>	<b>330,41</b>
<b>средногодишно</b>	<b>2 177 716</b>	<b>2 658 461</b>	<b>321,78</b>

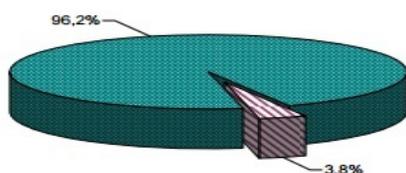
9. Разходи за пенсии към 31.XII.2015 г.

	Разход лева	31.XII.2016 г. в % към 31.XII.2014 г.
<b>Разход за пенсии и пенсионни права (вкл. издръжка)</b>	<b>8 445 512 111</b>	<b>103,6%</b>
<b>ПЕНСИИ ( 1+ 2 ):</b>	<b>8 408 865 115</b>	<b>103,6%</b>
<b>1. Пенсии за сметка на ДОО</b>	<b>8 089 957 390</b>	<b>103,8%</b>
в т.ч.: пенсии за трудова дейност	7 355 869 924	103,8%
пенсии за лицата по чл. 69 от КСО	632 147 617	105,3%
еднократна допълнителна сума към пенсиите за м. XII.2013 г.	72 136	
великденска еднократна сума към пенсиите за м. IV.2014 г.	112 485	
еднократна допълнителна сума към пенсиите за м. XII.2014 г.	1 987 067	
великденска еднократна сума към пенсиите за м. IV.2015 г.	49 870 253	
еднократна допълнителна сума към пенсиите за м. XII.2015 г.	49 897 908	
<b>2. Пенсии за сметка на централния бюджет</b>	<b>318 907 725</b>	<b>99,8%</b>
в т.ч.: социални пенсии, пенсии за особени заслуги и др.	304 567 366	100,3%
добавки към пенсиите на участниците във войните	5 446 300	74,9%
добавки към пенсиите по чл.9 от ЗПГРРЛ	8 889 952	100,8%
добавка по чл. 4 от ЗУНТОПБГ	4 107	131,3%
<b>3. Трансфер за прехвърляне на пенсионни права</b>	<b>492 057</b>	
<b>4. Издръжка</b>	<b>36 154 939</b>	<b>96,4%</b>
Пощенска такса за изплащане на пенсиите ( в т.ч. подменени изплащателни картони) и ДДС	36 113 141	96,4%
Други финансови услуги	41 798	113,8%
<b>Процент на разходите - общо:</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Пенсии за сметка на ДОО</b>	<b>96,2%</b>	
в т.ч.: пенсии за трудова дейност	88,7%	
пенсии за лицата по чл. 69 от КСО	7,5%	
<b>Пенсии за сметка на централния бюджет</b>	<b>3,8%</b>	
в т.ч.: социални пенсии, пенсии за особени заслуги и др.	3,6%	
добавки към пенсиите на участниците и пострадалите от войните, както и на наследниците, получаващи наследствена пенсия за загиналите в Отечествената война	0,1%	
добавка по чл. 9 ОТ ЗПГРРЛ	0,1%	
добавка по чл. 4 от ЗУНТОПБГ	0,001%	

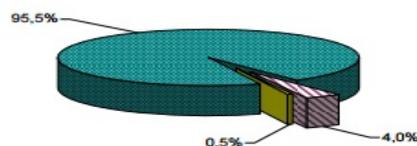
Брой на пенсионерите, разпределени по групи основни месечни размери на пенсиите им, без тези получавани като втори, трети и четвърти към 31.XII.2015 г.

