



Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“

ПЕНСИОННИ СИСТЕМИ В НЯКОИ СТРАНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И БЪЛГАРИЯ



Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“

**ПЕНСИОННИ СИСТЕМИ
В НЯКОИ СТРАНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
И БЪЛГАРИЯ**

София, август 2009

Със съдействието на ръководството на Националния осигурителен институт, Министерството на труда и социалната политика, което се съгласи да предостави правото на използване на преводните материали.

Брошурата се разпространява безплатно!

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение	5
Част I. Пенсионно-осигурителни системи в някои европейски страни и Япония	9
Австрия	11
Белгия	19
Великобритания	25
Германия	30
Гърция	38
Дания	41
Ирландия	45
Испания	51
Италия	60
Латвия	62
Лихтенщайн	66
Люксембург	71
Нидерландия	77
Норвегия	83
Португалия	88
Словения	92
Финландия	97
Франция	99
Чехия	105
Швейцария	109
Швеция	113
Япония	117
Част II. Пенсионно-осигурителната система в България	120
Част III. "Сребърният фонд" в България	134
Сравнителна характеристика на пенсионно-осигурителните системи в Европейския съюз	143
Общи принципи на финансиране на осигурителните системи в Европейския съюз	179
Социално-осигурителни вноски в страните от Европейския съюз	189

ВЪВЕДЕНИЕ

Реформата в осигурителната система от 2000-та година беше предизвикана от промените в стопанския и общественно-политически живот на страната, разрастващата се сива икономиката, високата безработица, влошената демографска характеристика на населението, високия размер на осигурителните вноски върху работодателите, работниците и служителите. Реформата трябваше да бъде проведена, за да се отговори на социално-икономическите реалности и да не се допусне цялостен срив на националната осигурителна система.

В областта на пенсионното осигуряване, реформата беше замислена и проведена с оглед постигане на адекватност на пенсиите и финансова устойчивост на базата на увеличаване на личния осигурителен принос и личната отговорност на осигуряващите се лица за равнището на бъдещите им заместващи доходи от пенсии. В този смисъл, наред със солидарната публична разходо-покривна пенсионна схема се разкриха и две нови капитализирани схеми — за задължителното допълнително пенсионно осигуряване в универсални и професионални пенсионни фондове и за доброволно осигуряване в частни пенсионни фондове.

Осъществена по начин, осигуряващ бъдеща стабилност и сигурност за доходите на бъдещите пенсионери, понастоящем участници в осигурителния процес, по същество с реформата беше нарушен общественят договор между поколенията от 50-те години на миналия век и потърпевши се оказаха хората, които съзнателно и отговорно бяха издържали предишните пенсионери и очакваха същото в годините на своето пенсиониране. Техният труд и дългогодишното им участие в осигурителната система бяха в голяма степен обезличени, а доходите им от пенсии редуцирани и рязко намалени. Негативното отношение на пенсионерите към философията на пенсионната реформа като цяло се засили след нарушаването на регламентираните с КЗОО (от 2003 г. - КСО) постановки за актуализация и индексация на пенсиите през 2002 - 2005 година. Като следствие се получи:

- рязко изоставане на доходите от пенсии от постигнатите след 2000 година ръстове в икономическо развитие и годишен осигурителен доход, както и от жизненото равнище в страната;
- изоставане с около 25 на сто на размерите на старите пенсии в сравнение с ново отпуснатите пенсии при равен принос в осигурителната система;
- промяна на над 200 хил. пенсии за осигурителен стаж и възраст в такива за инвалидност през този период, дължаща се на използваната възможност (отменена от 2006 г.) за пре-пенсиониране върху нова осигурителна база;
- поставяне на една не малка част от пенсионерите (около 300 хил. души) в зависимост от защитната система на социалното подпомагане поради инвалидност и обедняване.

Инерцията в действията на правителството на тройната коалиция по отношение на реалната актуализация на старите пенсии и превеждането им към настоящата или близка до нея осигурителна база (осигурителен доход), както и сравнително високото увеличаване на минималните пенсии през 2006 г. без последваща диференциация на останалите пенсии, също не допринесе за по-

добряване на равнището на изплащаните пенсии. Нещо повече, съществено се наруши баланса в пенсионната система и за сметка на криворазбрана солидарност се стигна до несправедливост в отчитането на личния осигурителен принос на пенсионерите.

Българският пенсионер, както и българският работещ, се оказа не само най-бедният пенсионер в Европейския съюз, но и на Балканите, а той заслужава значително по-добра участ, по-добър живот и достойни старини.

Именно за това КТ "Подкрепа", последователна в социално-защитните си действия, не може да остане безразлична и безучастна към съдбата на своите родители. Още повече, че синдикалните членове, настоящи работници и служители, разбират, че ако днес не бъдат защитени пенсионните права на настоящите пенсионери, утре и техните права ще се окажат незащитени, а това руши вратата им в надеждността на осигурителната система.

КТ "Подкрепа" участва в различни форуми и комисии, както и в подготовка на материали, свързани с изпълнение на ангажиментите на България след приемането ни в ЕС за постигане на независима и финансово устойчива българска пенсионна система. Въведеният от ЕС през 2001 година отворен метод на координация на базата на 11 общи цели изисква: запазване на капацитета на системите да изпълняват социалните си функции, да поддържат финансовата стабилност и да посрещат променящите се функции на обществото.

Може да се каже, че с реформата в българската пенсионна система са поставени основите на една модерна, отговаряща на европейските цели пенсионна система. Тя обаче е система на бъдещето, система, която ще осигури приемливи за общественото развитие доходи от пенсии за пенсиониращите се след 2015 — 2020 година. Но трудно може да отговори на предизвикателствата, стоящи пред днешните пенсионери и особено на тези, свързани с поддържането на адекватен размер на пенсията. Още повече, когато приходите в публичния разходо-покривен стълб непрекъснато намаляват за сметка на капитализираните универсална и професионална схеми, за сметка на непрекъснатото намаляване на осигурителните вноски на работодателите, за сметка на изпълнението на различни за различните правителства политики, несвързани пряко с функциите и задачите на Националния осигурителен институт (гарантирани минимални пенсии, решаване на демографски и здравни проблеми, "подаряване" на осигурителен стаж и съответно на осигурителни вноски, в т.ч. за земеделски стопани, за силови министерства и пр.). Като резултат дефицитът в бюджета на разходо-покривната солидарна пенсионна схема расте, а това от своя страна е основателна причина за задържане на равнищата на изплащаните пенсии. Близко половината от пенсионерите получава т.н. лични пенсии за осигурителен стаж и възраст с размер до 120 лв. и сред тях доминират тези на възраст 70 и повече години. Изключително нисък е и коефициентът на заместване на дохода.

КТ "Подкрепа" настоява Правителството да изпълни постигнатите договорености с Пакта за икономическо и социално развитие (2006 — 2009 г) като едновременно с това проведе мониторинг за оценка от независими експерти на въздействието на реформата върху стабилизирането на публичната солидарна разходо-покривна пенсионна схема и възможностите ѝ за постигане на адекватни пенсии за настоящите пенсионери, както и за тези, които ще се пенсионира до момента на реалното действие на капиталовите пенсионни схеми.

Решително се противопоставяме на опитите на правителството систематично да намалява и да преразпределя осигурителните вноски за пенсионната система и особено за нейния солидарен разходо-покривен стълб, както и да поддържа формираната обществена нагласа за осигурителните вноски като тежко бреме за младото поколение и пречка пред бизнеса за развитие на икономиката.

Ние изискваме от всички правителства да реализират политики, насочени към изпълнение на цел 1 от единадесетте широки цели от Лаекен за политиката за адекватни и устойчиви пенсии, а именно - "да се осигури, че възрастните хора не са поставени в риск от бедност и че ще могат да се радват на приемлив стандарт на живот, че ще могат да споделят икономическото благосъстояние в техните страни и съответно ще могат активно да участват в публичния, социален и културен живот".

Възможности за допълнителни средства в приходната част на разходо-покривната схема за осъвременяване на пенсиите могат да се намерят и при положение, че държавата в качеството си на все още най-голям работодател, и генератор на политически програми, започне да изплаща коректно всички свои задължения към осигурителната система.

КТ "Подкрепа" с издаването на тази брошура цели да предостави информация на всички свои членове и заинтересовани за пенсионните системи в различни страни, за проблемите в тях, за различните решения, които са били вземани. Целта е опитът на техните грешки и успехи да стане достъпен както за синдикалните членове и техните ръководства, така и за всички управляващи, на които им предстои да вземат решения за промяна в пенсионно-осигурителната система. Особено място е отделено и на българския опит, както и на най-новия закон за т.нар. "Сребърен фонд" в България.

КТ "Подкрепа" изразява благодарност на ръководството на Националния Осигурителен Институт, който любезно предостави за ползване част от материалите в тази брошура, както и на МТСП, което съдейства чрез своята информационна база и преводни материали тази брошура да стане факт. Специални благодарности изразяваме към Фондация "Фридрих Еберт" - Регионално бюро София, което финансово осигури отпечатването на брошурата и семинара, на който бяха дискутирани въпросите, засегнати в нея.

ЧАСТ I.

ПЕНСИОННО ОСИГУРИТЕЛНИ СИСТЕМИ В НЯКОИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ И ЯПОНИЯ

В тази част от публикацията се прави преглед на положението на пенсионната реформа в някои страни от Европа и Япония. Този информационен преглед има за цел да покаже характерните особености в националните практики на отделните държави.

Въпросът, свързан с провеждането на пенсионната реформа е един от основните елементи, непрекъснато присъстващ и обстойно разискван в публичните дебати на всички развити страни. От началото на 80-те години започна процес на адаптиране и реформиране на пенсионните системи, който както изглежда ще продължи и през следващите години. Реформирането на тези системи се е наложило главно от настъпилите социално-икономически промени, съответно остаряването на пенсионните режими и необходимостта от тяхното осъвременено функциониране, начините им на финансиране и разпределяне, както и демографското развитие.

В международен план всички големи обществени пенсионни режими се финансират по един и същи начин. Отделянето на пенсионните фондове със своите собствени правила и механизми представлява, от техническа гледна точка, една добра система, позволяваща постигането на определено равновесие на режимите във времето.

В цял свят съществува голямо разнообразие при разпределянето на средствата в пенсионните режими. Съществуват страни, които изплащат предварително договорени пенсии, каквато е практиката на Великобритания и Япония или пенсии, пропорционални на заплатата, каквато е практиката на САЩ, Германия и Испания или пенсии, получаващи се от натрупване на вноски, което се наблюдава при новите пенсионни режими, въведени в Италия и Швеция. От техническа гледна точка положението е едно и също и във всички случаи се цели дългосрочно разпределение и целесъобразно използване на източниците, гарантиращи дълготрайността на системите.

Използваните нови механизми на съгласуване и методите, следвани от хода на реформата, въпреки тяхната значимост, остават все още малко познати. Основното в дейностите, които се извършват от всички страни е свързано в чисто технически аспект с: увеличаване на възрастта за излизане в пенсия, промяна в правилата на изчисляване и индексирание на пенсиите, участие в определянето на размера на вноските и източниците на финансиране и т.н.

Настоящата публикация илюстрира различните подходи в областта на пенсионната система. Някои от тях представляват пример за развити страни, провели дълбока реформа в пенсионните си системи. В общ план тези страни са изградили процедури и консултативни органи, които позволяват на различни лица да вземат участие при формирането на политически решения в областта на пенсионната реформа. По този начин във всяка една от тези страни може да се забележи под различни форми участието на организациите на работодателите и работниците, различни професионалисти и компетентни лица, работещи в тази област. Примерът на последно проведените реформи

позволява да се илюстрира начинът, по който функционират механизмите и по който се намесват и взимат отношение отделните компетентни лица. Направена е оценка и са изтъкнати положителните и отрицателните страни на националните практики в областта на пенсионната реформа.

АВСТРИЯ

I. Основни принципи на пенсионно-осигурителната система

1. Обхват на системата

Пенсионната система на Австрия е изградена на принципа "pay-as-you-go"¹, като държавата също участва във финансирането в някои специфични случаи. Участието на всички заети е задължително. Техните ползи зависят от дохода им и от продължителността на осигурителния стаж. Не се осигуряват само тези, чиито доходи са под 316.19 евро на месец.

Австрийската пенсионно-осигурителна система обхваща всички хора с трудови доходи. Съществуват една обща система, която засяга всички работещи и съдържа отделни разпоредби за някои професионални съсловия (например миньори); две специализирани системи, които съответстват на общата - за земеделски стопани и за хора със свободни професии; различни системи за държавни служители (например във федералното правителство, в министерствата или в управата на различни райони). Има и пенсионни схеми за определени професии на свободна практика (адвокати, лекари), както и подобни специализирани схеми (за нотариуси). Всички тези системи са от класическия вид първи стълб, с изключение на схемите за някои свободни професии или заетост на хонорар, които функционират в допълнение на обичайната специализирана система за самонаети.

По принцип пенсията зависи от продължителността на периода, през който даден човек е участвал в схемата, и от общата сума на вноски. Минималното изискване за получаване на пенсия е индивидът да има 180 месеца осигурителен стаж в последните 360 календарни месеца. За получаване на пълна пенсия изискването е 40г. осигурителен стаж.

Държавната пенсионно-осигурителна система в Австрия практически обхваща цялото работещо население. Ако отговарят на условията за отпускане на пенсия, 80% от мъжете и 60% от жените са включени в държавната пенсионноосигурителна схема. Освен това има пенсии по специализираната схема за държавни служители, които не са взети предвид в посочените проценти. Значителни преобразования в обхвата на пенсионерите настъпват с въведената през юли 1996г. категория на т. нар. отскоро самонаети работници. Тази реформа се опитва да включи там, където е възможно, всички хора с трудови доходи в система за осигурително плащане. Следователно, така се обхващат хората със свободни професии, които остават извън традиционните за търговски предприятия или компании трудови разпоредби (телевизионни работници, самонаети, които работят на базата на трудови договори). Освен това чрез тази реформа се осигурява възможност и за хората с нископлатен труд (месечен доход от трудова заетост, ненадхвърлящ 3,977 австрийски шилинга²) да бъдат включени в задължително или доброволно осигурително плащане. Благодарение на тези мерки още 60,000 души ще се присъединят към задължителната пенсионноосигурителна схема.

¹ "Разходно-покривен солидарен принцип" - пенсионните вноски за работещите днес служат за изплащане на пенсията на днешните пенсионери.

² От 1 януари 1999 г. за безкасови операции, съответно от 1 януари 2002 г. за всички операции 1EUR=13.7603 австрийски шилинга.

2. Допълнителни системи

В Австрия вторият стълб (допълнителните пенсионни схеми) традиционно играе второстепенна роля. Тук не съществува обща задължителна схема по втория стълб. Данните показват, че само около 300,000 души участват в допълнителни пенсионни схеми, от които или вече получават, или очакват да получат определени суми. Третият стълб (индивидуални пенсионни схеми) в Австрия зависи от личната преценка на всеки човек. Данъчните реформи от 2000г. предоставят стимул за индивидуално пенсионно осигуряване чрез модела на допълнителните вноски. Така се дава предимство на допълнителните схеми с частни осигурителни компании, на вноските на работниците към даден пенсионен фонд (което е част от втория стълб), на спестявания в пенсионен инвестиционен фонд или на доброволни добавки по държавната пенсионноосигурителна схема. Допълнителните суми, възстановени от държавата през 2000г., са максимум 481.61 шилинга. Сумите по индивидуалните схеми, които влизат в модела на допълнителните вноски, не се облагат с данъци. Алтернатива на това е възможността при някои видове индивидуални схеми направените вноски да се извадят от облагаемия доход като нормативно признати разходи. Но този подход може да се приложи само за една четвърт от вноските до определен фиксиран таван, който зависи от големината на домакинството. За да онагледим съотношението между трите стълба в пенсионноосигурителната система на Австрия, ще посочим, че 94% от населението участва в първия стълб, а във втория и третия - по 3%.

II. Финансиране на пенсионно-осигурителната система

1. Основен принцип

В Австрия общата пенсионноосигурителна система се гради върху принципа за изплащане на пенсиите въз основа на правените през годините на трудовия стаж вноски. Австрийската пенсионна система се финансира чрез осигурителни вноски. Общата осигурителна тежест е 20.80%, като 10.25% се пада на заетия, а 12.55% за работодателя. Максималният осигурителен доход е 3,450 евро на месец, а в някои случаи (при 13 и 14 заплата) - 6,900 евро на месец).

2. Източници на финансиране

Това са вноските, изплащани от осигуряващите се (и техните работодатели, ако не са самонаети), и държавните субсидии. Участието на тези финансови източници е различно в отделните системи. Тук ще разгледаме общата система за щатните работници и специализираната система за самонаетите. Трябва да подчертаем, че фактите, които ще изложим, се отнасят не само за пенсията за прослужено време, но и за пенсиите при инвалидност, и за наследствените пенсии в рамките на държавната схема в Австрия.

Днес 74.6% от приходите по тази схема идват от вноските на осигуряващите се, а останалата част - от държавни субсидии (това са 24.4% от разходите за пенсии). Но тук има значителни различия между схемите за щатни работници (17% от пенсионните разходи) и самонаети (68.2%). Държавната субсидия има значение преди всичко за дългосрочните аспекти на пенсионноосигурителната схема. Ето защо е добре да се направи сравнение с brutния вътрешен продукт. През 1989г. държавната субсидия е 29.8% от пенсионните разходи (за щатни работница 21.5%, за самонаети 77.6%), или 2.8% от brutния вътрешен продукт. Сега тя е 2.3% от този продукт. Според проучване, проведено

от социалното министерство през 1997г., ако системата не се промени, държавната субсидия ще нараства и през 2030г. най-вероятно ще бъде 39.8% от разходите за пенсии, или 6.1% от brutния вътрешен продукт. С последната пенсионна реформа се цели да се намали този растеж, така че през 2030г. държавата да осигури 39.2% от разходите за пенсии, което е 5.8% от brutния вътрешен продукт.

Държавната субсидия не съдържа разходите за т. нар. компенсационни плащания. Тези суми изпълняват функцията на минимална пенсия и се добавят към пенсиите, които са под фиксирания годишен минимум. Изплащат се от държавния бюджет. През 1999г. вноските, платени от осигуряващите се, възлизат на 219,000 милиона, а резервът за компенсация е 10,000 милиона шиллинга.

Несъмнено взаимодействието между вноските на осигуряващия се и държавната субсидия затруднява хората да разберат как точно става финансирането на пенсиите им. Ето защо е по-лесно да се позовем на т. нар. предполагаем процент на вноските, ако нямаше държавна субсидия. Преди последната пенсионна реформа те биха се равнявали на 31.2% (при действително плащани 22.8%) и биха нараснали до 34.2% през 2020г. и 42.8% през 2030г. Но след мерките, предприети благодарение на реформата през 2000г., предполагаемият процент на вноските през 2010г. е 34, през 2020г. 36.8, а през 2030г. 41.8. През последните години процентът на вноските остава постоянен. Те са 22.8%, от които работодателят плаща 12.55%, а работникът 10.25%.

III. Условия за получаване на пенсия

1. Обща характеристика

За получаване на пенсия за прослужено време се изисква определен минимален период на участие в общата схема, независимо за какъв вид пенсия става дума. Тъй като австрийската пенсионна система е свързана с трудовите доходи, осигурителните периоди се разглеждат според този минимален период на участие, като тук се включват и други съизмерими периоди, през които не са били плащани вноски (например свързани с отглеждането на деца, военна служба или време, през което са получавали някакви социални помощи), периоди на учебни курсове или допълнителна квалификация, но само ако са внасяни съответните осигуровки.

Съществуват следните видове пенсия за прослужено време:

- редовна пенсия;
- ранна пенсия поради безработица;
- ранна пенсия благодарение на продължителен осигурителен период;
- ранна пенсия поради намалена трудоспособност (за щатни работници) или поради невъзможност за лична издръжка (при самонаети);
- гъвкава (временна) пенсия за прослужено време.

Правото да се получава пълна пенсия зависи от периода, през който са плащани осигуровки, като според възрастта на пенсиониране може да се изисква различно време. С пенсионните реформи през последните години се въвеждат промени по отношение на броя осигурителни периоди, изисквани за индивидуалните схеми. Основната тенденция е този брой да расте, за да бъде по-трудно ранното пенсиониране (вземат се мерки за увеличаване на фактическата възраст).

2. Пенсионна възраст

При обикновената пенсия за прослужено време за мъжете тя е 65, а за жените - 60 години. При ранното пенсиониране (с изключение на случаите поради намалена трудоспособност или ограничена възможност за лична издръжка) възрастта е 60 години за мъжете и 55 - за жените. При споменатите изключения възрастта за всички е 55 години. От 1.09.1996г. тя се променя на 57 години за мъжете. Федералният конституционен закон на Австрия изисква възрастта за жените поетапно да се изравнява с тази за мъжете. При обичайната пенсия за прослужено време този процес ще започне от 1.01.2019г. и ще завърши на 1.01.2028г. За ранната пенсия периодът е 1.01.2024г. - 1.01.2034г. От 1.10.2000г. започва постепенно да се увеличава възрастта за обичайната пенсия (с 2 месеца на всяко календарно тримесечие) 56.5 години за жените и 61.5 за мъжете. Изключения от това увеличение ще се правят само за хората, които могат да докажат, че са се осигурявали без прекъсване от най-ранния възможен момент на трудовата си заетост.

3. Ранно пенсиониране

То има огромно значение в Австрия. При индивидуалните схеми ранните пенсии се превръщат в обичайни пенсии за прослужено време, когато се навърши приетата със закон пенсионна възраст. Но по принцип ранна пенсия е възможно да се получава само в продължение на 5 години. През последните 10 години броят на пенсиите като цяло нараства значително. За периода 1989 - 1999г. обичайните пенсии за прослужено време се увеличават от 791,000 на 1,035,000; ранните пенсии поради продължителен период на осигуряване нарастват от 102,000 на 131,000; ранните пенсии поради безработица - от 14,000 на 19,000, а ранните пенсии поради намалена трудоспособност или ограничени възможности за лична издръжка - от 12,000 на 71,000 (само за периода 1994 - 1999г.).

Гъвкавите (временните) пенсии, които по принцип са не повече от 1,000 годишно, тук не се вземат предвид. Тези числа показват ясно, че ранната пенсия, основана на дълъг осигурителен период, е особено предпочитана. А растежът в пенсионните средства като цяло е свързан с демографската ситуация, тъй като поколенията от годините с висока раждаемост сега достигат пенсионна възраст. Нарастването при ранните пенсии, основани на снижена трудоспособност или невъзможност за лична издръжка, е най-голямо, но не бива да забравяме, че тези пенсии са въведени сравнително от скоро - през 1993г., и увеличението на броя им е естествено. През 1970г. средната пенсионна възраст в Австрия е 64.2 години за мъжете и 61.5 - за жените, а през 1999г. 60.9 години за мъжете и 58.2 за жените. Нараства и средната продължителност от време, през което се получава пенсия (във връзка с удължаването на живота като цяло): за мъжете от 13.82 години през 1981г. тя става 15.98 (1990г.), 16.58 (1994г.) и 16 (1998г.); за жените от 18.58 (1981.) тя става 21.60 (1994.) и 22 (1998г.); нарасналата продължителност на живота също се отразява значително. През 1994г. тя е 73.3 години за мъжете и 79.7 за жените. Прогнозите за периода 2030 - 2050г., ако се вземат едни осреднени стойности, са 79 години за мъжете и 85 за жените.

IV. Изчисляване на пенсиите

1. Определящи фактори

Пенсиите в Австрия зависят от два основни фактора. Първият е продължителността на периода, през който човекът е участвал в пенсионната система. Тук се вземат предвид осигурителните периоди, както и някои специфични периоди, през които не са плащани вноски. Вторият основен фактор е осигурителният доход. Вноски се плащат до една определена максимална стойност (за 2000г. 43,200 шилинга месечно плюс 86,400 шилинга за 13-то и 14-то месечно плащане). Днес не се взема предвид целият трудов стаж, а от всички периоди се отделят само най-добрите 15 години, като за по-отдалечените периоди е необходима индексация. Средният доход за тези 15 години формира базата за изчисление на пенсията. Максималната база през 2000г. 38,185 шилинга. Към нея се прибавят още 8,312 шилинга за времето, през което са отглеждани деца. Максималната пенсия през 2000г. е 30,548 шилинга месечно, към която през май и октомври всяка година се добавят 13-та и 14-та пенсия.

Трябва да се отбележи, че независимо от всички реформи, основополагащите принципи на австрийската пенсионноосигурителна система не са се променили. Стремешът обаче е да се въведе повече прозрачност и откритост при плащане на вноските. За размера на пенсията значение има както размерът на осигурителния доход, така и продължителността на осигурителния стаж, но и възрастта, през която е направена вноската.

При изчисляването на базата за пенсия броят на годините, които се вземат предвид, поетапно нараства с цел да се отслаби натискът върху пенсионноосигурителната система, тъй като всяко увеличаване на този период води до по-голяма яснота по отношение на вноските. От 1.01.2003г. за ранно пенсиониране вече ще се разглеждат 18 години от трудовия стаж. Правят се и опити специфичната схема за държавни служители да се уеднакви повече с общата схема. Значима стъпка в тази насока е фактът, че базата за пенсиите на държавните служители, която преди се изчисляваше само според доходите им през последните години, сега също се съобразява с най-добрите 15 години през целия трудов стаж. Промените в закона не целят само намаляване на получаваните суми. Например базата за изчисление през периодите за отглеждане на деца до 1.01.2000г. е 6,685 шилинга, а след това 8,312 шилинга. Всички реформи в тази сфера имат за цел не само определена финансова, но също така и социална политика. Доскоро жените, останали вдовици, докато отглеждат децата си, имаха основателни страхове, че ще бъдат ошетени, когато се определя пенсията им. Сега техните интереси са защитени.

Минималната пенсия за отделен пенсионер е 653.19 евро, а за пенсионери, които живеят съвместно със съпруг - 1,015.00 евро на месец. Максималната пенсия е 2,401.58 евро на месец.

2. Формула за изчисляване на пенсията

1.9% от базата се изчислява за всяка от първите 30 години осигурителен стаж, а 1.5% - за всяка следваща осигурителна година. Така максималната пенсия е 79.5% от базата за изчисление след 45 години плащане на вноски. От 1.09.1996г. тази формула се променя - за първите 30 години процентът е вече 1.83, а за следващите 1.675. Друго условие е 56 навършени години за жените и 61 за мъжете. Когато пенсионирането се изтегля по-рано или се отлага за по-късно, тези проценти се увеличават или намаляват посредством определени

фактори, зависещи от конкретната възраст в момента. Интересно е да се отбележи, че при това важна е не обичайната пенсионна възраст, а 4 години преди нея. Най-високата стойност на пенсията за прослужено време не може да надхвърля 80% от изчислителната база. 40 години осигурителен стаж са достатъчни за получаване на пълна пенсия (80%) при обичайната пенсионна възраст. Но ако пенсионирането е по-рано, вече са нужни 45 години осигурителен период.

Пенсионната формула се променя отново след 1.01.2000г. Сега всяка осигурителна година добавя 2% към изчислителната база. Така е по-очевидно намалението при ранното пенсиониране, като целта е да стане по-привлекателно увеличаването на пенсионната възраст. Обичайната пенсионна възраст е отправна точка за изчисляване на намалението. Отнемат се 2% от изчислителната база за всяка година пенсиониране преди 60 години (тук има ограничение - 10% от изчислителната база или до 15% от пенсията). Самата пенсия не може да надхвърля 80% от изчислителната база. Увеличенията в случай на отложено пенсиониране се запазват непроменени - за всяка отложена година между 61 и 65 (при жените) се дава допълнително 2% от пенсията, между 66 и 70 - 3%, а над 71 - 5%.

Австрийското правителство иска да се постави още по-силно ударение върху тези намаления и увеличения, за да се повиши реалната пенсионна възраст. Затова от 2000г. намаленията са вече 3% (с ограничение до 10.5% от изчислителната база или 15.5% от пенсията), а увеличенията при отлагане на пенсионирането са 4% от изчислителната база за всяка година. Когато пенсията се отложи, максималната ѝ стойност става 90% от изчислителната база.

3. Елементи на основна защита и на зависимост от вноските

Австрийската пенсионноосигурителна система зависи преди всичко от плащаните вноски. Но се вземат предвид и някои съизмерими периоди, които нямат съответен осигурителен еквивалент, както и минималната защита, предоставена независимо от вноските чрез система за компенсационни помощи. През 1989г. тази помощ е 14.4% за всички пенсии, а през 1999г. вече се намалява на 12.5%. Но тук има голяма разлика между отделните стопански сектори - докато работниците получават 2.8%, на земеделците се падат 30.6%.

4. Домакинството на пенсионера

В австрийската система личните пенсии се основават на осигурителния принос на всеки отделен човек. С други думи семейното положение не играе роля. Но ако пенсионерът издържа деца, месечно му се добавят 300 шилинга. Семейното положение обаче се взема предвид при случаите на минимална пенсия. Този минимум е 11,859 шилинга за брачна двойка и се увеличават с 885 шилинга за всяко дете, което съпрузите издържат.

5. Осъвременяване на пенсиите

То става въз основа на окончателната сума, която получават пенсионерите. С други думи, ако работещото население изпита по-голям натиск чрез увеличение на данъците и вноските, това се отразява и върху пенсионерите. Всъщност осъвременяването е политическо решение, при което съображенията за разпределяне на финансовото бреме играят важна роля.

С подготвяната сега реформа се предвижда това осъвременяване да се фиксира чрез отделна формула. Ако съгласно нея увеличението на пенсиите е под стойността на инфлацията, тогава тази трудна ситуация се решава чрез

еднократно изплащане на определена сума за всеки пенсионер. Подобна мярка има предимството, че това инфлационно плащане не е неделим компонент на пенсията и в следващите години не тази по-висока обща сума, а само стойността от конкретното ежегодно осъвременяване ще се използва като база за по-нататъшни индексации.

Според правителството осъвременяването на пенсиите трябва да се превърне в защитна мярка, като при това е нужно да се вземат предвид факторите, определящи продължителността на живота. Но комитетът от специалисти, привлечени от правителството, препоръчва да не се включват тези фактори, а да се прави чисто осъвременяване.

За всяка година осигурителен стаж над стандартната възраст за пенсиониране се полагат 4.2% увеличение на пенсията. Пенсиите се индексират всеки първи януари. През 2004г. всички пенсии до размер от 667.80 евро се увеличават с 1.5%, а към тези над определената сума се добавя фиксирана добавка от 10.02 евро. Пенсии, които не превишават 780 евро са увеличени с отделна добавка от 0.6 на сто с оглед да се компенсират евентуални нетни загуби в сравнение с изминалата година.

Пенсиите са обект на данъчно облагане без данъчни облекчения. Пенсионерите плащат 4.35% от своята пенсия за осигуряване при болест.

V. Демографските промени и пенсионната система

1. Възрастов коефициент

Така нареченият коефициент на пенсионния товар намира отражение в австрийската пенсионно-осигурителна схема. Това засяга въпроса колко пенсии се падат на 1,000 души от работещото население, които плащат осигуровки. През периода 1989 - 1999г. техният брой нараства от 598 на 617. Занапред се очертава следната тенденция:

през 2005г. - 686;
през 2015г. - 764;
през 2020г. - 820;
през 2025г. - 900;
през 2030г. - 980.

Следователно през 2030г. приблизително един осигуряващ се човек ще трябва да плаща само за една пенсия. Проблемът става още по-сериозен, като се включат и наследствените пенсии.

2. Законодателни промени. Основни насоки в предстоящите реформи.

Всички пенсионни реформи през последните години наред с другите си цели са предназначени да очертаят мерки във връзка с демографското развитие. Препоръките на специалистите в тази насока са следните:

- изчислителната база за пенсия да обхваща по-голям брой от сегашните 15 най-добри осигурителни години;
- да се изработи стандартна формула във вид на линейно уравнение за изчисляване на пенсиите въз основа на установената пенсионна възраст 60/65 години;
- продължаване на тенденцията пенсионната възраст за жените да се изравни с тази на мъжете;
- прозрачност на разходите, тоест сумите за съизмеримите периоди - като военна служба, отглеждане на деца, получаване на помощи при забо-

ляване - да се поемат от съответните отговорни страни (например резервни бюджетни средства или здравноосигурителни фондове);

- осигуряване на капитал, който да финансира втория и третия стълб на системата.

Ето някои от конкретните мерки, въведени чрез пенсионната реформа:

- поетапно увеличение на възрастта за ранно пенсиониране (общо с година и половина), така че по-възрастните работници да не са в неизгодно положение на трудовия пазар;
- засилване на ролята, която имат актуалните намаления и увеличения на пенсията във връзка с ранното или отложеното оттегляне от активна трудова заетост;
- усъвършенстване на системата за осъвременяване на пенсиите.

Освен това се предвижда по-точно изчисляване на различните пенсии за инвалиди.

Правят се също така проучвания във връзка с втория и третия стълб на пенсионната система и активизирането на тяхната роля.

БЕЛГИЯ

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

Пенсионната система на Белгия е изградена на принципа на "pay-as-you-go", т.е. заетите сега плащат пенсията на пенсионерите днес. Освен това, участието в нея е задължително за всички заети без изключения, като бъдещите им ползи зависят от размера на вноските и продължителността на осигурителния стаж, както и от семейния им статус. За получаване на пенсия не е нужно изпълнението на определени минимални изисквания, а за получаване на пълна пенсия е необходимо трудовият стаж да бъде 43г. за жените и 45г. за мъжете. Предстои възрастта за жените да бъде повишена до 44г. от 2006 до 2009г. и на 45г. след 2009 г.

Тя включва единствено работниците, които са били на заплата и са заемали щатно място. Извън тази система остават хората, които са работили на надница (т.е. по граждански договор) и щатните чиновници или служители. От тях се изисква да докажат, че са били наети на работа с трудов договор. Наред с тази осигурителна система съществуват и други, например една за хората със свободни професии (творци, писатели, артисти, художници и земеделски стопани, търговци, занаятчии) и друга за държавните служители.

II. Финансиране

Държавната система се основава на преразпределение. Финансирането на социалното осигуряване, включително и на фондовете от пенсионната схема за щатни работници е по принцип повсеместно. Неговият характер се поставя със закон, приет на 30 март 1994г. Социалното осигуряване се финансира чрез лични вноски, държавно субсидиране и други, т. нар. алтернативни източници. От 1997г. насам 17.83% от стойността на допълнителните осигурителни вноски се заделят за социално осигуряване. Сумата се установява за 37,94% от заплатата, като 24.87% плаща работодателят, а 13.07% - работещият. 33.5% от събраните средства се отпускат на Националния пенсионен институт за пенсия за прослужени години и наследствени пенсия от починал съпруг или съпруга.

Финансирането на пенсионната система на Белгия е част от общото финансово управление на страната: високи държавни субсидии, алтернативно финансиране (напр. ДДС) и варира според нуждите. Основният източник са вноските, като държавата също може да подпомага системата с целенасочени субсидии.

Стандартната възраст за пенсиониране е 63г. за жените като тя прогресивно ще нараства до 65г. до 2009г., а за мъжете - 65г. Съществуват условия за по-ранно пенсиониране - 60г. - при условие, че могат да бъдат доказани поне 35г. трудов стаж (условие от 2005г.).

III. Условия за получаване на пенсия за прослужено време

1. Възраст

Тук е налице промяна, влязла в сила на 1 юли 1997г. Пенсионната възраст за мъжете и жените се уеднаквява - 65 години. Уеднаквява се и знаменателят на дроба, използвана като база за изчисляване на пенсията, и той става равен на 45. Това разпореждане за жените обаче ще влезе в сила едва през 2009г.

Междувременно ще се предприемат мерки, за да се осъществи този преход. През 1997г. пенсионната възраст за жените е 61 години, през 2000г. - 62, през 2003г. - 63, през 2006г. - 64, и през 2009г. - 65г. Възрастта, на която е възможно по-ранно пенсиониране, е установена над 60 години и за двата пола. За да се поиска такава пенсия, трябва да се изпълнят определени условия (събират се всички прослужени години и всички изплатени осигурителни вноски). Необходимият трудов стаж се променя от 20 години през 1997г. на 35 през 2005г. На 1 януари 1999г. от 1,320,385 пенсионираните за прослужено време 199, 946 души са поискали да се пенсионират преждевременно, което е 15.14%.