N	Групи основни месечни размери на пенсиите	Брой пенсионери - общо ( I + II + III )						I. Фонд "Пенсии"					
		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии	
		брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%
	всичко	2 178 123	100,0%	2 066 931	100,0%	111 192	100,0%	2 111 089	100,0%	2 004 976	100,0%	106 113	100,0%
1	До 103,64 лв.	4 522	0,2%	2 420	0,1%	2 102	1,9%	1 589	0,08%	939	0,05%	650	0,6%
2	от 103,65 до 118,08 лв.	60 260	2,8%	5 542	0,3%	54 718	49,2%	55 737	2,6%	2 316	0,1%	53 421	50,3%
3	от 118,09 до 133,82 лв.	160 786	7,4%	154 302	7,5%	6 484	5,8%	130 506	6,2%	124 225	6,2%	6 281	5,9%
4	от 133,83 до 157,44 лв.	295 047	13,5%	287 587	13,9%	7 460	6,7%	272 862	12,9%	265 697	13,3%	7 165	6,8%
5	от 157,45 до 180,00 лв.	224 969	10,3%	219 219	10,6%	5 750	5,2%	222 949	10,6%	217 658	10,9%	5 291	5,0%
6	от 180,01 до 200,00 лв.	179 300	8,2%	175 395	8,5%	3 905	3,5%	177 650	8,4%	174 085	8,7%	3 565	3,4%
7	от 200,01 до 250,00 лв.	315 520	14,5%	308 624	14,9%	6 896	6,2%	313 987	14,9%	307 637	15,3%	6 350	6,0%
8	от 250,01 до 300,00 лв.	242 052	11,1%	236 871	11,5%	5 181	4,7%	241 197	11,4%	236 284	11,8%	4 913	4,6%
9	от 300,01 до 350,00 лв.	173 244	8,0%	168 419	8,1%	4 825	4,3%	172 806	8,2%	168 116	8,4%	4 690	4,4%
10	от 350,01 до 400,00 лв.	126 265	5,8%	122 019	5,9%	4 246	3,8%	126 036	6,0%	121 830	6,1%	4 206	4,0%
11	от 400,01 до 500,00 лв.	161 379	7,4%	155 777	7,5%	5 602	5,0%	161 148	7,6%	155 580	7,8%	5 568	5,2%
12	от 500,01 до 600,00 лв.	87 430	4,0%	85 026	4,1%	2 404	2,2%	87 348	4,1%	84 951	4,2%	2 397	2,3%
13	от 600,01 до 700,00 лв.	52 053	2,4%	51 096	2,5%	957	0,9%	52 000	2,5%	51 045	2,5%	955	0,9%
14	от 700,01 до 800,00 лв.	34 089	1,6%	33 735	1,6%	354	0,3%	34 077	1,6%	33 723	1,7%	354	0,3%
15	от 800,01 до 910,00 лв.	61 171	2,8%	60 863	2,9%	308	0,3%	61 161	2,9%	60 854	3,0%	307	0,3%
16	над 910,00 лв.	36	0,002%	36	0,002%			36	0,002%	36	0,002%		
	на 910,00 лв.	36 511	1,7%	36 356	1,8%	155	0,1%	36 507	1,7%	36 353	1,8%	154	0,1%
	до 157,44 лв. вкл.	520 615	23,9%	449 851	21,8%	70 764	63,6%	460 694	21,8%	393 177	19,6%	67 517	63,6%

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РАЗХОДИТЕ ЗА ПЕНСИИ



СТРУКТУРА НА РАЗХОДИТЕ ПО ФОНДОВЕ



■ Пенсии за сметка на ДОО

▨ Пенсии за сметка на централен бюджет

■ Фонд "Пенсии"

▨ Фонд "Пенсии не свързани с трудова дейност"

▨ Фонд "Трудова зпполука и професионална болест"

N	Групи основни месечни размери на пенсиите	II. Фонд "Пенсии, не свързани с трудова дейност"						III. Фонд "Трудова зпполука и професионална болест"					
		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии	
		брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%
	всичко	57 676	100,0%	55 783	100,0%	1 893	99,8%	9 358	100,0%	6 172	100,0%	3 186	100,0%
1	До 103,64 лв.	2 914	5,1%	1 481	2,7%	1 433	75,7%	19	0,2%			19	0,6%
2	от 103,65 до 118,08 лв.	3 667	6,4%	3 219	5,8%	448	23,7%	856	9,1%	7	0,1%	849	26,6%
3	от 118,09 до 133,82 лв.	30 080	52,2%	30 077	53,9%	3		200	2,1%			200	6,3%
4	от 133,83 до 157,44 лв.	19 819	34,4%	19 818	35,5%	1	0,1%	2 366	25,3%	2 072	33,6%	294	9,2%
5	от 157,45 до 180,00 лв.	1 067	1,85%	1 066	1,91%	1	0,05%	953	10,2%	495	8,0%	458	14,4%
6	от 180,01 до 200,00 лв.	76	0,1%	75	0,1%	1		1 574	16,8%	1 235	20,0%	339	10,6%
7	от 200,01 до 250,00 лв.	29	0,1%	24	0,04%	5	0,3%	1 504	16,1%	963	15,6%	541	17,0%
8	от 250,01 до 300,00 лв.	4	0,01%	3	0,01%	1	0,05%	851	9,1%	584	9,5%	267	8,4%
9	от 300,01 до 350,00 лв.	4	0,01%	4	0,01%			434	4,6%	299	4,8%	135	4,2%
10	от 350,01 до 400,00 лв.	1	0,002%	1	0,002%			228	2,4%	188	3,0%	40	1,3%
11	от 400,01 до 500,00 лв.							231	2,5%	197	3,2%	34	1,1%
12	от 500,01 до 600,00 лв.							82	0,9%	75	1,2%	7	0,2%
13	от 600,01 до 700,00 лв.	15	0,03%	15	0,03%			38	0,4%	36	0,6%	2	0,1%
14	от 700,01 до 800,00 лв.							12	0,1%	12	0,2%		
15	от 800,01 до 910,00 лв.							10	0,1%	9	0,1%	1	0,03%
16	над 910,00 лв.												
	на 910,00 лв.							4	0,04%	3	0,05%	1	0,03%
	до 157,44 лв. вкл.	56 480	97,9%	54 595	97,9%	1 885	99,6%	3 441	36,8%	2 079	33,7%	1 362	42,7%

N	Групи месечни размери на пенсиите	Общо		Лични Пенсии		Наследствени Пенсии	
		брой	%	брой	%	брой	%
		Всичко:		1 656 523		1 620 724	
1	До 103,64 лв.	3 213	0,2%	2 965	0,2%	248	0,7%
2	от 103,65 до 118,08 лв.	5 054	0,3%	395	0,02%	4 659	13,0%
3	от 118,09 до 133,82 лв.	41 083	2,5%	39 708	2,5%	1 375	3,8%
4	от 133,83 до 157,44 лв.	207 369	12,5%	205 023	12,7%	2 346	6,6%
5	от 157,45 до 180,00 лв.	108 149	6,5%	106 261	6,6%	1 888	5,3%
6	от 180,01 до 200,00 лв.	139 804	8,4%	138 263	8,5%	1 541	4,3%
7	от 200,01 до 250,00 лв.	268 264	16,2%	265 024	16,4%	3 240	9,1%
8	от 250,01 до 300,00 лв.	216 821	13,1%	213 522	13,2%	3 299	9,2%
9	от 300,01 до 350,00 лв.	161 043	9,7%	157 240	9,7%	3 803	10,6%
10	от 350,01 до 400,00 лв.	119 868	7,2%	116 136	7,2%	3 732	10,4%
11	от 400,01 до 500,00 лв.	155 426	9,4%	149 969	9,3%	5 457	15,2%
12	от 500,01 до 600,00 лв.	85 297	5,1%	82 796	5,1%	2 501	7,0%
13	от 600,01 до 700,00 лв.	50 773	3,1%	49 749	3,1%	1 024	2,9%
14	от 700,01 до 800,00 лв.	33 509	2,0%	33 138	2,0%	371	1,0%
15	от 800,01 до 910,00 лв.	60 676	3,7%	60 364	3,7%	312	0,9%
16	над 910,00 лв.	174	0,01%	171	0,01%	3	0,01%
	до 157,44 лв. вкл.	256 719	15,5%	248 091	15,3%	8 628	24,1%

Забележка: В месечния размер на пенсиите е включен основния размер на водещата пенсия, сумата за изплащане на останалите пенсии и добавките за старост.



### Какво означават цитираните дотук цифри?

През 2015 г. броят на пенсиониралите се лица в страната е бил 107 663, с 8 284 (8,3%) повече спрямо 2014 г. Лични пенсии са получили 95 666 пенсионери, с 5 178 (5,7%) повече спрямо предходната година, наследствени пенсии са получили 11 997 лица, с 3 106 (34,9%) повече спрямо 2014 г. Лични пенсии за осигурителен стаж и възраст са отпуснати на 59 179 лица или на 61,9% от всички пенсионирали се с лични пенсии. Спрямо 2014 г. има увеличение на този брой с 5 225 (9,7%). От пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст 29 828 (50,4%) са със смесен осигурителен стаж, с 612 или 2,1% повече от 2014 г., 29 231 (49,4%) лица са полагали труд при условията на трета категория, с 4 621 или 18,8% повече от 2014 г., и 111 (0,2%) лица са работили при условията на първа и втора категория труд, с 12 или 9,8% по-малко в сравнение с 2014 г. Пенсионерите с отпуснати при условията на чл. 69 от КСО пенсии са 3 312 или 3,5% от всички новоотпуснати лични първи пенсии. Този брой е със 751 (29,3%) повече в сравнение с броя през 2014 г. През 2015 г. 29 113 лица са получили лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване, като техният относителен дял в съвкупността от всички новоотпуснати лични първи пенсии е 30,4%. През 2014 г. техният дял е 33,3%. Спрямо миналата година има намаление на броя им с 1 034 (3,4%). През 2015 г. лични пенсии от фонд „Пенсии, свързани с трудова дейност“ са отпуснати на 3 982 лица, с 255 (6,8%) повече в сравнение с предходната година. Новоотпуснатите социални пенсии за инвалидност са 3 302, като са се увеличили с 123 (3,9%) спрямо 2014 г. и заемат най-голям дял от новоотпуснатите от този фонд лични пенсии (82,9%).



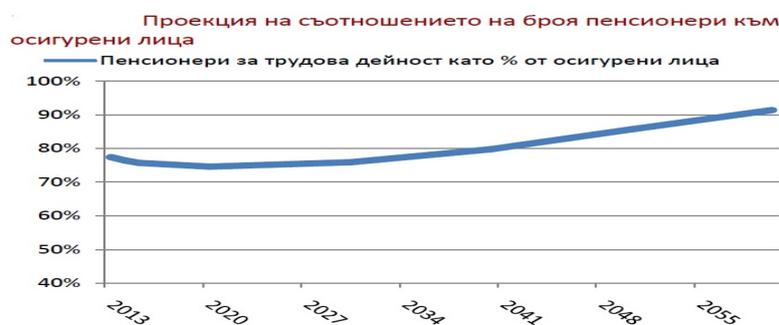
От фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ са отпуснати още 6 пенсии за военна инвалидност, като през предходната година са били отпуснати 5 пенсии, 263 персонални пенсии или с 80 (43,7%) повече от миналата година, 411 социални пенсии за старост, които са с 52 (14,5%) повече от 2014 г. Пенсионерите с новоотпуснати лични първи пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест през 2015 г. са 80, което е с 19 (19,2%) по-малко в сравнение с 2014 г.