2. Местожителство

Пенсиите за прослужено време и наследствените пенсии се изплащат на белгийците навсякъде по света. Като белгийци се приемат също хората без гражданство и бежанците, признати от закона, който влиза в сила на 15 декември 1980г. засяга въпросите за достъп до територията на страната, за правото на престой и пребиваване, както и за отзоваване на чужденци. Помощи се осигуряват на чужденци, ако те живеят в Белгия по силата на някаква международна договореност. При тях се прилагат международните споразумения за социално осигуряване.

3. Прекратяване на професионалната дейност

По принцип пенсия може да получи само човек, прекъснал всяка професионална дейност, различна от позволената според закона.

А ето какво е разрешено:

- Професионални дейности в съответствие с трудовоправното законодателство или със сходен правен или регулаторен статут, за които общият приход не надхвърля 293,513 белгийски франка³ годишно. Тази сума е валидна за цялата година. При наследствена пенсия от съпруг или съпруга, когато наследникът не получава и друга пенсия и не е навършил 65 години, тази сума се покачва на 587,026 белгийски франка. Когато пенсионерът е отговорен за издръжката на дете, горната граница става 440,270 белгийски франка, а ако пенсията е наследствена, сумата вече е 733,783 белгийски франка.
- Дейност, упражнявана като свободна професия или в помощ на брачния партньор, ако приходите не надвишават 234,810 белгийски франка годишно. Тази сума бе валидна за цялата 2000 г. При наследствена пенсия от съпруг или съпруга, когато наследникът не получава друга пенсия и не е навършил 65 години, сумата се покачва на 469,619 белгийски франка. При тези случаи възрастта и пенсионните права се взимат предвид от 1 януари на съответната година или, където е необходимо, от датата, когато започва да се изплаща наследствената пенсия. Когато пенсионерът е отговорен за издръжката на дете, горната граница става 352,215 белгийски франка, а ако пенсията е наследствена, сумата вече е 587,024 белгийски франка. За да се определи стойността на данъците през дадена година, доходите от професионална дейност се разглеждат като общ приход, от който се изваждат нормативно признатите разходи и стойността на вноските, изплатени в хода на цялата година.

³ От 1 януари 1999г. за безкасови операции, съответно от 1 януари 2002г. за всички операции 1EUR=40.3399 белгийски франка.

- Професионални дейности, свързани с постижения в научната и художествената сфера, които не оказват влияние върху пазара на работната сила при условие, че не става дума за търговец по смисъла на търговския закон.
- Всяка дейност, изборна длъжност, занятие или служба, доходът от които не надвишава 293,513 белгийски франка годишно. Посочените тук суми се умножават с 1.5, ако пенсионерът отговаря за издръжката на дете. Наследствената пенсия се равнява на 80% от стойността на пенсията за прослужено време на починалия партньор, установена по метода на общото изчисление за двамата съпрузи. Ако партньорът умре преди да изпълни условията за получаване на пенсия за прослужено време, стойността се изчислява теоретично, както би се получила при нормална пенсия. Но периодът, използван като база за определяне на тази допълнителна теоретична пенсия, приключва на 31 декември през годината, предшестваща смъртта.

Размерът на пенсиите се определя от размера на получавания доход, наред с продължителността на осигурителния стаж, семейното положение, а от 2009г. - и пола. За всяка година размерът на пенсията се изчислява по формулата:

За самостоятелен или семейни без зависим съпруг:

Мъже: $\text{Доход} \times 60\% \times 1/45$;

Жени: $\text{Доход} \times 60\% \times 1/43$ (1/45 след 2009г.)

За семейни със зависим съпруг:

Мъже: $\text{Доход} \times 75\% \times 1/45$;

Жени: $\text{Доход} \times 75\% \times 1/43$ (1/45 след 2009г.)

Доходът се изчислява поотделно за няколко групи:

- За годините преди 01.01.1995г. доходът има фиксиран размер от 11,447.71 евро на година.
- За годините между 1955г. и 1980г. за управленски персонал няма горна граница (с изключение на годините между 1955г. и 1957г.), а за останалите се изчислява сума, кореспондираща на 55.70 евро за всеки ден работа (поне 4 часа).
- За годините след 1980г.: 39,367.70 евро.

При изчисляване на размера на пенсията наличието на зависими деца не се има предвид. Отчитат се обаче жизнени периоди като: нежелана безработица, прекъсвания на кариерата, стачки, майчинство, военна служба, невъзможност за работа и т.н.

Индивиди с поне 15г. трудов стаж, чиято пенсия за цялата кариера не надвишава 11,724.61 евро/годишно за отделен индивид и 14,655.77 евро/годишно за домакинство, имат право на минимум, изчислен на базата на минималната гарантирана заплата от 14,234.69 евро за цялата кариера. Гарантираната минимална пенсия за целия трудов стаж е:

За отделни индивиди: 9,991.63 евро годишно (832 евро месечно);

За домакинство: 12,485.61 евро годишно (1,040 евро месечно);

Максимална пенсия на теория на съществува. Пенсията при ранно пенсиониране се изчислява както нормалната пенсия. Пенсиите се коригират автоматично с процента на инфлацията, а промените в общото благосъстояние се отразяват чрез добавки.

Пенсиите са обект на данъчно облагане, като данъци не дължи този, който получава само пенсия, чиито размер не надвишава максималния размер на

правно установените помощи при безработица. Пенсионерите плащат между 0-2% осигуровка за поддържане на принципа на солидарност в зависимост от това, дали пенсията им е под или над определен праг. Минималният праг, под който не се плащат осигуровки е 1,452 евро месечно за двойка и 1,161 евро за самостоятелно живеещ. Освен това пенсията се намалява с 3.55% при условие, че тя не е под 1,295 евро при наличие на зависими индивиди в домакинството и под 1,092 евро - без наличие.

IV. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване.

Целта им е да се осигури допълнителен доход към държавната пенсия. Участието в тях не е задължително. 31% от населението доброволно се включва в допълнителното пенсионно осигуряване. Държавната намеса с цел да се увеличат индивидуалните пенсии се изразява в предоставяне на благоприятни условия за изплащане на осигурителните вноски.

V. Демографските промени и пенсионната система

Процент на хората над 65 години:

1980г.	14.37%
1985г.	14.33%
1990г.	15.01%
1995г.	15.07%

Тази тенденция се дължи на факта, че продължителността на живота се увеличава и на възраст над 80 години жените са повече от мъжете в съотношение 2:1, а над 90 години - 3:1. Ето как според учените ще продължи този процес:

2000г.	21%
2010г.	23%
2020г.	25%
2030г.	33%

Един всеобхватен подход към проблемите на социалното осигуряване би дал най-добрата гаранция за прехода към активна социална държава.

VI. Реформи и препоръки

Цялото управление на социалноосигурителната система, към което се стреми Белгия, е основано върху принципа на скачените съдове. Така допълнителното увеличаване на пенсиите и разширяването на здравното осигуряване могат да се урівновесят, като се отпуснат по-малко средства за развитие в други сектори. По отношение на схемите за отпускане на основна и допълнителни пенсии съществено е да се запази водещата роля на държавната пенсия. Спорът за или против допълнителната пенсия се обезсмисля от самия ход на събитията. Въпросът сега по-скоро е да се определи как и при какви условия допълнителната пенсионна схема може да осигури по-добра социална защита. Трябва да се даде възможност в рамките на тази схема да се организира и осъществят различни форми на солидарност и подкрепа между хората, засегнати от многобройните рискове на живота. Накратко, системата за допълнителна пенсия трябва да се демократизира. Постепенното намаляване на националния дълг е и остава особено важен фактор за финансиране то на пенсионното осигуряване. Федералното бюро за планиране въз основа на сво-

ите проучвания стига до извода, че бюджетното перо за пенсиите може да се ограничи, като се намали стойността на лихвения процент при условие, че бюджетът се изпълнява точно и навреме. Правителството си дава ясна сметка, че този елемент трябва да се има предвид, когато се определят мерките за напред. Белгийското правителство в момента обсъжда създаването на отделен фонд за възрастните хора.

VII. Белгийският "Сребърен фонд"

Поради влошаващата се демографска структура и неблагоприятното съотношение между работещи и пенсионери през идващите десетилетия белгийската страна ще започне да изпитва финансови затруднения при изплащането на пенсиите на хората от т. нар. поколение бейби бум. За да посрещне очакваното увеличаване на разхода за пенсии след 2010-2012 г. в първия стълб на държавната пенсионна система, Белгия е създадала със закон пенсионен демографски резерв Силвър фонд като вид гаранционен фонд за възрастните хора, наименованието на който асоциира за сребърните коси. Фондовете от този тип се натрупват с намерението да покриват увеличените разходи на държавата за пенсии предвид застаряването на населението вследствие намаляване на раждаемостта и увеличаване на средната продължителност на живота. Това е капитализиращ фонд, който не гарантира пари за пенсии от една година за друга, а натрупва средства за бъдещите пенсионери.

Белгийският Силвър фонд започва да акумулира финансов ресурс от 2001г. и за четири години има 12 млрд. евро. Всяка година белгийското правителство гласува и решава колко пари да се заделят за фонда. Законът предвижда изплащането на пенсии от фонда да започне след 2010г. Източниците за натрупване във фонда са излишъци в държавния бюджет, излишъци в социални фондове, приходи от инвестирането на средствата на Силвър фонд-, допълнителни финансови постъпления от продажба на публична собственост, дарения и пр. Инвестирането на натрупаните средства се разрешава само в държавни ценни книжа. С изкупените ДЦК фондът реално намалява размера на публичния дълг. На практика се прави ускорено предсрочно покриване на дълга, като се освобождават средства за изплащане на пенсиите в бъдеще. Силвър фонд е инструмент за вкарване на финансови средства за покриване на държавния дефицит чрез финансови инжекции в моменти от време, когато има повече средства, отколкото са необходими за изплащане на пенсии. С тези финансови инжекции от резервния пенсионен фонд се покриват предварително лихвените плащания на държавата по външния и вътрешния дълг. Така във времето се генерира печалба, с която нарастват парите за пенсии.

Фондът се управлява и администрира от държавата. Ръководното тяло - управителният съвет, се състои само от държавни служители - специалисти в областта на социалното дело, трудовото право, пенсионното осигуряване. Те са представители на различни държавни ведомства. Член на управителния съвет е правителствен комисар от министерството на финансите. Изготвя се ежегоден отчет за дейността и състоянието на фонда, а одитът се извършва от независим субект. Синдикатите и работодателските организации пряко не вземат участие при управлението на тази институция. Социалните партньори участват непряко, доколкото при създаването на фонда те са изразили съгласие и са се ангажирали с перманентната си подкрепа. Преди стартирането на

Силвър фонд в Белгия е протекла голяма медийна кампания сред обществеността за популяризиране на идеята за създаването и за неговата същност. Постигнат е обществен консенсус за предварителното заделяне на финансов ресурс без да се намаляват пенсиите и без да се увеличават осигурителните вноски. Всяко следващо правителство има моралното задължение да добавя към този фонд. Всяка управляваща политическа сила, която дръзне да посегне на Силвър фонда рискува да загуби властта. В белгийската страна на пенсионната политика отговорно се гледа като на част от глобалната социална политика.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Пенсионната система в Обединеното кралство се основава на сътрудничество между държавата (която осигурява базираната на вноски държавна пенсия и държавната пенсионна схема, свързана със спечеления доход), работодателите (те организират професионалните пенсионни схеми) и участниците в индивидуални пенсионни схеми.

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

Във Великобритания тя се състои от три стълба: Първият стълб е основната държавна пенсия. Вторият стълб е съчетание от държавна пенсия и най-вече лични пенсионни спестявания. Това е допълнение към основната държавна пенсия. Тук влизат държавната пенсионна схема, базирана на дохода, професионалните и индивидуалните схеми. Третият стълб обхваща доброволните лични спестявания над задължителния минимум. Около 14 милиона работници имат допълнителна пенсия. Съчетанието на първия и втория стълб осигурява на много хора добра степен на защита. За онези, които не са в състояние да си осигурят задоволителна втора пенсия, се предвижда определен гарантиран доход.

Всички хора на шатна работа, както и самонаетите, с изключение на много нископлатените, са длъжни да плащат национални осигурителни вноски. Това им дава право на основна държавна пенсия. Шатните работници трябва да внасят и по втория стълб, освен ако вместо това не изберат да участват в индивидуална пенсионна схема. Ако хората предпочетат този втори вариант, плащат по-ниски национални осигурителни вноски, а правителството внася определени по-ниски суми по индивидуалната схема на всеки от тях.

На хората, които не работят поради болест или са безработни, ако отговарят на определени условия, се признават изплатени вноски, които се зачитат за основната държавна пенсия и за някои други помощи, отпускани от държавата. Онези, които не работят по други причини (например пълнолетни редовни студенти) или чиито доходи са под даден минимум, могат доброволно да плащат вноски към държавната схема. Социално защитени са хората с ниски доходи, когато отглеждат дете или се грижат за други членове от семейството. При това не се отпускат средства, а се съкращава осигурителният период, нужен за получаване на пълната основна пенсия (като той не може да стане по-малко от 20 години).

Професионалната пенсия и индивидуалните пенсионни схеми във Великобритания са израз на определено благосъстояние. Тъй като при тях са налице реални спестявания, човек придобива чувство за собственост, което при държавните пенсии по принцип липсва. Пазарната стойност на финансовите средства от професионалните и индивидуалните пенсионни схеми във Великобритания се оценява на около 975 билиона лири стерлинги повече, отколкото в страните от Европейския съюз, взети заедно. Професионалните пенсионни схеми се управляват доброволно от работодателите или от група работодатели и осигуряват на техните служители допълнителна пенсия, а често и други помощи, като еднократна сума в случай на смърт при трудова злополука.

Работодателите внасят осигуровки (в допълнение към осигуровките от страна на работника) и поемат административните разходи по схемата. Ин-

дивидуалните пенсии са достъпни за всеки, който работи. Съществуват два основни типа:

- със специално предназначение (която не е достъпна за самонаетите, защото те са изключени от държавната пенсионна схема, свързана със спечеления доход);
- обикновена индивидуална пенсия (достъпна за щатни и самонаети работници).

От 35 милиона души на трудоспособна възраст във Великобритания 10.5 милиона членуват в професионални схеми и още 10 милиона в лични пенсионни схеми. Около 86% от пенсионерите получават приходи както от държавата, така и от частни източници. 60% от всички пенсионери имат доходи от професионални пенсии. Средната професионална пенсия за една седмица е 92 лири, а хората, които са се пенсионирали наскоро, получават средно по 126 лири. Тези средства са независими от основната държавна пенсия.

II. Финансиране

Държавната пенсионна схема се финансира чрез вноски от работещото население. През последните години тук не са правени промени. В периода 1989/1999 г. разходите за държавна пенсия възлизат на 35.6 билиона лири, или 37% от всички разходи в социалната сфера.

С много малки изключения професионалните пенсионни схеми и индивидуалните пенсии представляват реални спестявания от налични капиталови средства. Професионалната пенсия може да не изисква работникът да плаща осигуровки тогава само работодателят внася определени суми. Когато организира схемата, работодателят въвежда нейните принципи дали ще плащат и работниците, какъв ще е размерът на отделните ставки. За да изпълнят данъчните изисквания, работодателите са длъжни да влагат средства в схемата.

III. Условия за получаване на държавна пенсия

Сега пенсионната възраст е 65г. за мъжете и 60. за жените. С постановление от 1995г. се приема възрастта за жените да се увеличи постепенно (за периода 2010-2020 г.) от 60 на 65 години. Пълна държавна пенсия получават хората, които са плащали (или за които са представени) национални осигурителни вноски през най-малко 90% от годините на трудовия им стаж. В момента за жените са необходими 39 години (от 16 до 59г.), а за мъжете 44 години (от 16 до 64 години). Задължителният трудов стаж за жените ще се увеличава поетапно, докато пенсионната възраст при тях се изравни с тази за мъжете. Хората, които са плащали вноски през по-малко от 90% от трудовия си стаж, но поне през 25%, получават намалена пенсия. А тези, при които процентът е под 25 (около 10 години), нямат право на основна пенсия.

Изплащането на държавната пенсия не може да започне по-рано от установената възраст. Ако човек продължи да работи и след тази възраст, може да получава пенсия независимо от доходите си и без те да влияят на нейния размер. Ако обаче някой реши да отложи пенсионирането си най-малко със седем седмици и най-много с 5 години и през този период не получава други средства от държавата, пенсията му ще се увеличи със 7.5% годишно. След април 2010г. мъжете и жените ще могат да отлагат пенсионирането си колкото пожелаят и тогава увеличението ще бъде с около 10% годишно.

IV. Плащания в пенсионноосигурителната система

1. Основна пенсия

Тя има постоянна стойност и зависи от броя на годините, през които са плащани осигуровки. Когато омъжената жена навърши 60г., може да получи основна пенсия на базата на осигуровките, които сама е плащала или които съпругът ѝ е внасял, при условие че той е навършил 65г. и вече получава основна пенсия. Жената има право да избере от тези два варианта по-високата пенсия. Ако пенсията, базирана на личните ѝ вноски, е по-малка от максимум, който една съпруга може да получава според вноските на мъжа си, двете суми се съчетават, за да достигнат този максимум. От 2010г. и мъжът ще може да получава основна пенсия според вноските на съпругата си, при условие, че тя е родена след 5.04.1950г.

Ако възрастният човек има основна пенсия за прослужено време, той може да поиска увеличение, когато на негова издръжка има деца. Но това увеличение се ограничава, ако съпругата му печели над определено ниво. Такова увеличение е възможно и ако съпругата, с която пенсионерът живее или която издържа, е под 60г. и не печели над фиксираното ниво.

Правото на основна пенсия може да се наследява или прехвърля между брачните партньори в случай на смърт или развод. При прекратяване на брака преди пенсионна възраст поради смърт или развод единият от съпрузите може да замести другия, който е починал или с когото се е развел, ако неговите осигурителни вноски са по-изгодни за годините на брака или за целия трудов стаж до прекъсването на брака, при условие че този човек не се ожени или омъжи повторно, преди да навърши пенсионна възраст.

2. Държавна пенсия, свързана със спечеления доход

Вторият стълб на държавната пенсионна схема зависи от дохода. Хората могат да се откажат от тази пенсия, ако участват в професионална или индивидуална пенсионна схема. При тази схема, основана на дохода, се получава допълнителна пенсия, която се изчислява по формула в зависимост от вноските и възнагражденията след 1978г., когато се въвежда схемата.

Първоначално целта е да се осигури допълнителна пенсия, равна на 25% от доходите между определен минимум и максимум през най-добрите 20 години от трудовия стаж. Но след 1988г. този процент е вече 20. Промяната е в сила за хората, навършващи пенсионна възраст между 1999 и 2010г. Изискването за 20-те най-добри години също отпада и сега тази пенсия се определя върху целия трудов стаж. Жените, които получават вдовишка пенсия (и вдовците, навършили пенсионна възраст, чиято починала съпруга също е била на възраст за пенсия), могат да наследят 100% този вид пенсия на своя брачен партньор. От началото на 2003г. наследяваната сума е вече 50%.

3. Ежегодна индексация на държавните пенсии

Както основната пенсия, така и пенсията, базирана на доходите, се повишават всяка година според индекса на потребителските цени на стоките. Увеличението ежегодно се въвежда от април, като се взима предвид индексът за септември предишната година.

V. Демографските промени и пенсионните схеми

1. Предизвикателства пред схемите

Населението в Обединеното кралство, както в повечето европейски страни,

бавно застарява. Смята се, че между 1998 и 2040г. броят на пенсионерите ще нарасне с 50% от 10.5 милиона на 15.5 милиона души. Това се дължи на рекордната раждаемост, последвала Втората световна война и продължила до 60-те години на XX век, както и на по-високата продължителност на живота като резултат от подобреното здравеопазване. Съотношението между работещото население и пенсионерите във Великобритания също се променя, но не така драстично, както в много други европейски страни. През 2040г. на всеки пенсионер ще се падат 2.4 работещи, докато сега те са 3.4. Ще се увеличат държавните разходи за пенсии, тъй като броят на възрастните хора расте. Но както показва и таблицата, благодарение на водената политика се очаква да намалее делът от brutния вътрешен продукт, предназначен за държавните пенсии въпреки увеличения брой пенсионери. Тези тенденции отразяват нарасналата роля на частното пенсионно осигуряване, както и обвързването на повишението при основната държавна пенсия с цените, а не с възнагражденията.

Пенсионни разходи на държавата

ГОДИНИ	2000-2001	2020-2021	2050-2051
Разходи като % от БВП	4.3	3.9	3.0
Брой на пенсионерите в милиони	10.5	11.7	15.1
Държавни разходи за един пенсионер спрямо БВП (за 2000г. = 100)	100	81	49

2. Проблеми в настоящата пенсионна система

Целите на правителството са да се постигне сигурност за хората, които не могат да се издържат сами, както и да се улеснят другите, които са способни да заделят средства. Сегашната система не предоставя такава сигурност на пенсионерите, които не могат да поемат издръжката си или защото не са конкурентни на трудовия пазар, или защото доходите им са твърде ниски. Хората, които печелят по-малко от 3,300 лири годишно, не плащат национални осигурителни вноски и затова нямат право на основна държавна пенсия според дохода. Така, когато остарееят, те са зависими от един социално гарантиран минимален доход. Някои попадат в тази група, защото работят много малко часове, други защото им се заплаща твърде ниско на час.

Въведена през април 1999г. национална минимална работна заплата гарантира, че онези, които работят определен брой часове, ще получат такова възнаграждение, че да имат право на основна пенсия. Все още обаче остава една категория хора, предимно жени, които са активни на трудовия пазар, но работят ограничен брой часове и печелят малко за по-дълги периоди, т.е. нямат достъп до пенсия, основана на вноски. Хората с ниски доходи, които изкарват между 3,300 и 9,500 лири годишно, като цяло не участват в индивидуални пенсионни схеми. Административните разходи и такси по тези схеми са непосилни за тях, т.е. те са принудени да разчитат на пенсия от държавата, която също не е значителна, защото зависи от средния доход. Шанс за тези възрастни е членството в професионална пенсионна схема.

Нетрудоспособните и инвалидите, които са принудени да се откажат от платена работа, са в подобна позиция като хората с ниски доходи. За тях обик-

новено е невъзможно да внасят за пенсия или да заделят каквито и да било средства, след като напуснат трудовия пазар. Само държавата може да осигури втора пенсия за тези категории. Но сегашната държавна втора пенсия е предназначена единствено за хора с най-ниски доходи.

3. Настоящи и бъдещи промени

За да се справи с всички тези проблеми, правителството предлага нова пенсионно-осигурителна система със сътрудничество между обществената и частния сектор, където да се съчетаят най-добрите страни на държавните и индивидуалните схеми. Освен това е взето решение основната държавна пенсия за прослужено време да остане кат база на пенсионния доход и при по-заможните, и при по-бедните. Нейната стойност няма да се намалява. Държавната пенсия, основана на дохода, ще се реформира чрез въвеждането на втора държавна пенсия. Така ще се ограничи броят на хората, които се нуждаят от помощи за социално слаби. На първо време ще бъдат подпомогнати изключително възрастните с годишен доход под 9,500 лири при тях втората пенсия ще се повиши повече от два пъти.

Реална помощ ще усетят и пенсионерите с доходи между 9,500 и 21,600 лири чрез по-високи отстъпки. На следващия етап, когато се въведат балансираните пенсии, втората държавна пенсия ще се превърне в постоянна сума. Целта е онези, които имат средни и високи доходи, да участват повече в индивидуалните пенсионни схеми.

Новата схема ще кредитира хора с определена нетрудоспособност, с прекъснат трудов стаж поради инвалидност и майки с малки деца, за да се включат във втората държавна пенсия. От април 1999г. на всички пенсионери е гарантиран определен минимален седмичен доход. От април 2000г. той е 78 лири за сам човек и 121 лири за брачни двойки, като при по-възрастните сумите се увеличават. Тези минимални средства растат заедно с доходите. Правителството предвижда увеличение и в съответствие с растежа на цените, доколкото позволяват наличните средства в бюджета. С постановление от 1999г. за реформа в социалната сфера и пенсиите се слага основата за въвеждане на гъвкави, надеждни, поддържани с по-малко средства балансирани пенсионни схеми. Те са достъпни за всички, включително за самонаетите, и са насочени най-вече към хората с доходи между 9,500 и 21,600 лири годишно, които не участват в професионална пенсионна схема.

ГЕРМАНИЯ

I. Основни принципи на пенсионноосигурителната система

1. Обхват на системата

Социалният кодекс различава следните осигурени лица:

Лица, подлежащи на задължително осигуряване по силата на закон - тук се включват лицата, наети по трудов договор, упражняващите свободна професия и други осигурени. Към последната категория спадат майки или бащи по време на отглеждане на дете, като за родените след 1992г. за задължителен осигурителен стаж се зачитат до 3 години, а за деца, родени преди това - до една година. Включени са също лицата, които от 1995г. се грижат за други не по трудово правоотношение най-малко 14 часа на седмица. Към задължително осигурените спадат и лицата на редовна или алтернативна военна служба и тези, които получават т. нар. заместващи заплатата плащания (това са обезщетения поради общо заболяване, нараняване, обезщетения за безработица и др.). Накрая към другите задължително осигурени спадат и получаващите обезщетение преди пенсиониране, ако непосредствено преди началото на плащането са били задължително осигуряващи се.

Съществуват и изключения от задължението за осигуряване. Това са такива лица, които могат да бъдат изключени от задължението за осигуряване по тяхна молба (лицата, които получават минимална работна заплата по трудово правоотношение или минимално възнаграждение 400 от свободна професия, работещите по договор студенти и получаващите пълна пенсия работещи пенсионери, като за тях само работодателят заплаща своята част от вноската като такса за политиката на трудовия пазар) и лица, които по закон са освободени от задължение да се осигуряват.

Задължително осигурени по тяхна молба - определени групи лица, които не са задължително осигурени, имат възможност да подадат молба за осигуряване. Това са например лица, оказващи помощ на слаборазвити страни, както и упражняващите свободна професия, ако не са задължени да се осигуряват по закон.

Доброволно осигурени - да се осигуряват доброволно могат германци и чужденци след навършване на 16 години, ако не са длъжни да се осигуряват по закон. Държавни чиновници и равнопоставени на тях лица имат право на доброволно осигуряване само ако дотогава са плащали вноски в продължение на 5 години. Осигуреният може да плаща произволна по размер вноска в рамките на определена минимална и максимална сума.

Допълнително осигурени - чиновници, съдии, професионални военни и др., които напускат подобна освободена от осигуряване заетост, без да са получили пенсия от своя предишен орган по назначаване, се осигуряват допълнително по задължителното пенсионно осигуряване.

Допълнително осигурени лица с право на пенсия от изравняване на пенсионните права при развод или от разделяне на правото между съпрузи - това са лица, на които след развода, въз основа на извършено от бракоразводен съд изравняване, им се прехвърля или основава пенсионен стаж.

Изравняването на правата на пенсия има за цел да включи съпруга, който по време на брака не е имал възможност да набере стаж и придобитата по време на брака разлика в осигурителния стаж се разделя така, че всеки да има

еднакъв осигурителен стаж за времето на брака. Разделянето на пенсията означава, че придобитото по време на брака право на пенсия се разделя поравно между съпрузите. Разделянето се извършва чрез прехвърляне на пенсионни точки, които се запамятват в осигурителната сметка на съответния съпруг като добавка или отбив. Това е възможно едва след приключване на периода на осигуряване, т.е. когато един или двамата съпрузи придобият право на пенсия за старост или един от тях навърши 65-годишна възраст.

II. Финансиране

Задължителното пенсионно осигуряване се финансира чрез вноски на осигурените и на техните работодатели, чрез държавна субсидия и други носители на приходи.

Вноски - те се събират според процент на вноската до определен размер от осигурителния доход - т.нар. граница на определяне на вноската. За осигурителен доход се смятат всички доходи от заетост, а при доброволно осигуряване - всяка вноска между минимална основа и границата на определяне на вноската. Вноските на лица, получаващи помощи за безработни, се изплащат от Федералната служба по труда и са за сметка на федералното правителство.

За заплащането на вноски на субекти, задължени да се осигуряват от работното възнаграждение, важат правилата за плащане на вноските от лицата и работодателите в местата за събиране на носителя на пенсионно осигуряване (пенсионни и здравни каси). За периода на отглеждане на деца федералното правителство заплаща истински вноски за пенсионно осигуряване. Носителите на пенсионно осигуряване водят осигурителна сметка на всеки осигурен чрез индивидуален осигурителен номер. В нея се запамятват всички данни, които имат значение за пенсионното осигуряване.

Държавна субсидия - прехвърлените към пенсионното осигуряване многобройни обществени плащания, които би трябвало да се поемат от обществото (като военни репарации, стаж, през които вноските не са задължителни, плащания на чуждестранни пенсии) се финансират от общата държавна субсидия. Държавната субсидия е обвързана с развитието на брутната сума на надницата или заплата на средностатистическия работещ и към динамиката на процента на вноската. При увеличаване процента на вноската се повишава и свързаната с нея държавна субсидия.

Други приходи - към тях на първо място са доходите на фондовете. Първоначално носителите на пенсионно осигуряване са инвестирали поверените им фондове дългосрочно, често в недвижими имоти, но след промените от 1992г. различните възможности за вложения са тясно ограничени, защото ликвидността на носителя има най-висок процент.

III. Условия за получаване на пенсия

Пенсиите от задължителното осигуряване се изплащат за старост, при намалена работоспособност и на наследници. При пенсиите за старост характерно е това, че с реформата от 1992г. се въвеждат т.нар. частични пенсии, като чрез тях осигуреният получава възможност за плавен преход от трудов живот към отпих. Частичната пенсия му позволява да получава част от пенсията за старост и извън тази пенсия активно да участва в трудовия живот и в известни рамки, в зависимост от избраната частична пенсия, да печели допъл-

нително. Пенсиите поради намалена работоспособност се изплащат за частична или пълна неработоспособност.

Пенсията поради частична неработоспособност се разглежда като допълнение към работната заплата, защото лице с частична неработоспособност все още е в състояние да заработва заплата, докато пенсията поради пълна неработоспособност трябва да замества заплата. Пенсиите за наследници имат за цел да компенсират загубата на издръжка, която настъпва за близките след смъртта на осигурения.

1. Пенсионна възраст

В момента обичайната пенсионна възраст за получаване на пенсия за старост е 65 години за мъжете и жените, но за някои пенсии (напр. Пенсия за старост за тежко инвалидизирани) изискващата се възраст е 63г.

2. Видове пенсии и ранно пенсиониране

Пенсии за старост се изплащат като: редовна пенсия за старост, пенсия за старост за дългогодишно осигурени, пенсия по старост за тежко инвалидизирани, пенсия за старост поради безработица или след частична заетост на възрастни и пенсия за старост за жени.

Пенсия за старост - предпоставка за изплащане на пенсия за старост е навършването на съответната необходима за определения вид пенсия възраст и необходимия общ стаж като минимален осигурителен стаж. Освен това трябва да съществуват съответните лични и специфични правно-осигурителни предпоставки. Пенсионери, които още не са навършили 65г., трябва освен това да спазват определени рамки на допълнителен доход, ако още работят по договор или упражняват свободна професия. При надвишаване на т.нар. рамки на допълнителен доход пенсията не се спира, а започва да се изплаща частична пенсия в размер на една трета, половин или две трети от пълната пенсия, при спазване на съответните индивидуални рамки на допълнителен доход.

Право на **редовна пенсия за старост** имат всички осигурени, които са навършили 65г. и имат поне пет години осигурителен стаж (в него се включват заместителен стаж, месеци стаж от изравняване на пенсионни права при развод или разделяне на пенсия между съпрузи).

Съществува и **пенсия за старост за дългогодишно осигурени** - право на нея имат 65-годишните с осигурителен стаж от 35 години. Към този стаж се добавят всички пенсионно-правни периоди (стаж без плащане на вноски и признат стаж). Лицето може да получи тази пенсия и преждевременно при навършване на 63г., като размерът ѝ се намалява за всеки месец до навършване на 65г. с 0.3% или максимално с $24 \times 0,3\% = 7,2\%$. Възрастовата граница за преждевременно пенсиониране ще бъде понижена на 62 години чрез дванадесет двумесечни стъпки.

Пенсия за старост за тежко инвалидизирани - право на тази пенсия имат осигурени, които са навършили 63г. и стаж от 35г., ако при придобиване право на пенсия им е била призната най-малко 50% инвалидност. Възможно е и пенсиониране при навършени 60г. със съответното намаление на пенсията (макс. 10.8%).

Пенсия за старост поради безработица или след частична заетост на възрастни - право на тази пенсия имат осигурени, които са родени преди 1952г., навършили са 65г. и след навършване на 58г. и 6м. са били общо 52 седмици безработни или най-малко 24 месеца са работили по частична заетост на въз-

растни. Друго изискване е през последните 10г. да са плащали задължителни вноски в продължение на осем години. И при тази пенсия съществуват разпоредби за защита на добросъвестността, които позволяват получаването на пълна пенсия преди 60г.

Пенсия за старост за жени - всички жени, навършили 65г., които са родени преди 1952г., имат най-малко 15г. стаж и след навършване на 40г. Са плащали в продължение на поне 10г. и 1м. задължителни вноски, имат право на пенсия. За жени родени преди 1 януари 1942г. и имащи 45 г. стаж, и отговарят на определени условия (родени са до 7 май 1941г., и към тази дата са безработни), могат да се пенсионират на 60г. с пълна пенсия за старост.

Пенсия поради намалена работоспособност - по принцип тези пенсии се изплащат като временни пенсии. Когато няма изгледи за преодоляване на не-работоспособността, се отпуска безсрочна пенсия и ако пенсия е получавана 9г. и работоспособността продължава да е намалена, пенсията става постоянна. Временните пенсии могат да бъдат продължени, но се проверява здравословното състояние. Осигурените с намалена работоспособност могат да получават пълна пенсия поради невъзможността да упражняват професията си и ако не може да им бъде предложено съответно работно място с намалено работно време, поради неблагоприятна ситуация на трудовия пазар.

Пенсия за наследници - общата предпоставка е смъртта на осигурен близък или предишен съпруг. Причината за смъртта е без правно значение, но лица, които са причинили умишлено смъртта на осигурения, нямат право на пенсия за наследници. При пенсия за наследници от производно право (пенсии за вдовици, вдовци, сираци) починалият съпруг или родител трябва да има общ стаж от 5г. или сам да е получавал пенсия. Пенсиите за наследници са:

- **Пенсия за вдовици и вдовци** - след смъртта на осигурения останалият жив съпруг, който не се е оженил отново, има право на пенсия, ако е бил женен за починалия до неговата смърт. Пенсията може да бъде голяма и малка. Голямата пенсия възлиза на 55% от пенсията на починалия. За компенсация наследниците, които са отглеждали деца, получават към пенсията допълнителни индивидуални пенсионни точки (една точка за 3г. гледане на дете), които се изплащат към пенсията. Малка пенсия се изплаща в продължение на 24 месеца след смъртта и е в размер на 25%. Вместо пенсия за вдовици или вдовци може да се избере нововъведеното разделяне на пенсията между съпрузи, при което се разделят пенсионните права, придобити съвместно, поравно между тях. За съпрузи, сключили брак след 2001г., важи и следното: нямат право на пенсия, ако бракът е продължил по-малко от една година.
- **Пенсия за сираци** - право на пенсия имат децата (собствени, осиновени, доведени и отглеждани в семейството), а при специални обстоятелства внуци, братя и сестри на починалия. Ако след смъртта на единия родител другият е жив, се изплаща половин пенсия за сираци, а ако няма жив родител пълна пенсия. Правото продължава да съществува до навършване на 18г., а след това до 26г., ако сиракът продължава да учи или поради физическо, интелектуално или душевно разстройство не е в състояние да се издържа сам.
- **Пенсия за отглеждане** - това е специален случай на наследствената пенсия. Въвеждането на изравняване на пенсионните права при развод от 1

юли 1997г. доведе до това, че развелите се след тази дата нямат право на наследствена пенсия от бившия си съпруг. Това създава проблеми, когато живият (разведен) съпруг не може да работи, защото отглежда дете. За този случай е предвидена пенсията за отглеждане. Предпоставките за отпускането на този вид пенсия са: живият съпруг/а да отглежда собствено или на съпруга дете, да не се е оженил повторно и до смъртта на разведения съпруг сам да има общ осигурителен стаж от пет години.