Средният осигурителен доход (СОД) е важен показател за социално-осигурителната система, който като елемент в пенсионната формула служи за определяне размерите на новите пенсии, а заедно с броя на осигурените лица и размера на осигурителните вноски определя приходите в държавното обществено осигуряване.

По данни от регистъра на осигурените лица средният осигурителен доход за месец декември 2015 г. е 783,76 лв., а средномесечният осигурителен доход за 2015 г. е 726,40 лв. Номиналното нарастване на средномесечния осигурителен доход за 2015 г. спрямо 2014 г. е 6,3%, а реалното нарастване е 7,5% при хармонизирана средногодишна инфлация - 1,1% за 2015 г. Отчетеният ръст на осигурителния доход се дължи основно на увеличението на минималните осигурителни прагове по икономически дейности и квалификационни групи професии средно с 6,3 на сто в сравнение с 2014 г., на увеличението на максималния осигурителен доход от 2400 лв. на 2600 лв. и на увеличението на минималната работна заплата. Най-ниският осигурителен доход и минималното заплащане в бюджетната сфера са равни на минималната работна заплата,

която през 2015 г. се повиши двукратно, от 340 лв. на 360 лв. от 1 януари и от 360 лв. на 380 лв. Средното нарастване спрямо 2014 г. е 8,8 на сто. Процесите на оптимизация и реструктуриране на заетостта във фирмите също оказват известно влияние върху ръста на средния осигурителен доход за 2015 г. Осигурителният доход на осигурените лица, родени след 31.12.1959 г., които са обхванати от допълнителното задължително пенсионно осигуряване в универсални фондове, е 736,83 лв., като нарастването спрямо 2014 г. е с 6,6%. Лицата, родени преди 1.01.1960 г., имат среден осигурителен доход 684,54 лв., който е с 4,4% по-висок в сравнение с предходната година. Запазва се значителната разлика в осигурителния доход на осигурените мъже и жени. Средният осигурителен доход на мъжете през 2015 г. е 768,41 лв., а на жените – 682,43 лв., като разликата е 12,6% в полза на мъжете. За 2015 г. диференцираният минимален месечен размер на осигурителния доход се запазва на нивото от 2014 г. – съответно 420 лв., 450 лв., 500 лв. и 550 лв., съобразно облагаемия им доход за 2013 г. Минималният осигурителен доход за регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители се увеличи от 240 лв. на 300 лв. За 2015 г. средният осигурителен доход на самоосигуряващите се лица без земеделските стопани е 446,80 лв. при 444,62 лв. за 2014 г. Средният осигурителен доход на земеделските стопани е 296,49 лв. при 240,18 лв. за предходната година, което представлява ръст от 23,4%. Морските лица, които от началото на 2010 г. са включени като отделна група и се осигуряват за собствена сметка, имат средносигурителен доход 488,46 лв., който е с 0,2% по-висок спрямо 2014 г. Средномесечният осигурителен доход за 2015 г. на наетите в специалните ведомства военнослужещи, следователи и разузнавачи е 1093,06 лв., или с 1,5% по-висок от 2014 г. Средномесечният осигурителен доход за 2014 г. на държавните служители, съдиите и прокурорите е 1142,76 лв., което е с 2,0% повече от 2014 г. Средният осигурителен доход на осигурените лица, включени в програми за заетост е 198,59 лв. като за 2015 г. той е със 17,6% по-висок от 2014 г. Осигурени лица, за които осигурителната вноска се разпределя между работодател и осигурено лице: Средният осигурителен доход на работещите при условията на трета категория труд лица е 732,29 лв. и спрямо 2014 г. се е увеличил с 6,3%. Осигурителният доход на работещите при условията на първа и втора категория труд е 993,11 лв., като за тях нарастването спрямо 2014 г. е 3,7%. Осигурителният доход на учителите за 2015 г. е 852,17 лв. или с 3,2% по-висок от 2014 г.

Въпреки че през последните десетина години съотношението на пенсионерите към осигурени лица е останало постоянно, или дори е намаляло леко, то очакванията са тази зависимост да се покачва след 2020 г. Ако към това прибавим и демографската прогноза за намаляване на населението и увеличение на средната продължителност на живота, се създават предпоставките за сериозен проблем за разходо-покривната система – намаляване на приходите при запазване или дори увеличаване на разходите.



Разходо-покривната пенсионна система предполага наличието на достатъчно работещи, които да плащат осигуровки и съответно да „издържат“ пенсионерите. Както е видно от графиката, в България дефицитът на държавната пенсионна система надхвърля

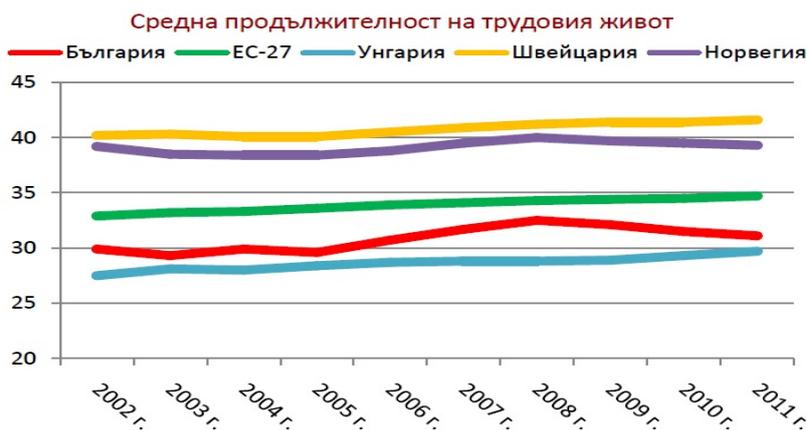
50%. Без 12-те процента държавна вноска приходите във фонд „Пенсии“ не могат да покрият дори и половината от разходите.

### КАК ГО ПРАВЯТ В ЕВРОПА?

Една от малкото положителни характеристики на българската пенсионна система е, че разходите за пенсии като % от БВП са по-ниски от средните за Европа. Все пак обаче се наблюдава скъсяване на разликата между България и средното за ЕС заради по-бързото нарастване на разходите в България. На графиката по-долу са дадени разходите за пенсии като % от БВП освен в България в две европейски страни и ЕС-27. Трябва да се има предвид, че графиката представя единствено разходите на съответната държава за пенсии, без да включва тези, плащани от частни пенсионни фондове. Последните имат значителен дял в общия доход на пенсионерите в редица страни от ЕС, вкл. Холандия.



Друго интересно сравнение с Европа е средната продължителност на трудовия живот. На графиката по-долу ясно се вижда силното изоставане спрямо средното за ЕС ниво. Единствените държави, в които средният трудов живот е по-къс, са Унгария и Италия, като последната е много близо като стойност до нашата страна. Това е поредното доказателство за неефикасността на цялата пенсионна система и показва нуждата от реформа, в конкретния случай - при възможностите за ранно пенсиониране.



Продължавайки със сравненията с Европа, разглеждаме процентното съотношение на пенсионерите под 65-годишна възраст към общия брой пенсионери. Тук България изостава с повече от 15% за 2010 г. от средното за Европа ниво. Единствено Унгария и Румъния имат по-висок показател. Държава за пример е Великобритания, където след 2020 г. се очаква да няма пенсионери на възраст под 65 години. Основни фактори за позицията на България са възможността за ранно пенсиониране на т.нар. категорийни работници и злоупотребите с инвалидни пенсии.



## ПРОБЛЕМИ НА БЪЛГАРСКАТА ПЕНСИОННА СИСТЕМА

С проведената реформа пенсионното осигуряване в страната ни премина в нов етап от своето развитие. У нас бе въведен моделът, предложен от Световната банка, с който се целеше да се отговори на все по-усложняващата се демографска ситуация в страната ни – увеличаване на броя на хората в пенсионна възраст и намаляване на тези в трудоспособна. В подобни условия системите, функциониращи на разходно-покривен принцип, не са финансово стабилни и рисковете пред осигурените лица нарастват значително. Ето защо бяха предприети стъпки, които целяха въвеждането на капиталовия принцип в осигуряването. С въвеждането на втория и третия стълб се целеше да се снесе част от бремето на първия стълб и по този начин да се оздрави финансово системата за идващите години. Тук е добре да припомним правилото на Аарон, което дава основните зависимости, определящи възвращаемостта при приходно-разходната и при капиталово-натрупващата система. Според това правило възвращаемостта на системата, изградена на разходно-покривен принцип, зависи от:

1. растежа на средните доходи (което определя растежа на осигурителните вноски);
2. съотношението между работещи и пенсионери (dependency ratio).

От друга страна възвращаемостта на системата, изградена на капиталов принцип, зависи първо от доходността на активите, в които са вложени средствата на осигурените лица, и второ - от съотношението между годините, прекарани в пенсия, и годините трудов стаж.

Основен проблем на българската пенсионна система в момента е изключително ниското съотношение между работещи и пенсионери. Растежът на средните доходи не е в състояние да компенсира ниския коефициент на зависимост и това предопределя ниската възвращаемост за хората в пенсионна възраст. Разходно-покривните системи се характеризират с голям политически риск. Това е рискът от неизпълнение на поетите преди това обещания от страна на управляващите. Рискът за лицата при този тип системи не е свързан нито с финансовите пазари и доходността, която ще се реализира на тях, нито с евентуален бъдещ фалит на работодателите. Рискът произтича най-вече от политически фактори и свързаните с тях решения. В България настоящото поколение пенсионери се сблъсква именно с този риск. Години наред хората от тази генерация са заделяли вноски за пенсия, като срещу това са получавали обещанието на държавата, че когато дойде времето те да се пенсионират, тя (държавата) ще се погрижи за тях. Идвайки обаче това време се оказва, че държавата не е в състояние да изпълни обещанието си и съответно плащанията към тези лица стават символични. С въвеждането на втория и третия стълб в осигуряването политическият риск бе снижен, като в същото време се даде възможност на хората да спестяват средства за своята собствена пенсия.