IV. Изчисляване и размери на пенсиите

От въвеждането на динамичната пенсия през 1957г. нейният размер трябва в максимална степен да отговаря на протичането на индивидуалния професионален живот. Затова тя е ориентирана преди всичко към размера на работната заплата и възнагражденията по време на осигурителната кариера, както и към размера на платените доброволни вноски. В нея се отразяват индивидуалните постижения в трудовия живот на осигурения спрямо средните.

Принципът на равновесието между вноските и плащанията (осигурителен принцип) е основен за по-късната пенсия. В духа на социалната справедливост в определянето на размера на пенсията участват и други периоди, несвързани с вноските. Затова върху размера на пенсията оказват влияние и периоди, през които не са плащани вноски (напр. Време на обучение в училище след навършване на 17г.). От друга страна, редовното актуализиране на пенсиите спрямо развитието на заплатите позволява на пенсионерите да запазят своя стандарт на живот.

Размерът на пенсията се определя с помощта на пенсионна формула, включваща три фактора: месечният размер на пенсията се получава, като се умножат (началните) стойности на:

- установените с помощта на коефициента за достъп до пенсия индивидуални пенсионни точки (ИПТ);
- коефициентът за вида на пенсията (К в.п) и
- актуалната стойност на пенсията (АСП).

Пенсионната формула гласи:

$$\text{ИПТ} \times \text{К в.п} \times \text{АСП} = \text{месечна брутна пенсия}$$

Индивидуалният размер на пенсията зависи от набраните през осигурителната кариера пенсионни точки. Колкото по-голям е техният брой, толкова по-висока е пенсията.

Индивидуални пенсионни точки - те се получават, като сборът на всички пенсионни точки се умножава с коефициента за достъп до пенсия, а при пенсиите за сираци и за вдовици/вдовци се увеличава и с добавка. Пенсионните точки за осигурителен стаж се определят като индивидуалната основа за оценка на вноските (заплата, върху която са плащани осигуровки) на отделния осигурен се разделя на средната заплата на всички осигурени за календарната година. Стойностите на средната заплата на всички осигурени за годината на пенсионирането и за предходната година се определят предварително, защото обикновено към момента на пенсионирането няма конкретни статистически данни. Работна заплата, равна на средната, дава една пенсионна точка (при половин средна заплата 0.5 точки и съответно 1.5 точки при заплата една и половина над средната). След 1 юли 2000г. стажът за отглеждане на деца се оценява на 0.0833 пенсионни точки за месец или 0.9996 точки за година,

като това почти отговаря на средната заплата на всички осигурени през годината на отглеждане. За 2004г. това представлява фиктивна заплата от 29,416 евро. И за стаж без плащане на вноски се дават точки (периоди на безработица, болест, обучение в училище или във ВУЗ), като се основават на средния доход на осигурения (т.е. прави се оценка на общия доход). Празниците в осигурителната кариера намаляват тези стойности. Извършеното в полза или вреда на осигурения изравняване на пенсионни права поради развод представлява добавка или отбив на пенсионни точки.

Коефициент за достъп до пенсия - той се определя по възрастта на осигурения към момента на пенсиониране или при настъпването на смъртта и определя в какъв обхват индивидуалните пенсионни точки се зачитат при определянето на месечния размер на пенсията. Сборът на точките се зачита в пълен размер, а коефициентът за достъп до пенсия е 1.0 при пенсии за старост, които започват от месеца на навършване на 65г. ли на по-ниска възраст на осигурения. Коефициентът за достъп трябва да изравни по-късия или по-дългия период на получаване на пенсия. Ако осигуреният е изтеглил пенсионирането си за старост по-напред в сравнение с допустимата възрастова граница, коефициентът за достъп е по-малък от 1.0. В този случай той намалява с 0.003 за всеки месец или това е отбив от 0.3% при преждевременно пенсиониране. Ако обаче осигуреният, въпреки стажа си, не се пенсионира на 65г., коефициентът за достъп се увеличава с 0.005 за всеки месец (над 1.0), или това е месечно увеличение на пенсията с 0.5%. След 2001г. коефициентът за достъп при пенсиите поради намалена работоспособност и за отглеждане на дете се намалява с 0.003 за всеки месец при пенсиониране преди 63г., при наследствените пенсии коефициентът е по-нисък.

Коефициент за вида на пенсията - това е определящата величина за осигурителната функция на вида пенсия в сравнение с пенсията за старост, за която той е 1.0 при задължително осигурените работници и служители. Съответните коефициенти за вида на пенсията се определят от съотношението между размера на тези пенсии и пенсията за старост.

Актуална стойност на пенсията - това е сума в евро и е еднаква за всички видове пенсии. С нейна помощ изчислените поотделно за всеки осигурен индивидуални пенсионни точки се преобразуват в отговарящи на актуалното ниво на заплатите суми в евро. Актуалната стойност на пенсията е сума, която отговаря на месечната пенсия за старост, изчислена въз основа на средната годишна работна заплата.

Ограничение - изчислената чрез пенсионната формула месечна сума на пенсията не винаги съвпада със сумата на пенсионното плащане. Размерът на пенсиите се влияе от разпоредбите за съвпадането на пенсиите и дохода, както и от определени допълнителни услуги (напр. дялове от платени по-високи осигурителни вноски). Освен това от brutната сума на пенсията се удържат вноските на пенсионера за здравна осигуровка.

ВИД ПЕНСИЯ	КОЕФИЦИЕНТ
пенсия поради частична неработоспособност	0.5
пенсия поради пълна неработоспособност	1.0
пенсия за отглеждане	1.0
малки пенсии за вдовци/вдовици	1.0

малки пенсии за вдовици/вдовци до края на три месеца след месеца на смъртта	1.00
малки пенсии за вдовици/вдовци до края на три месеца след това	0.25
големи пенсии за вдовици/вдовци до края на три месеца след месеца на смъртта	1.00
големи пенсии за вдовици/вдовци до края на три месеца след това	0.55
половин пенсия за сираци	0.10
пълна пенсия за сираци	0.20

V. Осъвременяване

Актуализацията на пенсиите към 1 юли на всяка година се извършва чрез заместването на досегашната актуална стойност на пенсията с нова. Тя се определя с постановление на федералното правителство, но през 2004г. актуализация на пенсиите не е извършена, като с тази мярка се цели да бъде избегнато увеличението на процента на вноската за задължително пенсионно осигуряване.

VI. Демографски промени и пенсионните системи

През 2004г. задължителното пенсионно осигуряване е подложено на публична дискусия поради настъпващите демографски промени. От голямата пенсионна реформа в Германия през 1957г., т.е. от въвеждането на зависимостта на пенсията от заплатата и вноските с годишна актуализация спрямо нивото на заплатите насам, то претърпява многобройни по-големи или по-малки реформи. Това показва, че днешната пенсионна система може да бъде приспособена към постоянно променящите се обществени и икономически условия, без да се налага да бъде изцяло променена.

VII. Реформи

След възстановяване на държавното единство на Германия на 3 октомври 1990г. започва новото организационно строителство на пенсионното осигуряване в новите федерални провинции и пренасянето на пенсионноосигурителното законодателство. Четири милиона пенсии от съществуващата дотогава ГДР са повишени до западногерманското ниво при съобразяване с разликата в заплатите между Изтока и Запада. За година и половина тези пенсии са изцяло променени по западногерманското пенсионно законодателство. Основно положение в закона от 1992г. е еднакво повишение на възрастовата граница от 60 и 63 на 65 години от 2001г. Продължителното влошаване на икономическата ситуация с причинената от нея висока безработица налагат през 1999г. нови решения за дългосрочно стабилизиране на процента на вноската. Най-важните мерки в тази насока са: въвеждане на демографски фактор, повишаване на възрастовата граница за тежко инвалидизирани до 63г., повишаване на оценката и участието на времето за отглеждане на деца, въвеждане на допълнителна федерална субсидия и **премахване на пенсията за старост поради безработица и частична заетост на възрастни, както и на пенсията за старост за жени, но от 2012 г.** Други основни моменти са: от 1 юни правителството плаща истински вноски за времето на отглеждане на дете, федералното правителство поема разходите по допълване на вноските в новите провин-

ции, борба срещу т.нар. фалшиво само-осигуряване и др. Със закон от 20 декември 2000г. се променя системата на пенсията поради намалена работоспособност, като старата система е заместена с единна и степенувана система на пенсии поради намалена работоспособност.

На следващия етап през март и май 2001г. се приема Законът за допълнение на Закона за пенсионните фондове, като основите елементи в него са: промяна на формулата за актуализация на пенсията и гарантиране на пенсионно ниво от 67%; изграждане на самостоятелно обезпечаване на старините на жените чрез: по-високо признаване на свързания с гледане на деца стаж при изчисляване на пенсията и поощрения при отглеждане на повече деца; нова уредба за вдовици и сираци; стимулиране на частното капиталово допълнително осигуряване; подобряване на информационното осигуряване на носителите на пенсионно осигуряване и др. През 2003г. се повишава на 400 евро границата на месечната минимална заплата, върху която не се плаща вноска. За частта нисък доход до 800 евро осигурените плащат прогресивно повишаващи се намалени вноски само за дохода от 400.01 до 800 евро. През същата година, със закон за гарантиране на процента на вноската, този процент се повишава, а основата за изчисляване на вноската се определя на двукратния размер на средната заплата. Последните реформи от 2004г. премахват актуализирането на пенсията на 1 юли 2004г.; намалява се минималната гаранционна резерва; пълно поемане на вноската за осигуряване за гледане и грижи от пенсионерите от 1 април 2004г., а освен тези промени са планирани и други дългосрочни мерки.

ГЪРЦИЯ

Гръцката пенсионна система е построена на принципа "pay-as-you-go", т.е. заетите сега изплащат пенсиите на сегашните пенсионери. Участието в нея е задължително за всички заети без изключения.

Гръцката пенсионна система се финансира главно от осигурителни вноски. За осигурените до 31.12.1992г. те се плащат от работодателя и служителя, а за тези след 01.01.1993г. - от служителя, работодателя и държавата. Държавата също така субсидира и осигурителните институции.

Осигурителната тежест е в размер на 20%. На работника се пада 1/3, а на работодателя - 2/3 от нея. За лица, осигурени преди 31.12.1992г. максималният осигурителен доход е 2,058 евро, а за тези след 01.01.1993г. — 4,693 евро. Осигурителната тежест нараства с 3.6% (2.2% за служителя и 1.4 за работодателя) при тежки и нездравословни условия на труд и с 1% (за сметка само на работодателя) за заетост с висока степен на професионални рискове. За осигурените след 01.01.1993г. от 2003 до 2032г. държавата ще разпределя между пенсионерите 1% от БВП под формата на добавки.

Минималното изискване за получаване на пенсия е 4,500 трудови дни. За осигурени до 31.12.1992г. пълна пенсия (80% от осигурителния доход) получават тези, които имат 35г. осигурителен стаж или 10,500 работни дни, а за осигурени след 01.01.1993г. тя е в размер на 70% от осигурителния доход, като са необходими поне 35г. осигурителен стаж.

Стандартната възраст за пенсиониране е както следва:

- За осигурени до 31.12.1992г. - 65г. за мъжете и 60г. за жените;
- За осигурени след 01.01.1993г. - 65г. за мъжете и жените.

Гръцката пенсионна система предвижда множество опции за по-ранно пенсиониране. Те са както следва:

За осигурени до 31.12.1992г.

- Без възрастово условие за тези с 37г. осигурителен стаж или 11,100 работни дни;
- От 62г. за мъже (57 за жени) при 10,000 работни дни; От 58г. за мъже при 10,500 работни дни;
- От 55г. за майки с дете от малцинствата при 5,500 работни дни; От 60г. за мъже (55г. за жени) при тежка и нездравословна работа при 4,500 работни дни, от които 3,600 са при такива условия и 1,000 дни работа през миналите 13г.;
- От 55г. (мъже и жени) при 35г. осигурителен стаж или 10,500 работни дни, от които 7,500 трябва да са при тежки и нездравословни условия на труд;

При намалена пенсия:

- От 65г. (за мъже и жени) при 3,500 осигурителни дни (преходна разпореда до 31.12.2008г.);
- От 60г. за мъже (55г. за жени) при 10,000 дни осигурителен стаж, от които 100 на година през последните пет години;
- От 60г. за мъже (55г. за жени) при 4,500 дни осигурителен стаж, от които 100 на година през последните пет години;
- От 53г. за мъже и жени при 35г. трудов етажи или 10,500 дни трудов стаж, от които 7,500 трябва да са били при нездравословни условия);

- От 50г. за майки с дете от малцинствата или с дете с увреждания при 5,500 дни трудов стаж.

За осигурени след 01.01.1993г.

- Без възрастов критерий, ако са налице 37 години осигурителен стаж или 11,100 дни;
- От 60г. за мъже и жени при тежки и нездравословни условия на труд при 4,500 работни дни или 15 години осигурителен стаж;
- От 55г. за майки с деца от малцинствата или с дете с увреждания при 6,000 работни дни или 20г. осигурителен стаж;
- От 55г. за мъже и жени при 35г. осигурителен стаж или 10,500 дни.
- От 60г., ако годините са 15 или 4,500 дни (като 750 - в последните пет години);

Изплащането на пенсиите не може да бъде отлагано във времето. Техният размер зависи от дохода и броя на годините осигурителен стаж. Те се изчисляват за две групи от населението - за осигурените преди 31.12.1992г. и за тези, осигурени след 01.01.1993г. Това става както следва:

За осигурени преди 31.12.1992г.:

- За база се взема средното брутно трудово възнаграждение за петте години преди пенсионирането. От 01.01.2005г. всички осигурени от тази група имат право да изберат петте години с най-високи възнаграждения от последните десет преди пенсиониране. Базата се изчислява поотделно за съществуващите в Гърция 28 осигурителни категории. За всяка категория има фиксиран максимален праг, като всяка сума над него не се взема предвид при изчисляване на пенсиите.
- Взетите за база заплати се коригират с годишните индекси на изменение на пенсиите, определени от правителството. След определяне на базата се изчислява и пенсията, чиито размер варира между 70 и 30% от brutното възнаграждение за отделните осигурителни категории.

За осигурени след 01.01.1993г.:

- Към всяка година осигурителен стаж има 2% тежест при определяне на размера на пенсиите. За тези между 65 и 67г. - 3%. За база се вземат последните пет години преди настъпване на пенсионирането.
- При изчисляване размера на пенсиите се отчитат майчинството и участието във Втората световна война. Някои други жизнени събития като периодите на обучение, болест, безработица, родителска грижа е възможно да влязат в базата само при условие, че индивидът заплати липсващите осигуровки и то за ограничен период от време.

Наличието на съпруг се има предвид само при изчисляване размера на пенсиите на осигурените от първата група. Добавката е 36.75 евро месечно. Наличието на зависими деца също се отчита. Това става както следва:

За осигурени преди 31.12.1992г.:

- за първо дете - 20% от пенсията;
- за второ дете - 15% от пенсията;
- за трето дете - 10% от пенсията.

За осигурени след 01.01.1993г.:

- за първо дете - 8% от пенсията;
- за второ дете - 10% от пенсията;
- за трето и всяка следващо дете - 12% от пенсията.

Гръцката пенсионна система предвижда изплащането и на специални до-
бавки. За осигурени преди 31.12.1992г., след настъпване на 3,000 осигурител-
ни дни към заплатата за всеки 300 дни, в които са правени осигуровки, се до-
бавя 1%. След настъпване на 7,800 дни, процентът се повишава от с между 0.5
и 1.5 в зависимост от размера на заплатата. Ако пенсионерът е със загубено
зрение, се увеличава неговата базова пенсия. За осигурени след 01.01.1993г.
съществува възможността, ако пенсионерът е със загубено зрение, пенсията
му се увеличава с 25% от средномесечната стойност на brutния национален
продукт на човек от населението за 1991 г. Процентът се коригира всеки път,
когато размерът на пенсията на държавните служители нараства. За 2004г.
средномесечната стойност на brutния национален продукт на човек от насе-
лението е 586.69 евро.

Минималната пенсия за осигурени до 31.12.1992г. е 411.77 евро, а за тези
след 01.01.1993г. - 420.30 евро, което представлява 70% от минималната ра-
ботна заплата на женен работник, фиксирана чрез Генералното Национално
Колективно Трудово Споразумение от 2002г.

Максималната пенсия е 1,952 евро за всички осигурени лица. Изплащане-
то на пенсиите не може да бъде отлагано във времето при условие, че пенси-
онерът още работи. Предвидени са механизми за съчетаване на доходите от
заетост и пенсиите, които се заплащат с редукция от 70%. ако общите brutни
доходи надвишават определен лимит.

Пенсиите са обект на данъчно облагане, като някои групи (ветерани от
войните и техните семейства, незрящи и други групи болни) се ползват с об-
лекчение.

Пенсионерите плащат осигуровки върху своите пенсии:

- до 397 евро - 1%
- между 397 евро и 587 евро - 2%;
- между 587 евро и 881 евро - 3%;
- между 991 евро и 1,174 евро - 4%;
- за суми над 1,174 евро - 5%.

ДАНИЯ

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

Обхват

Така наречената национална пенсия съставлява част от държавната пенсионна схема, осигуряваща постоянни пенсии за хората с датска националност, които живеят в Дания. Националната пенсия не е пряко обвързана с професионалната дейност през активния период от живота на възрастния човек.

Гражданите от други страни, членки на Европейския съюз, за които са в сила общите социално-осигурителни законодателни мерки, както и бежанците и невъзвращенците, живеещи в друга държава от Европейския съюз, се ползват със същите права като датчаните.

Възрастните от страни, с които Дания е сключила спогодба за социално осигуряване, имат право на национална пенсия или изплащане на пенсия в чужбина, за разлика от останалите чужденци. Гражданите на други страни придобиват право на национална пенсия, ако са живели в Дания, при това на възраст между 15 и 65 (67) години, пет от които трябва да са непосредствено преди пенсионирането.

По принцип тази пенсия се изплаща само в Дания. Датчаните могат да я получават и навсякъде по света, ако са живели 30 години в родината си между 15 и 65 (67)-годишна възраст. Ако пенсията е била отпусната на датчанин, живеещ в родината си, тя ще продължи да му се изплаща и при преместване в друга страна, стига да е бил в Дания 10 години на възраст между 15 и 65 (67) години.