С оглед на настоящата демографска и икономическа ситуация извършената реформа е в правилната посока. Вторият стълб в българската пенсионно-осигурителна система съставлява т.нар. допълнително задължително пенсионно осигуряване. В него се осигуряват лицата, родени след 31.12.1959 г., в универсални пенсионни фондове, а лицата, упражняващи първа и втора категория труд - в професионални пенсионни фондове. Третият стълб е доброволното пенсионно осигуряване и в него могат да се осигуряват всички лица, които имат такова желание. И двата нововъведени стълба функционират на капиталово-натрупващ принцип.

В теорията и в практиката съществуват два основни типа схеми, посредством които може да се осъществи осигуряването при системите от фондов тип:

1. схеми с определени вноски;
2. схеми с определени пенсии.

В практиката се срещат и някои хибридни видове, които се опитват да съчетаят положителните черти на двата основни типа схеми. Характерно за схемите с определени вноски е това, че осигуреното лице или неговият работодател внасят определени вноски в пенсионния фонд, като след придобиване право на пенсия, в зависимост от сумата, която се е натрупала по индивидуалната партида на лицето, се определя размерът на неговата пенсия. Размерът на натрупаната сума зависи от постъпващите вноски и постигната доходност от активите, в които са инвестирани средствата на лицето.

При схемите с определени пенсии осигуреното лице предварително знае какъв ще бъде размерът на неговата пенсия. Най-често той се определя като процент от последната заплата или като процент от средната заплата, която лицето е получавало определен брой години преди пенсиониране.

За българската пенсионно-осигурителна система е бил предпочетен първият вариант, т.е. схема с определени вноски. И при двата типа схеми осигуреното лице е изправено пред определени рискове, т.е. системите, функциониращи на капиталово натрупващ принцип, също носят определени рискове за осигурените лица. Тези рискове обаче се различават значително по своята природа от рисковете, присъщи на разходно-покривните системи. Всяко лице, което се осигурява допълнително в универсален, професионален или доброволен пенсионен фонд в България, има своя индивидуална партида, в която постъпват осигурителните вноски от страна на лицето и/или работодателя. Пенсионно-осигурителното дружество има за цел да управлява разумно тези средства, да ги инвестира в подходящи инструменти и съответно да получава доходност от тях, която се разпределя между индивидуалните партиди на осигурените лица. При схемите с определени вноски в зависимост от стойността на активите, които лицето има по своята партида към момента, в който то трябва да се пенсионира, се определя и размерът на неговата пенсия. Оттук следва и основният риск, който може да споходи лицата, осигуряващи се по такъв тип схема – инвестиционният. Както е известно в пазарната икономика се наблюдава цикличност в развитието ѝ. След период на възход следва спад, който се характеризира с намаляване на икономическата активност и съответно понижение на цените на основните финансови инструменти. Пенсионните фондове са финансови институции, които разполагат с дългосрочен ресурс. В този смисъл те имат предимство пред останалите институционални инвеститори при участието им на капиталовия пазар. Те могат да си позволят да инвестират в по-рискови инструменти, които в дългосрочен период обаче носят по-висока доходност за осигурените лица. От финансовата теория е известно, че в дългосрочен период най-доходоносният инструмент са акциите, в краткосрочен период обаче колебанията в техните цени могат да бъдат съществени. Рискът за осигуреното лице се крие в обстоятелството, че моментът на неговото пенсиониране може да настъпи в неблагоприятен от гледна точка на пазара период. Ако мениджърите на пенсионната компания са инвестирали средствата на лицето предимно в акции и пазарът „потъне“ точно в момента, в който лицето следва да се

пенсионира, то пенсията, на която ще може да разчита това лице, едва ли би била оптималната. Отговорността за управляващите пенсионните фондове в този случай е голяма. От една страна, те не бива да допускат подобно колебание в инвестицията за лица, на които им предстои пенсиониране в съвсем кратък период, от друга страна - не бива да изпадат и в „безразсъден“ консерватизъм и да инвестират през цялото време в инструменти с фиксиран доход, чиято възвращаемост в дългосрочен период е по-ниска от тази на инструментите с променлив доход.

Във финансовата литература са известни три периода, през които преминават в своето развитие пенсионните фондове. Върху инвестиционната им политика влияние оказва тяхната „зрялост“ - съотношението между активните членове на фонда, тези, които правят вноски в него и пенсионираните такива. „Зрелостта“ на фонда определя дюрацията на неговите задължения (това е средното време, оставащо до възникване на пенсионни плащания от страна на фонда). Когато даден фонд е в своя „незрял“ стадий, това е времето, когато постъпленията във фонда са повече от плащанията, които той извършва, е подходящо да се инвестира по-голяма част от портфейла в акции (т.е. дългосрочни инструменти с променлив доход), при преминаване на фонда в своя „зрял“ стадий (активните и пенсионираните членове имат еднакъв дял) делът на инструментите с променлив доход следва да намалее за сметка на този на инструментите с фиксиран доход и в случай на преминаване в етап, в който пенсионираните членове са повече от тези, които правят вноски, инвестициите следва да бъдат предимно в облигации, чиито парични потоци са по-лесно предвидими. За пенсионно-осигурителното дружество е важно да нагоди дюрацията на активите, които държи в портфейла си, към тази на пасивите. В края на инвестиционния период инвеститорите се стремят да държат изцяло безрискови активи като по този начин стабилизират стойността на инвестицията.

### **ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ПРОБЛЕМЪТ ДА БЪДЕ РЕШЕН**

Бързият темп на застаряване на населението в България изисква енергични икономически, институционални, административни, бюджетни и финансови промени, без които ще бъде нарушена сплотеността в обществото, солидарността между поколенията и ще възникват нови, трудно разрешими проблеми за бъдещите поколения.

В демографски план застаряването на населението е необратим процес и затова отговорът на това предизвикателство трябва да бъде насочен не просто към механична промяна на основните демографски показатели, а към прилагане и развитие на интегрирана политика за мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и целенасочено инвестиране в повишаване на качеството на човешкия капитал. В този дух се планира и държавната политика за демографско развитие.

България е една от малкото държави в Европа и първата между новите членки на Европейския Съюз, която има разработена дългосрочна **Национална стратегия за демографско развитие на Р България (2006-2020 г.)**. В нея се акцентира не просто върху увеличаването на раждаемостта, а върху постигането на високо качество на човешкия капитал, на хората с тяхното здравословно състояние, образование, способности и умения. Министерството на труда и социалната политика координира изпълнението на Националната стратегия за демографско развитие чрез **ежегодни национални планове**, които се разработват в рамките на **Междуправителствена група по демографски въпроси**, в която са включени експерти от всички министерства, от Националното сдружение на общините в България, неправителствени организации, научни среди от институти на Българска академия на науките и др. Работата по координиране на демографската политика и на политиката за активен живот на възрастните хора се извършва от Министерството на труда и социалната политика. По отношение на застаряването и проблемите на социалното и икономическо участие на възрастните хора Министерството

на труда и социалната политика разработва **Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните** и координира изпълнението на **Международния план за действие на ООН по застаряването, приет в Мадрид през 2002 г.** **Националната стратегия за демографско развитие на Р България (2006 – 2020 г.)** и **Националната концепция за активен живот на възрастните хора са ключови стратегически документи, изискващи цялостен подход, които са заложили за изпълнение и в Националната програма за реформи на Р България.**

Националната концепция за активен живот на възрастните хора е развитие и продължение на едно от важните направления на Националната стратегия за демографско развитие на Република България с хоризонт до 2020 г. – преодоляване на последиците от застаряване на населението. Политиката за подкрепа на активния живот на възрастните хора е част от демографската политика и част от цялостната политика за устойчиво културно, икономическо и социално развитие на страната. Преодоляването на негативните демографски тенденции в обществото ни е дълъг и бавен процес. Той изисква мобилизиране на усилията на министерства, държавни агенции, общински органи, социални партньори, научни ведомства и граждански организации. Условие за устойчиво и балансирано демографско развитие е постигането на добър синхрон, координация и последователност в предприеманите политики и мерки; разработване на устойчива и дългосрочна политика; създаване на надеждна система за моделиране и за динамична статистика и наблюдение на движението на населението и демографските процеси. Всичко това означава създаване на цялостен национален механизъм за посрещане на демографската промяна в обществото ни.

Разработването, приемането, мониторингът и отчитането на изпълнението на стратегическите и оперативни документи, свързани с демографското развитие на населението и на подкрепа на активния живот на възрастните хора, се извършва в рамките на Междуведомствената работна група по демографски въпроси, иницирана и конституирана със Заповед на министъра на труда и социалната политика. Членове на тази група са представители на неправителствени организации, работещи по проблемите на активното стареене, чийто представители са хора от третата възраст. В работата на Междуведомствената работна група по демографски въпроси, са включени и неправителствени организации.