За да могат чужденци да получават национална пенсия извън Дания, те трябва да получат допълнително разрешение. Хората от страни членки на Европейския съюз (а също бежанците и невъзвращенците), за които важат общите законови разпоредби за социално осигуряване, се възприемат като пребиваващи на датска територия.

II. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване

1. АТП пенсия

Така наречената АТП пенсия, въведена през 1964г., е задължителна за шатните работници и служители в Дания. Всички те, на възраст между 15 и 65 (67) години, заедно с техните работодатели участват в тази схема. Една трета от вноските се плаща от работника, а две трети - от работодателя. За редовното изплащане е отговорен работодателят, който удържа сумите от заплатите на служителите си.

Има три нива на вноски, които не зависят от заплатата, а от броя на часовете работа. Двама души, които работят еднакъв брой часове, трябва да направят еднакви вноски и ще получат еднакви пенсии, независимо от различните им заплати.

Предварително условие за участие в тази пенсионна схема е шатната работа да бъде поне 9 часа седмично (или 39 часа месечно). Трите равнища на вноските се определят от количеството работни часове. Най-високата ставка е за работно време 117 часа (и повече) месечно или 27 часа (и повече) седмично. Втората ставка е от 78 до 116 часа месечно или от 18 до 26 часа седмично. И последната се отнася за работно време от 39 до 77 часа месечно или от 9 до 17 часа седмично.

Тъй като вноските към тази допълнителна пенсионна схема остават сравнително ниски, независимо че през последните години постепенно се увеличават, стойността на пенсията АТП е малко по-ниска от половината от стойността на основната национална пенсия.

2. Ранно пенсиониране и помощи

Голяма част от датчаните се възползват от схемите, които им позволяват да се пенсионира по-рано - в момента най-често това става на 61 години.

2.1. Ранна социална пенсия

Тя се отпуска на хора от 50 до 67 години и се дава въз основа на някакви социални и/или здравни причини. При здравните основания трябва да има нетрудоспособност от поне 50%. Социалните включват безработица, ниска квалификация и ограничен доход. Когато такава пенсия се даде на човек, навършил 60 години, тя се състои (подобно на националната пенсия) от една основна сума, добавки и друга сума, която е специфична точно за това ранно пенсиониране.

2.2. Ранна пенсия при осигуряване за безработица

Въведена през 1979 г. с цел да насърчи по-възрастните работници, по-специално тези без квалификация, да освободят места на по-младите и опитните, тази схема се радва на огромен успех и я предпочитат много хора от всички категории труд. Десет години по-късно 10,000 души са се възползвали от правото си на ранно пенсиониране. От хората, които днес живеят с такава ранна пенсия, 60% са започнали да я получават на възраст около 60 години.

Ранното пенсиониране е тясно свързано с осигуряването при безработица. Най-важните условия за получаване на ранна пенсия са участие в осигуряването при безработица за определен период, което дава право на помощи при безработица, а също така датско местожителство при навършени 60 години. Не е възможно тази пенсия да се получава едновременно със социалната.

През 1999 г. процедурата за ранно пенсиониране се променя. Целта е хората да се мотивират да останат по-дълго на работа. При новата система получилите ранна пенсия придобиват право да работят през неограничен период от време. Отработените часове се приспадат от отпускната сума точно както помощите за безработни се намаляват в случай на частична безработица. Плащането на осигурителни вноски за безработица като условие за право на ранно пенсиониране се удължава на 25 години през последните 30.

Възможно е човек да реши да изплаща вноски както за ранно пенсиониране, така и за безработица или само за безработица. Ако избере ранно пенсиониране, когато навърши 60 години, получава удостоверение за ранна пенсия, и тогава решава дали да прекъсне трудовия си стаж или да продължи да работи.

След (най-много) 25 години участие в схемата за ранно пенсиониране доброволните вноски вече са изплатени. Така тази схема се финансира частично чрез вноските на хората. Ако се получи на 60 години, ранната пенсия не е равна на помощите за безработни. Ако човек работи до 62 години, през целия период до 65 години ще получава пенсия, равна на помощите за безработни, плюс една необлагаема с данъци надбавка.

Когато се изчисляват ранната пенсия за прослужено време, пенсията по договорна схема или пенсията въз основа на индивидуални спестявания, от сумите се правят удържки. Това важи както при редовното изплащане на части, така и при отпускането на цялата сума. Но и в този случай работилите до 62 години се ползват с предимства.

2.3. Непълна пенсия

Тази малко използвана схема позволява на щатните работници и на хората на свободна практика между 60 и 67 години да работят почасово и в същото време да получават непълна пенсия. Възможността се използва главно от земеделските стопани, които продължават да обработват земите си и след като навършат 60 години. Условието за получаване на непълна пенсия са сходни с тези за ранно пенсиониране при схемата за осигуровка при безработица:

- датско местожителство и навършени 60 години;
- участие в схемата АТП в продължение най-малко на 10 години през последните 20 (за щатни работници и служители), трудов стаж в Дания през определен период (за щатни работници и хора на свободна практика), както и наличие на известна сума, заработвана от някаква независима дейност;
- ограничаване в броя на работните часове поне с 1/4.

Сумата се свежда до 1/37 от установеното основно заплащане на един час. Това заплащане съответства на 82% от максималната дневна сума, която се отпуска при болест. За хората на свободна практика непълната пенсия е установена сума. Навършилите 60 години след 1 юли 1999 г. Могат да получават непълна пенсия между своите 60 и 65 години. Тази сума се намалява в зависимост от участието им в други пенсионни схеми и схеми за индивидуални спестявания. Понижението се изчислява по същия начин, както при ранното пенсиониране. Схемата за непълната пенсия се финансира изцяло от държавата.

III. Парични стойности в пенсионноосигурителната система

1. Национална пенсия

Нейната стойност зависи от периодите, през които човек е живял в Дания. 40 години датско местожителство дават право на пълна пенсия.

Пенсията се състои от една основна сума (която се превежда в съответствие с дохода от професионалната дейност на пенсионера, при положение че този доход надхвърля 210,600 датски крони годишно⁴) и добавки. Основната сума без удържки наброява 49,560 крони годишно. Добавките се привеждат в съответствие с всеки доход, който пенсионерът или неговият брачен партньор имат, ако общият доход надхвърля 93,200 крони за семейна двойка или 46,400 крони за сам човек. Сумата на пенсионните добавки без удържки е 22,536 крони годишно за един от съпрузите или 49,140 крони за сам човек.

Ранната пенсия, която не зависи от дохода на пенсионера или на други хора, възлиза на 12,600 крони годишно. Не се дава увеличение, ако този човек отговаря за издръжката на някой друг. Националната пенсия се финансира изцяло от държавата. Ранната социална пенсия се финансира 35% от държавата и 65% от общината по местоживеене.

Подобно на всеки друг доход, който се отпуска от държавата, социалните пенсии се осъвременяват веднъж годишно чрез индексация, която се изчислява въз основа на ръста в заплатите.

⁴ Кралство Дания не е член на Еврозоната и не е въвело еврото. Еврозоната е зона, обединяваща страните-членки от Европейския съюз, които са приели еврото като официална валута. Еврозоната е създадена през 1999г. от единадесет страни от съюза, към които се присъединява и Гърция през 2001г. В момента Еврозоната включва 15 страни: Австрия, Белгия, Германия, Гърция, Ирландия, Испания, Италия, Кипър, Люксембург, Малта, Португалия, Словения, Финландия, Франция и Холандия. Монако, Сан Марино и Ватикана също са включени в зоната, въпреки че не са членове на съюза. Към декември 2008г. 10 датски крони (DKK) са 2.63 лева.

2. Допълнителна пенсия (АТП)

Нейният размер зависи от периода на участие в схемата и от резултатите, постигнати чрез тази пенсионна схема. Най-високата допълнителна пенсия, на която има право всеки човек, участвал в схемата от създаването ѝ през 1964г. и работил целодневно, днес възлиза на около 19,000 крони годишно.

3. Вноски за пенсия

Тези спестявания се връщат на хората, когато навършат 67 години (65 за тези, които са станали на 60 преди 1 юли 1999г.). Изплащат се месечни суми в продължение на 10 години. Сумите са "солидаризирани" в смисъл, че отделният човек получава средната стойност на всички вноски, постъпили по схемата, а не на неговите собствени. Изчислено е, че годишните суми, получавани от тази схема за задължителни вноски, ще се изравняват със сумите, получавани от пенсионната схема АТП, в рамките на няколко години.

4. Ранна пенсия при осигуряване за безработица

Тази ранна пенсия се равнява на помощта при безработица или поне на 82% от нея и възлиза на 2,850 крони седмично, около 150,000 крони годишно или на 82% от тези суми. При новата система ранната пенсия се финансира частично от вноските, плащани от хората.

IV. Демографските промени и пенсионната система

Както в повечето западноевропейски страни, и в Дания броят на възрастните хора нараства. Но в сравнение с другите страни Дания не е толкова дълбоко засегната от тези процеси. И все пак броят на хората в активна трудова възраст намалява. На всеки възрастен човек се падат 4,5 души от работоспособното население в зряла възраст.

Изчислено е, че между 2010 и 2035г. демографското стареене ще увеличи обществените разходи в брутният национален продукт с 4%. Разноските, свързани с възрастното население (здравно обслужване и всякакви други грижи за тях), ще формират 2.5% от този ръст, а по-големият брой социални пенсии ще доведе до останалите 1.5%. Последниците от увеличаването на пенсиите с договорна основа пък ще засилят обратната тенденция. Тъй като пенсионните надбавки, които формират част от националната пенсия, зависят от дохода на човека и неговия брачен партньор, тези нови пенсии всъщност ще ограничат участието на държавата в надбавките, като ѝ позволят да спести средства. Ето какъв е процентът на хората над 65 години по отношение на цялото население:

1980г.	14.3%
1985г.	15.0%
1990г.	15.6%
1995г.	15.3%

А през следващите години този процент ще се увеличи така:

2000г.	14.8%
2010г.	15.9%
2020г.	18.8%
2030г.	20.7%

След като се обновява схемата за ранно пенсиониране при осигуряване за безработица и се утвърждават много нови пенсии със събирателна или обща основа, в Дания наскоро не е имало други реформи в пенсионноосигурителната система като цяло.

ИРЛАНДИЯ

Министърът на социалните грижи в Ирландия е отговорен за организирането и прилагането на социалноосигурителните системи, включително на свързаните с доходите и другите форми на подкрепа, които позволяват на хората да участват в живота на обществото позитивно и смислено. За социалното благополучие на семействата и общностите се съдейства чрез конкретни програми за развитие. В министерството се изработва и чрез него се прилага пенсионната политика. Държавната пенсионна комисия, която следи общо пенсионната сфера и докладва на министъра заключенията си, също има роля на съветник в тази политика като цяло.

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

1. Обхват на системата

Пенсионната система, изградена върху лични вноски и социални помощи, на практика обхваща цялото население. През 1999г. от всичките 421,600 души, навършили 65 и повече години, 387,201 получават социални добавки към пенсиите си (тук се включват и над 46,432 възрастни хора с квалификация). През последното десетилетие в схемата на тези плащания настъпва значителна промяна. Макар че броят на получаващите социална пенсия (т.е. възрастните хора без средства, които не са правили вноски през годините) е все още голям 93,023 през 1999г., в сравнение с 1989г. при тях се забелязва спад с почти 23%. Също така през 1989г. хората с пенсия, основана на лични вноски, са под 50% от всички пенсионери, а през 1999г. броят им надхвърля 62%. Тази промяна може да се обясни с факта, че повече хора (най-вече жени) излизат на пазара за работна сила, което се дължи на икономическия растеж и непрекъснатото разширяване на задължителното социално осигуряване:

- за едноличните търговци и хората със свободни професии през 1988г.;
- за хората, които имат непълно работно време през 1991г.;
- за държавните и общинските служители, постъпили след 1995г.

Тук трябва да добавим и премахването на осигурителните ограничения, основани на доходите през 1974г. Ролята на плащанията, изградени върху лични вноски, ще се засилва занапред. Предвижда се през 2016г. 86% от пенсионерите да имат доходи, основани на личните им вноски, докато през 1999г. този процент е 62.

2. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване

Допълнителните пенсии в Ирландия съдържат три основни типа пенсионни споразумения:

- Пенсионни схеми за работниците и служителите в бюджетната сфера - техните вноски са съобразени с дохода им. Тук влизат държавните служители, хората от Националната служба за охрана, общинските служители, учителите и здравните работници, постъпили преди април 1995г. Те плащат по-ниски социални вноски и по-късно получават средства в ограничени рамки.
- Консолидирани професионални пенсионни схеми, създадени от или договорени с работодателите с цел те да осигурят средства за своите работници. Тук се включват консолидирани схеми, създадени от държавни търговски организации и агенции.

- Лични пенсии (вкл. и пенсионни споразумения за годишна рента), договорени от отделни хора, най-често със свободни професии или самонаети.

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Социалноосигурителните вноски са процент от общия облагаем доход на работещите и хората със свободни професии - те са обект на разнообразни отстъпки и не могат да надхвърлят определени стойности. По принцип и работодателят, и работникът плащат съответен дял от вноските. Работодателите са задължени от социалното законодателство да правят нужните удръжки и да ги превеждат по дадени сметки, така че работниците да могат да получат събраните суми, ако и когато стане необходимо.

При по-голямата част от населението вноските на работниците се определят от техните доходи. Размерът на социалноосигурителните плащания зависи от вида социално осигуряване, приложим в дадения отрасъл, и на свой ред диктува стойността на пенсията и сумите, които хората биха могли да получат, когато стигнат установената възраст. Най-вече се осигуряват работниците и работодателите от индустриалния и търговския сектор, както и от сферата на обслужването. Всеки човек, който печели на седмица 30 или повече ирландски паунда⁵, е задължен да плаща социално-осигурителни вноски, както и всеки самонает или със свободна професия, чийто годишен доход е 2500 или повече паунда.

През 1999г. разходите за социални помощи се поемат главно от държавата (54.7%) и от Социално-осигурителния фонд (44.9%). В този фонд приходите идват чрез вноски от работодателите (73.8%), работниците (20.3%) и самонаетите (5.9%).

Разходите за пенсионните схеми възлизат на около 24% от общия бюджет за социално подпомагане, който през 1999г. е 4 билиона паунда. От него разходите за пенсии въз основа на лични вноски са 392,26 млн., докато при пенсиите за прослужено време се изразходват 402,8 млн. паунда. За 2000г. сумите са 431,5 млн. за пенсии от лични вноски и 472,3 млн. за пенсии за прослужено време.

През май 1998г. Държавната пенсионна комисия публикува своя доклад "Осигуряване на пенсионни доходи", който произтича от Инициативата за национална пенсионна политика. Една от най-важните препоръки в него е да се създаде общ фонд с цел да се намалят бъдещите разходи за социални пенсии. Правителството приема тази препоръка и през юли 1999г. обявява намерението си да създаде резервни фондове, които да посрещнат бъдещите разходи за социални помощи и пенсии на служителите с бюджетни заплати.

Постановлението, с което се създава временен фонд, където да се съхраняват и контролират парите, отпуснати през 1999г., се приема от парламента през декември същата година и там се превежда сумата от 3 билиона паунда. Тук влизат 2,4 билиона, отпуснати от телекомуникационната компания, наследила бившия държавен Телеком, и почти 600 милиона, което е 1% от брутния национален продукт за 1999г. С финансово постановление от 2000г. е предоставя нова сума от 1,85 билиона паунда, от които около 1,2 билиона са от

⁵ От 1 януари 1999г. за безкасови операции, съответно от 1 януари 2002г. за всички операции 1EUR = 0,787564 ирландски паунда.

продажбата на Телекома и около 650 млн. се равняват отново на 1% от brutния национален продукт за 2000г.

На 14 юни 2000г. е публикуван предложеният от министъра на финансите и одобрен от парламента закон за създаване, финансиране и управление на Националния пенсионен резервен фонд. С него правителството се задължава да превежда от държавната хазна във фонда сума, равна на 1% от brutния национален продукт, всяка година, поне до 2055-та, и не се ограничава създаването на допълнителни фондове, след като бъдат одобрени от парламента. Националният пенсионен фонд има мандат за строго търговски вложения с цел да се осигури най-голяма възвращаемост за дълъг период от време, а това се постига чрез управление с добре премислен риск. Забранено е съкращаване на средствата преди 2025г.

III. Условия за получаване на пенсия

За пенсия въз основа на лични вноски е необходимо:

- изплащането на социално-осигурителни вноски да е започнало, преди да са навършени 56 години (при пенсия върху лични вноски) или 55 години (при пенсия за прослужено време);
- да са изплатени най-малко 156 пълни вноски или ако средногодишната стойност е между 10 и 19, да има поне 260 пълни вноски;
- за минимална пенсия (т.е. 50% или 48 паунда на седмица) средногодишната стойност е най-малко 10 изплатени вноски, броени от януари 1953г. за жените (когато влиза в сила единната система за социално осигуряване) или от датата на първата социално-осигурителна вноска, ако тя е по-късно. Средногодишната стойност на вноската от 48 паунда на седмица се изисква за максималния размер пенсия (96 паунда на седмица). С времето настъпват изменения в тези условия. Мерките взети в тази област през последните 20 години, наред с постепенното разширяване на задължителното социално осигуряване, така че фактически да включва цялата платена работна сила, са насочени главно в две посоки. Първо, да се обхванат все повече хора и, второ, да се ограничи влиянието на известни аномалии, възникнали с времето и отразили се на различни категории хора, които по различни причини не са плащали осигуровки през целия си трудов стаж.

Тук се включват:

- Въвеждане от април 1994г. на пенсии за домакини. Става дума за хора, които прекарват периоди от време извън трудовия пазар, защото се грижат или за деца (до 12 години), или за болни и инвалиди. По точно, тези интервали не се взимат предвид, когато се изчислява стойността на пенсията. По такъв начин могат да се пренебрегнат най-много 20 години.
- През 1997г. минималната средногодишна база за пенсия върху лични вноски се намалява от 20 до 10 вноски за година. Когато човек има средногодишно от 10 до 14 вноски, получава пенсия, равна на 50% от стандартния максимум. Ако вноските са годишно между 15 и 19, пенсията е 75% от установения максимум.
- С Постановление №4 от 2000г. се признават и вноските, платени преди 1953г. Така от 5 май 2000г. се въвежда специална пенсия от 50% за всеки, който е бил нает и е плащал осигуровки преди 1953г. и който не е ус-

паял да получи пенсия или пенсията му (независимо дали е върху лични вноски, или не) е ниска. За да има такава пенсия от 50%, човек трябва да е работил и да е плащал вноски според законите на националното здравно осигуряване преди 1953г. и да е направил най-малко 260 вноски (т.е. в продължение на 5 години), като те може да се отнасят за периода преди 1953г. Или да са комбинация от суми, внесени преди и след 1953г. Помощите за гледане на дете или възрастен човек и в този случай са по-малки - също 50%.

Пенсионната възраст в Ирландия е 65 или 66 години, в зависимост от вида пенсия, за който се кандидатства. Тази възраст се налага постепенно през периода 1973 - 1975г., преди който е била възприета горна граница от 70 години.

Един от ключовите фактори, определящи стойността на пенсията, е възрастта за пенсиониране - 65 години. В доклада, свързан с Инициативата за национална пенсионна политика, се сочи възможността за гъвкав подход и право на по-късно пенсиониране, която трябва да залегне в социалното законодателство. В доклада се отбелязва положителното въздействие от увеличаването на възрастта за социална пенсия - условията на работа естествено водят до определен момент на оттегляне от активна дейност и перспективата за пенсиониране става по-малко привлекателна, ако социалната пенсия не започне да се изплаща веднага. За да се спестят средства, е необходимо на хората под пенсионна възраст да се предостави възможност да продължат да работят и да получават приходи. Макар че не се предвижда намаляване на пенсионната възраст, предстои правителството да разгледа основанията и предимствата на това да се увеличат възможностите за продължаване на работа след възрастта за пенсия, което ще позволи една по-висока социална пенсия при по-късно пенсиониране.

Не съществуват улеснения за по-ранно получаване на пенсията върху лични вноски или за прослужено време, но в намален размер. И все пак се отпускат т.нар. предпенсионни помощи, предназначени за хора, които разполагат с ограничени средства и са навършили 55 години. Те могат да се оттеглят от трудовия пазар и да кандидатстват за седмични помощи. За тази цел трябва да са получавали дълго време помощи за безработни или вече да не получават помощи за самотен родител или за гледане на дете или болен възрастен. Схемата е напълно свободна и зависи от избора на човека дали ако е безработен и навърши 55 години ще предпочете да продължи да търси работа и да получава помощи за безработни, вместо да се пенсионира. Дори е възможно, ако някой вече получава предпенсионни помощи, да се върне на работа по свое желание.

Поради доброто състояние на ирландската икономика днес силно намалява броят на хората, желаещи да участват в тази пенсионна схема. Повече от 60% от възрастните с предпенсионни помощи са на 60 или повече години. Очаква се занапред техният брой да спадне още. На дневен ред е въпросът за реструктуриране на тази схема с оглед на съвременните пазарни условия.

IV. Размер на сумите в пенсионноосигурителната система

1. Фактори, определящи тяхната стойност

При социалните пенсии няма пряка връзка между плащаните вноски и стойността на получаваната накрая сума. Тези суми се изплащат като непроменливи седмични помощи и се изчисляват така:

- Индивидуална пенсия в зависимост от общия брой вноски, които са изплатени и/или признати;
- Дава се увеличение, ако човек издържа друг възрастен или дете. Когато става дума за възрастен, е планирано стойността да нарасне, така че да достигне 70% от индивидуалната пенсия през следващите три години (процесът започва от бюджета за 2000г.). Още едно споразумение, конкретно за това увеличение, ще позволи на пенсионера с квалификация да печели между 70 и 135 паунда на седмица;
- Помощи за самотни хора (ако са навършили 66 години и живеят сами) и помощи при напреднала възраст (ако са навършили 80 и повече години).

2. Метод на изчисляване

Стойностите за седмична пенсия въз основа на лични вноски (влезли в сила от 5 май 2000г.) са следните:

СРЕДНОГОДИШЕН БРОЙ ВНОСКИ	СТОЙНОСТ (ИРЛАНДСКИ ПАУНДА)	% ОТ МАКСИМАЛНАТА СУМА
48	96	100
20 – 47	94.10	98
15 – 19	72.10	75
10 – 14	48	50

Максималното увеличение за седмица при квалифициран работник или служител под 66 години е 60.20 паунда, а над 66 години 64.60 паунда.

3. Осъвременяване

Правителството е поело отговорността да увеличи стойността на пенсиите до 100 паунда през 2002г. В своята програма то потвърждава намерението си и декларира, че до 2002г. тази тенденция ще обхване и всички социални пенсии. Освен това то планира увеличението на пенсиите да съответства на растежа на доходите като цяло. На този проблем е посветен докладът на Държавната пенсионна комисия .Осигуряване на пенсионни доходи., който препоръчва новата стойност да се равнява на 34% от средния доход в индустриалната сфера. Сега максималната седмична сума от 96 паунда е едва 30% от този среден доход.

V. Демографските промени и пенсионната система

1. Демографско развитие

Инициативата за национална пенсионна политика започна от октомври 1996г. въз основа на проучване за обхвата на професионалните пенсии.

През 1997г. се публикува първата от 5-годишните серии със статистически прегледи за стойността на социалните пенсии, която обхваща периода от 60 години между 1996 и 2056г. Това изследване показва, че броят на хората над 65 години ще се увеличава от 11% от населението през 1996 до 19% през 2026 и 27% през 2056г.. Смята се, че тогава възрастните ще бъдат над 1 млн. души от населението, докато през 1996 г. са били 414,000 души.

Ако ниската смъртност, предвиждана в доклада, стане факт, броят на хората над 80 години ще нарасне за същия период от 90,000 (2% от населението) до 317,000 (8%). Макар че броят на ирландците в активна трудова възраст ще се увеличава през следващите 20 години, след това ще започне да спада и през

2056г. те ще бъдат около 51% от населението. Така техният дял спрямо навършилите 65 и повече години ще намалее от 4.9 през 1996г. на 1.9 през 2056г.

2. Реформи и препоръки

Докладът на Държавната пенсионна комисия от 1998г., подготвен във връзка с Инициативата за национална пенсионна политика, е кулминацията на един широкообхванат процес на консултации между правителството, социалните партньори, пенсионерите и групи от адвокати, които защитават интересите на възрастните хора. Основните препоръки в доклада отразяват двустранния характер на ирландската пенсионна система, която включва поддържане на стабилни социални пенсии, базирани на социалното осигуряване, и съществени подобрения в професионалните и индивидуалните пенсии с крайна цел 70% от работещите на възраст над 30 години да имат покритие за своите пенсии по-късно, докато сега те са само 50%. Тук трябва да се добавят и някои по-специфични цели за пенсионно покритие при работещите жени, самонаемателите и хората със свободни професии.

В отговор на основните препоръки от доклада ирландското правителство издаде документ, в който е посочен ясен план за осигуряване на бъдещето при възрастните хора. Създават се работни групи с цел:

- да се разгърнат и приложат по-пълно препоръките за предварително натрупване на средства за социалните пенсии;
- да се уточнят проблемите около опростяването на данъчния режим за пенсиите;
- да се проучи най-добрият подход за увеличаване на паричното покритие за професионалните пенсии;
- да се изработят предложения за по-ясното открояване на целите в пенсионната политика и да се подготвят нужните за това кадри.

Резултатите от разискванията във втората и третата от тези групи ще залягат в Закона за пенсиите, който ще се публикува. За да се постигне ръст в социално-осигурителното покритие, Държавната пенсионна комисия препоръчва да се въведат сметки с лични пенсионни спестявания. Предвижда се те да бъдат по-евтина, лесно достъпна лична инвестиция, позволяваща на хората, независимо от техния статут, да спестяват за пенсия по един гъвкав начин, който същевременно ще допринесе да се допълни размерът на пенсиите. Основна характеристика на споменатия Закон за пенсиите ще бъде тъкмо нормативната рамка, свързана със сметките за лични пенсионни спестявания.

ИСПАНИЯ

Испанската пенсионна система се финансира предимно чрез осигурителни вноски. Те се изплащат от заетите и от работодателите. Държавата финансира само гарантираните минимални пенсии при определен осигурителен стаж, както и другите видове съществуващи в Испания пенсии, за които не се изисква осигуряване.

Испанската пенсионна система е изградена на принципа "pay-as-you-go", т.е. заетите днес чрез вноските си финансират пенсиите на сегашните пенсионери. Плащането на осигуровки е задължително за всички заети, с изключение на тези, които получават т.нар. "маргинални работни заплати". За получаване на пенсия минималното изискване е осигуровки да са плащани за общо 15г., като осигуряването трябва да е факт за поне две години точно преди събитието, което дава право на пенсиониране.

I. Основни принципи на пенсионноосигурителната система

1. Обхват на системата

Пенсионноосигурителната система в Испания е изградена на три нива: задължително (минималното ниво, което гарантира на всички граждани достатъчна защита в случай на необходимост), допълнително и доброволно. Общественият задължителен осигурителен режим обхваща два вида осигуряване: **1)** на основно ниво, и **2)** професионално, допълнително, с ограничен обхват, тъй като се отнася само до трудоспособното население. Тяхното управление е от публичен характер, докато доброволното осигуряване е със свободен характер.

Защитната дейност на испанската система за социално осигуряване се обединява, тръгвайки от един модул на цялостна и универсална защита, която включва здравната и фармацевтичната помощ, семейната защита, социалните служби и в определени случаи паричната помощ при безработица. До този вид протекция имат достъп всички граждани при еднакви условия, независимо от това дали са реализирали или не вноски в Системата за социално осигуряване. Тази протекция се допълва, от една страна, от системата за парични обезщетения, където по един хармоничен и диференциран начин се включва допълнителното осигуряване, в което се предлагат плащания, заместващи възнагражденията, получавани по време на трудова заетост (средноаритметично между възнаграждение-вноска и обезщетение). От друга страна, тази система се допълва от задължителното осигуряване, чиято цел е отпускането на плащания, компенсиращи основните нужди в полза на гражданите, които, намиращи се в ситуация на нужда, не достигат до допълнителното осигуряване.

2. Видове пенсии

2.1. Пенсии от задължителното (основно) ниво. Право на пенсия за старост и инвалидност имат всички граждани, дори и когато на са реализирали вноски или нямат достатъчно осигурителни периоди за получаване на обезщетения от задължителното осигуряване. Тук се отнасят и социалните пенсии на испанските емигранти.

Пенсии за инвалидност

Условията за получаване на пенсия за инвалидност са:

- Възраст: от 18 до 65 години;
- Местожителство: легално пребиваване в Испания за период не по-малък

от 5 години, като 2 от тях преди датата на подаване на молбата.

- Степен на инвалидност или хронична болест > 65%. Съществуват две степени на инвалидизиране: първата > 65%, а втората > 75% и с право на чужда помощ, при която размерът на пенсията се увеличава с 50%.
- Липса на доходи или на достатъчно финансови приходи . когато техният сбор е по-малък от годишната сума на отпуснатото обезщетение. Максималната стойност на доходите се увеличава с броя на членовете на домакинството.

Годишният размер се свежда до сума, равна на годишните доходи или приходи, с които разполага правоимащото лице. Сумата не може да е по-малка от 25% от установената - 905 евро годишно или 65 евро месечно (за 2002г.).

Пенсии за старост

Условията за получаване на пенсия за старост са:

- Навършени 65 години;
- Законно пребиваване в страната за период не по-малък от 10 години във възрастовата граница между 16 и 65-годишна възраст и 2-годишен непрекъснат престой в страната непосредствено преди подаване на молбата за пенсиониране;
- Липса на доходи или на достатъчно финансови приходи - както е при пенсиите за инвалидност.

Размерът на пенсията за старост е равен на сумата, получавана при инвалидност за 65% загубена работоспособност.

Социални пенсии за старост

Право на този вид пенсия имат испанските граждани имигранти, които отговарят на следните условия:

- Навършени 65 години;
- Законно и постоянно пребиваване извън територията на страната;
- Липса на доходи или на достатъчно финансови приходи спрямо установена база и невъзможност за получаване на доходи от други източници.

2.2. Пенсии от допълнителното ниво

Чрез допълнителното (професионално) осигуряване държавата гарантира на лицата, попадащи в обхвата на неговото приложно поле (отнася се само до трудоспособното население), една адекватна защита при рискове и законно дефинирани ситуации, базирана на реализираната професионална заетост и с оглед на членовете на семейството, за които се грижат.

Персоналният обхват на допълнителните обезщетения от Системата за социално осигуряване включва испанските граждани с постоянно местожителство и чуждите граждани, легално пребиваващи на испанска територия, независимо от техния пол, гражданско състояние и професия, в случаите, когато упражняват трудовата си дейност на територията на страната.

Съществуват следните режими за осигуряване:

- *общ режим* - той е основното ядро на системата и включва главно работещите за чужда сметка в различните отрасли на икономиката, навършили 16-годишна възраст;
- *специален земеделски режим* - включва земеделските работници, извършващи дейност за чужда сметка (над 16-годишна възраст), както и работещите за собствена сметка (над 18-годишна възраст), собственици на малки земеделски стопанства;

- *специален режим за работещите във флота;*
- *специален режим за работещи за собствена сметка и за самоосигуряващи се* - включват се предимно работници от индустрията и обслужващата сфера, които с личен труд и средства осъществяват без сключен трудов договор икономическа дейност с цел получаване на доходи. Тук са включени и земеделските стопани, работещи за собствена сметка, които са реализирали определени добиви;
- *специален режим за работещите по домовете;*
- *специален режим за отрасъла на въгледобива.*

Сред специалните режими Законът за общественото осигуряване разглежда и този на обществените, държавните и военните служители. От своя страна испанските студенти и тези с определена чужда националност са включени в полето на приложение на Ученическото осигуряване, ако не са навършили 28-годишна възраст, приети са държавна поръчка и др.

Пенсии при неработоспособност:

- *За пълна трайно загубена работоспособност* - 55% от регулиращата основа за временна неработоспособност. Когато правоимащото лице навърши 65-годишна възраст, пенсията преминава в пенсия за старост, но това не предполага промяна на обезщетението, което ще се получава;
- *За абсолютно трайно загубена работоспособност* - 100% от регулиращата основа;
- *За пълна инвалидност* - 150% от регулиращата основа.

Когато загубената работоспособност е следствие от трудова злополука или професионална болест, регулиращата основа се изчислява, като се разделя на 12 сборът от: дневно възнаграждение за 365 дни, извънредни часове, плюс допълнителни възнаграждения, плюс друг вид плащания; всичко това, разделено на броя реално отработени дни, резултатът умножен по 273; извънредни плащания, награди.

Обезщетения при смърт и наследствени пенсии:

- *Вдовишка пенсия* - право да я получават имат преживелите съпрузи и в определени случаи - преживелите бивши съпрузи. Пенсията е в размер на 46% от регулиращата основа. Когато доходите на пенсионера не превишават определена сума, пенсията е 50% от доходите, а при определени семейни задължения е 70% от регулиращата основа.

При смърт на работник поради общи рискове (общо заболяване или нетрудова злополука) размерът се получава, като се раздели на 28 сумата от осигурителните вноски за 24 месеца, избрани за периода от 7 години преди датата на смъртта или в определени случаи - от датата на прекратяване на задължителното осигуряване. При професионални рискове се разделя на 12 реалното възнаграждение на работника за една година, прибавяйки непериодичните плащания и възнаграждения.

При смърт на пенсионер, регулиращата основа ще бъде същата както използваната при пенсиите за старост или за трайно загубена работоспособност на починалия. Към регулиращата основа се прибавят съответните преоценки за вдовишка пенсия.

В случаите на недействителност на брака, раздяла или развод, размерът на пенсията се разпределя между преживелите съпрузи и бившите съпрузи, пропорционално на времето, за което е продължил бракът с починалия.

Вдовишката пенсия е съвместима с доходите от трудова дейност на правоимащото лице и с пенсиите за старост или трайно загубена работоспособност, на които би имало право. Пенсията се прекратява при сключване на нов брак, но въпреки това е възможно новият брак да не прекратява получаването ѝ, когато: пенсионерът е навършил 61г. или е с намалена работоспособност над 65%; тази пенсия съставлява 75% от доходите му или общите доходи след сключване на новия брак не надвишават два пъти минималното за страната годишно възнаграждение.

■ *Сирашка пенсия* - право да я получават имат:

Деца на починалия, ненавършили 18-годишна възраст или над тази възраст, когато са с намалена работоспособност в процент, определен като трайно загубена работоспособност или пълна инвалидност;

Когато детето на починалия не извършва заплатена трудова дейност, както и когато извършва, но годишният доход, който получава, е по-малък от 75% от установения размер на минималната работна заплата, при условие че не е навършило 22- или 24-годишна възраст и двамата родители са починали;

Деца на преживелия съпруг, приети в брак, сключен най-малко 2 години преди смъртта, ако са били издържани от осигуреното лице и нямат право на друг вид пенсия, нито роднини, задължени да полагат грижи за тях.

Пенсията е в размер на 20% от същата регулираща основа, която се използва за изчисляване на вдовишката пенсия.

■ *Пенсия или временна помощ в полза на роднини* - правоимащите лица на този вид пенсия са: майка, баба, вдовица, баща, дядо; внуци и братя и сестри, които са пълни сираци и не са навършили 18 г. или са с определен процент намалена работоспособност; деца, самотни хора, вдовци, разделени или разведени над 45 г., които са се грижили за осигурения). Пенсията е в размер на 20% от същата регулираща основа, която се използва за изчисляване на вдовишката пенсия. При временната помощ роднините трябва да отговарят на следните условия: да са съжителствали с осигурения и да са били на негова издръжка най-малко за период от 2 години преди смъртта му; да нямат право на обществена пенсия; да не притежават средства за преживяване или роднини, които са задължени и имат възможността да се грижат за тях. Такава помощ могат да получат децата и братята и сестрите над 22 години, самотни, вдовци, разделени по съдебен път или разведени. Тя е в размер на 20% от регулиращата основа за 12 месеца, включително и две извънредни вноски.

■ *Специфично фиксирано обезщетение за нанесени вреди* - отпуска се на съпруга/ата, децата и родителите, когато смъртта на осигурения се дължи на трудова злополука или професионална болест. Изчислява се на базата на регулиращата основа при трудова злополука и професионално заболяване.