**Прекрасен пример за добра практика в областта на пенсионната реформа** е пенсионната система в Чили. Разходно-покривният модел в тази страна изцяло е заместен с капиталово-спестовен, който води до между 50% и 100% увеличение на получаваните пенсии в сравнение с техния размер преди реформата. Според пенсионната система в Чили това, което определя пенсията на работника, са парите, натрупани от него в личната му пенсионна сметка през годините, през които е работил. Нито работникът, нито работодателят плащат осигурителни вноски. Работникът не получава и осигурена от правителството пенсия. Вместо това 10 процента от неговата заплата, идващи от плащаните преди това осигурителни вноски, се депозират, без да бъдат облагани, от работодателя му всеки месец в личната му пенсионна сметка. Тези 10 процента са изчислени при допускане за 4-процентова средна реална възвращаемост на личните пенсионни сметки (ЛПС) през целия трудов стаж, така че типичният работник да има достатъчно пари в сметката си, за да си осигури пенсия, равняваща се приблизително на 70 процента от последната му заплата. Работникът може да внася под формата на доброволни спестявания до още 10 процента от заплатата си всеки месец, които също се изваждат от облагаемия доход. Възвращаемостта на ЛПС е освободена от данъци. При тегленето на парите след пенсиониране се заплащат данъци според данъчна скала в момента на получаване на парите.

Основните изисквания за коректното функциониране на модела в Чили обаче са адекватен надзор, липса на намеса на политическите сили в избора на надзорни органи, работеща съдебна система, липса на корупция и т.н.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Както е видно от по-горе представените графики, финансовото състояние на пенсионната система в България е повече от лошо. Разходо-покривната система разчита изцяло на достатъчно приходи от работещите и плащащи осигуровки, за да може да се покрият текущите разходи за всички видове пенсии. Балансът на държавното пенсионно осигуряване се влошава постоянно като дефицитът (без да се брои 12% вноска от държавата като 3-ти осигурител от 2009 г. насам) към началото на 2015 г. е над 50%, т.е приходите от осигуровки покриват по-малко от половината разходи за пенсии, а останалите се финансират от други приходи в бюджета.

В същото време изплащаните пенсии не са достатъчно високи, за да осигурят нормален стандарт на живот, който дори малко да се доближава до този преди пенсиониране въпреки високите разходи. Очевидно е, че реформите от 2000 г. и края на 2011 г. са били недостатъчни и е нужна основна промяна в пенсионното осигуряване.

Нужно е ограничаване на възможностите за ранно пенсиониране и приближаване на пенсионната възраст между различните категории труд. Социалните и инвалидни пенсии също имат остра нужда от реформа. Добра идея е социалните пенсии за инвалидност да бъдат отделени от НОИ, тъй като те са форма на социална помощ и нямат връзка със системата за социално осигуряване.

Основна промяна, която би трябвало да бъде приоритет при бъдещи реформи, е постепенното преминаване от разходо-покривна система към модел на лични спестявания, при който ще се подобрят стимулите за плащане на осигуровки, тъй като от размера на внасяните осигуровки през трудовия живот ще зависи и получаваната пенсия след пенсиониране. Цялостните промените в пенсионната система трябва да доведат до по-голяма независимост на пенсионната система, повече прозрачност, по-голяма свобода на избора за начина на пенсионно осигуряване, финансова устойчивост на системата и адекватно ниво на пенсиите, които да осигуряват нормален стандарт на живот на пенсионерите.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Димитрова, П. (2019). Пенсионная система накопительного типа в Болгарии. *Управленческий учет и финансы*. №2, Москва, с. 110-120.
2. Дмитриев, Е., *Социальное обеспечение в странах Запада*, М., изд. НТР, 2006.
3. Киркова, А., Костова, Е., *Наръчник по пенсионно осигуряване*, изд. Труд и право, 2006.
4. *Кодекс за социално осигуряване*, изд. Сиби, София, 2014.
5. Марева, Н. (2012). Развитие на допълнителното пенсионно осигуряване в България, предизвикателства и възможности. *Сп. „Ново знание“*, изд. ВУАРР, бр. 1, януари-март 2012, с. 58-64.
6. Марева, Н. (2018). Капиталовите пенсионни фондове в България – развитие, състояние и перспективи. *Годишник на ВУАРР*, Vol. 6, с. 77-121.
7. Национален осигурителен институт: <http://www.nssi.bg/aboutbg>
8. Салчев, П., Георгиева, Л., *Принципи и практики в пенсионното осигуряване*, Сиела, 2010.
9. Хрискосков, Й. Пенсионната реформа в България – постижения, проблеми, перспективи. Конференция „Развитие на пенсионните реформи: опитът на България и регионални перспективи“ София, България, 16 и 17 февруари 2005 г.

10. Aino Salomki. (2015). Public pension expenditure in the EPC and the European Commission projections: an analysis of the projection results, European Economy, Economic Papers 268, December 2015.

11. Baker, W. Pensions for the future: developing individually funded programs, LIMA, 2012.

12. Dimitrova, P. (2019). Investment policy of pension companies in Bulgaria. 11-th International Conference Digital Transformation of the Economy and Society. Shaping the Future, 19-20 Oktober, Prilep, North Macedonia, ISBN 978-9989-695-65-0, p.48-58.

13. The Economic Policy Committee and the European Commission. (2005). The 2005 projections for age-related expenditure (2004-2050) for the EU-25 Member States: underlying assumptions and projection methodologies, European Economy, Special Report 4/2005.