■ *Помощ при смърт* - състои се от фиксирана сума от 30,05 евро, която се изплаща на лицето, поело разходите по погребението.

Извънредни пенсии при терористични актове

Инвалиди или семейства на загинали при терористичен акт имат право на извънредни пенсии за инвалидност или на наследствени пенсии. За да се получи право на този вид пенсия от системата за социално осигуряване, е необходимо лицата . жертви на терористичен акт, да са правили вноски в социа-

лното осигуряване; да са прекратили дейността си (или не) в един от режимите на системата. Размерът на тези пенсии се изчислява както при пенсиите за инвалидност и наследствените пенсии поради трудова злополука. Равен е на 200% от сумата за прилагане на съответния за регулиращата основа процент в зависимост от обезщетението, за което става въпрос, като не може да бъде по-малък от трикратния размер на минималната работна заплата.

Ранно пенсиониране

В Испания съществуват опции за по-ранно пенсиониране, като пенсията се редуцира с определен процент за всяка година в зависимост от продължителността на осигурителния стаж и от това, дали пенсионирането е по желание или не. Така например, индивидите, осигурявани преди 1961г. могат да се пенсионира на 60г., като пенсията се редуцира с 8% за всяка планирана година по-рано пенсиониране. Стандартната възраст може да бъде намалена и за някои групи работници, които са осъществявали тежък и нездравословен труд при лоши условия. Ако даден индивид трябва да се пенсионира принудително, но има поне 40г. осигурителен стаж, намалението на размера на пенсията е 6% за всяка година.

В случаите на по-ранно пенсиониране при навършване на 61-годишна възраст, размерът на пенсията ще се намали от 6 до 8% за всяка една година, която липсва на работника до навършване на 65 години, и в зависимост от придобития осигурителен стаж по следния начин:

- с 30 години осигурителен стаж: 8% (намаляване за всяка година);
- между 31 и 34 години осигурителен стаж: 7,5%;
- между 35 и 37 години осигурителен стаж: 7%;
- между 38 и 39 години осигурителен стаж: 6,5%;
- с 40 години и повече осигурителен стаж 6%.

И обратно, когато се предявява право на пенсия за старост при навършене на 65-годишна възраст и 35 години стаж, процентът ще се увеличава с 2% за всяка една допълнителна година, която би могла да се вземе за осигурителен период след навършването на 65 години, поради което в такива случаи размерът би могъл да надхвърли 100% от регулиращата основа.

Редуциращият коефициент от общ характер, който се прилага при по-ранното пенсиониране при навършена 60-годишна възраст (право на работещи за чужда сметка преди 1.01.1967 г.) е в зависимост от това дали трудовите правоотношения са прекратени по вина или не на работника, и от реализираните осигурителни вноски. Ако е по вина на работника, намаляването е 8% за всяка една година до 65 г. и не зависи от осигурителния стаж. Когато вината не е на работника, се прилага същата процентна скала както при ранното пенсиониране на 61-годишна възраст.

При земеделския режим и този на самоосигуряващите се и работещите по домовете, като общо правило няма възможност за по-ранно пенсиониране.

3. Доброволно ниво

Доброволното ниво в социално-осигурителния модел има свободен обхват. С него се допълва минималното и задължително ниво, което гарантира на всички граждани достатъчна защита в случаи на необходимост.

Финансирането на това доброволно ниво се извършва посредством квоти за социално обезпечение и застрахователни премии от доброволни социални вноски, подчинени на правилата за осигурителна реципрочност.

Що се отнася до въпроса за пенсионните фондове, от 1987 г. в испанското законодателство не съществува определена регулираност. Законът за регулиране на пенсионното планиране и фондове се опитва да създаде един нов механизъм, който ще се добави към вече съществуващите, допълвайки мрежата от организации, които изпълняват същите или подобни задачи или най-малкото имат същото поле на действие. Пенсионните фондове се оформят като институции за свободна и доброволна предварителна защита, които дават право на лицата, в чиято полза са създадени, да получават ренти или капитали при пенсиониране, вдовство, сирачество или инвалидност. Пенсионните партии, управлявани от тези фондове, се основават преди всичко на оперативния метод за капитализиране, като периодичните вноски и съответните им дивиденди се натрупват до образуването на резерви, достатъчни за пораздаването на предвидените в плана обезщетения.

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Финансиращите системи, използвани за покриване на разходите по защитната дейност на социалното осигуряване се изразяват преди всичко в капитализация и разпределение. Испанското социално осигуряване прибегва до системата за разпределение, предполагаща непосредственото или в кратки срокове разпределяне на вноските и основните постъпления, които поради липсата на време за капитализиране, се превръщат в обезщетения, изплащани на правоимащите лица. Тази система се основава на принципа на финансовата солидарност. При определени случаи, отнасящи се до професионални заболявания, е предвидена финансовата система за капитализиране на пенсията за трайно загубена работоспособност или смърт.

Финансовата система за разпределение на испанското социално осигуряване е от смесен тип, тъй като използва и двата съществуващи начина за извличане на средства, за да се справи със системата за социална защита: посредством събираемостта - вноски, лихви, санкции и др., и чрез основния данък. Ако има излишък от социалните вноски и разходите по задължителните обезщетения, то той се пренасочва за образуването на резервен фонд, който цели обслужването на бъдещи нужди на системата.

Задължени да внасят осигурителни вноски в общия режим са както работниците, така и техните работодатели. Изцяло за сметка на работодателите обаче са осигурителните вноски за покриване на рисковете за трудова злополука и професионални заболявания. Те са отговорни и за осъществяването на задължителното осигуряване в неговата цялост, за внасянето както на осигурителните вноски, които са за тяхна сметка, така и на тези за сметка на работниците.

Общата сума на вноската има два елемента: основа на вноската и вида или процента, който трябва да се прибави към нея, и варира според рисковете и режимите. Основата на вноската в общия режим за всички обхванати рискове представлява общата сума на възнаграждението, независимо от неговата форма или наименование, на което има право работникът или което реално получава. Въпреки че възнаграждението на работника е базата за определяне на облагаемата основа, към която се прибавя видът или процентът, за да се достигне до вноската, законодателството предвижда минимална и максимална стойност на осигурителния доход.

Законоустановеният минимум е действащата към всеки един момент обща сума на минималното за страната възнаграждение, увеличено с 1/6. Въпреки това за работници от професионални категории с по-големи възнаграждения се установяват 11 групи осигурителни доходи, където се включват различните професионални категории и за всяка група се определя минимална основа. Максималният осигурителен доход е еднакъв за всички видове дейности, професионални категории и рискове и се определя всяка година в Закона за държавния бюджет.

Към основната осигурителна вноса се добавят различни проценти за отделните рискове и така се определят различни видове осигурителни вноски за общите рискове, за трудовите злополуки и професионална болест, за безработица, за професионална подготовка, за Фонд защита на възнагражденията и допълнителните плащания и за извънреден труд.

Държавните постъпления в системата през 2002г. възлизат на 17,32% от бюджета за приходите на социалното осигуряване и основно са предназначени за: финансиране на допълнителни плащания за пенсии под минималния размер от допълнителната система; пенсии за инвалидност и за старост; парични помощи за отглеждане на дете.

Друг източник на финансиране са Взаимоспомагателните каси за трудови злополуки и професионално заболяване към социалното осигуряване, предназначени за поддържане на Обществените служби, капиталовите разходи за пенсии и други обезщетения, които в определени случаи фирмите са задължени да внасят, и др.

III. Условия за получаване на пенсия

Пенсията за старост е парично обезщетение, на което имат право лицата, които ще прекратят или са прекратили, напълно или частично, дейността си, при навършване на установена възраст и придобит определен осигурителен стаж.

Правоимащи лица са всички, упражняващи трудова дейност и отговарящи на следните условия:

- *Полет на приложение и прекратяване на заетостта* - всички, които са включени или са били включени в полето на приложение на системата, работещи и прекратили дейността си към момента на пораждане на правото си на пенсия.
- *Възраст* - като основно правило се изисква навършена 65-годишна възраст. Въпреки това, в случаите на прекратили дейността си или приравнено на това положение, възрастта може да бъде намалена и да достигне дори 60 години (съгласно преходни норми при упражняване на тежък труд, работа в мини, железници и др.), пенсиониране по изключение на 64-годишна възраст, частично пенсиониране и др. От 1.01.2002 г. съществува възможност за пенсиониране на 61-годишна възраст, когато работникът има осигурителен стаж от 30 години, прекратяването на трудовия договор трябва да не е по негова вина и да бъде регистриран като безработен в бюрото по труда за период не по-малък от 6 месеца, непосредствено преди пенсионирането.
- *Осигурителен стаж* - изисква се минимум 15 години осигурителен стаж, от който най-малко 2 години през последните 15 години, непосред-

ствено преди правопораждащата дата. В случаите, когато се предявява право на пенсия за старост при прекратена дейност или приравнено на това положение, за която не са били дължими осигурителни вноски, 2-годишният период следва да бъде от последните 15 години, непосредствено преди датата на прекратяване на задължителното осигуряване.

- **Правопораждаща дата** - това е датата на прекратяване на заетостта или датата на заявлението за отпускане на пенсията в останалите случаи.

IV. Изчисляване на пенсиите

За размера на пенсията от значение са както размерът на миналия доход, така и продължителността на осигурителния стаж. Пенсията се изчислява чрез адаптиране на броя години осигурителен стаж към определен процент - 50% за 15г. стаж до 100% за 35г. осигурителен стаж, плюс 3% допълнение за всяка допълнителна година между 16-та и 25-та, плюс 2% на година след началото на 26-та. Работници над 65г. с повече от 35г. осигурителен стаж имат право на 2% нарастване над сто процентното равнище за всяка допълнителна осигурителна година.

За база, служеща за изчисляване на пенсията, се използват 210 от заплатите, които индивидът е получил през 180-те месеца, предшествващи събитието, което дава право за пенсиониране. Годишната максимална пенсия е 29,205.40 евро.

При изчисляване на пенсията като ефективен осигурителен стаж се счита първата година родителски грижи за отглеждане на дете до три години. Наличието на зависим съпруг се има предвид само при минималната гарантирана пенсия, но не и при официалната. Наличието на зависимо дете не се отчита.

Всяка година пенсионерите получават на два пъти допълнително плащане в размер, равен на размера на получаваната пенсия. Минималният брой пенсии, получавани през годината са 14 на брой, а минималният им месечен размер е както следва:

- за индивиди над 65г. 411.76 евро (за отделен индивид) и 484.89 евро (със зависим съпруг);
- за индивиди до 65г. 383.66 евро (за отделен индивид) и 453.16 евро (със зависим съпруг).

Максималната пенсия е 2,086 евро.

Размерът на пенсията се определя, като към регулиращата основа се прибави процентът, отговарящ на съответния осигурителен стаж, и регулиращият коефициент в зависимост от навършената възраст към правопораждащата дата, ако тази възраст е под 65 години.

Регулиращата основа се получава, като се разделят на 210 осигурителните основи за предходните на правопораждащата дата 180 месеца. Последните 24 се взимат в тяхната номинална стойност, а останалите се актуализират, съгласно изменението на потребителско-ценовия индекс, като се вземе за отправна точка 25-ия месец, предходен на правопораждащата дата.

Процентната скала започва от 50% за 15 години осигурителен стаж и се увеличава с 3% за всяка допълнителна година от 16-та до 25-та и с 2% от 26-та до достигане на 100% за 35 години осигурителен стаж.

V. Осъвременяване (актуализиране) на пенсиите. Максимален размер на пенсиите и добавки към минималните размери.

Пенсиите от допълнителните схеми за осигуряване, както и пенсията за старост, се актуализират в началото на всяка година в зависимост от съответния потребителско-ценови индекс, предвиден за съответната година. Съгласно нормативната уредба през 2002 г. пенсиите от Системата за социално осигуряване от допълнителен вид се актуализират с 2%.

Съществува, разбира се, максимална граница (таван) на размера на обществените пенсии, която за 2002 г. е установена в размер на 1953.10 евро месечно (27,343.40 евро годишно).

За пенсиите под минималния размер са гарантирани добавки, представляващи разликата между действителния размер на пенсията и този на установения минимум. Тези добавки са съвместими с доходи на пенсионера от работа за собствена или за чужда сметка и/или капитали, когато не превишават допустимия лимит.

След навършване на пенсионна възраст индивидите могат да продължат да работят, но тяхната пенсия се суспендира до реалното им оттегляне от пазара на труда. Така се активира правилото за 2% добавка към всяка допълнителна осигурителна година. Пенсиите се индексират веднъж в началото на всяка година с индекса на инфлацията. Те са облагаеми, като няма облекчения. Пенсионерите не заплащат никакви осигуровки върху получаваната от тях пенсия.

Видове осигурителни вноски - общ режим 2002 г.

Рискове	Работодател	Работник	Общо
Общи рискове	23.6%	4.7%	28.3%
Професионални рискове	В зависимост от заетостта	—	В зависимост от заетостта
Безработица	6.7%	1.6%	8.3%
Фонд за защита на възнаграждението	0.4%	—	0.4%
Професионална подготовка	0.6%	0.1%	0.7%
Извънреден труд - изключително тежък	12%	2%	14%

ИТАЛИЯ

Италианската пенсионна система се финансира от осигурителни вноски, плащани от заетите и работодателите. Общата осигурителна тежест е 32.20%, като 8.89% се падат на заетия, а 23.81% се падат на работодателя. Възможна е и допълнителна вношка от 0.5%. Няма максимален праг на осигурителния доход.

Държавата играе сериозна роля. Тя заплаща напълно социалните пенсии, пенсиите при ранно пенсиониране, добавките към минималната пенсия и отчасти пенсиите от генералната пенсионна схема. Италианската пенсионна система е изградена на принципа "pay-as-you-go", т.е. заетите сега чрез своите вноски изплащат пенсиите на сегашните пенсионери. Участието в нея е задължително за всички заети, като бъдещите им ползи зависят както от размера на дохода, така и от продължителността на осигурителния стаж. Съществува специална схема, управлявана от Националния Институт за Социална Защита, която обхваща фермери, арендатори, занаятчии, търговци на едро и дребно.

Минималните изисквания за получаване на пенсия са 20г. осигурителен стаж. Новата система (в сила от 01.01.1996г.) предполага само 5г. За получаване на максимална пенсия са необходими 40г. осигурителен стаж. Стандартната възраст за пенсиониране е 65г. за мъжете и 60г. за жените. За тези с 80 и над 80% нетрудоспособност и за хора със загубено зрение - 60г. за мъжете и 55г. за жените. За новата система възрастта варира между 57 и 65г. Размерът на пенсията варира в зависимост от възрастта.

Италианската пенсионна система предлага възможности за по-ранно пенсиониране в следните случаи:

- на 57г. при 35г. осигурителен стаж;
- след 37г. осигурителен стаж - без значение на възрастта;
- за пенсионери, работещи в компании с икономически затруднения — те могат да се пенсионираат пет години след стандартната пенсионна възраст;
- специални условия за индивиди, стартирали трудовия си живот по рано (поне 52 осигурителни седмици между 14 и 19г.); за заети, работещи при увреждащи здравето условия; за работници, чиято заетост изисква работа при променящи се и непредвидими условия (мобилни работници); за работници, упражняващи ръчен труд; за асимилирани персони.

За изчисляване на пенсията се имат предвид доходите и продължителността на осигурителния стаж. Пенсиите се изчисляват по формулата:

За доходи до 37,884.08 евро (таван):	$2.00\% \cdot n \cdot S$;
За разликата между 37,884.08 евро и 50,385.92 евро (таван*1.33):	$1.60\% \cdot n \cdot S$;
За разликата между 50,385.92 евро и 62,887.76 евро (таван*1.66):	$1.35\% \cdot n \cdot S$;
За разликата между 62,887.76 евро и 71,979.96 евро (таван*1.90):	$1.10\% \cdot n \cdot S$;
За доходи над 71,979.96 евро:	$0.90\% \cdot n \cdot S$,

където:

n = брой години осигурителен стаж (макс. 40), а S = базов доход.

За новата система за всяка година осигурителен стаж се вземат 33% от brutното трудово възнаграждение. Вноските се изчисляват всяка година, според средния растеж на БВП в последните пет години. Размерът на пенсиите се изчислява чрез умножение на базовия доход по коефициент, чиято стойност зависи от годините на индивида (между 57 и 65). Повече няма да има минимална пенсия.

Базовият доход се изчислява по следните критерии:

- за тези, които до 31.12.1992г. са работили поне 15г. - средногодишното брутно трудово възнаграждение в последните пет години (с таван);
- за тези, които до 31.12.1992г. са работили до 15г. - средногодишното брутно трудово възнаграждение през определен период между последните пет и десет години (с таван);
- за тези, чиито трудов живот е започнал до 01.01.1996г. - общият размер на вноските през целия трудов живот;
- за тези, чиито трудов живот е започнал след 01.01.1996г. (нова система) - годишен таван от 82,402 евро (изменя се в зависимост от инфлацията).

Под внимание се вземат периоди на болест, майчинство, военна служба, безработица и смяна на работата.

Добавките при наличие на зависим съпруг и деца се регулират според действащото законодателство в областта на семейните помощи. **Специални добавки към пенсията** се плащат в следните случаи: за получатели на минимална пенсия до и над 70г. възраст (възможна е и по-ниска възраст до 65г. в зависимост от осигурителния стаж); при лични доходи, по-малки от 6,967.35 евро и за фамилни доходи 11,750.96 евро се доплаща 1,609.01 евро годишно.

Минималната пенсия е 5,358.34 евро годишно (446.5 евро месечно). Социалната пенсия се приравнява до размера на минималната, ако облагаемите доходи на индивида са поне два пъти по-малки от минималната годишна пенсия. За осигурени до 01.01.1996г. няма минимална пенсия.

Ако индивидът има съпруг, социалната пенсия се изравнява с минималната пенсия, ако семейният годишен доход е по-малък от 21,433.36 евро, четири пъти по-малък от минималната пенсия. Добавката е 70%, ако доходите са между 21,433.36 евро и 26,791.70 евро и става 40% при доходи между 21,433.36 евро и 32,150.04 евро.

В Италия не съществува максимална пенсия. Съществува възможност за по-ранно пенсиониране за работници във фирми с икономически трудности. За осигурени до 01.01.1996г. това е възможно за майки в къщи, за индивиди с рискови професии. Отлагането на изплащането на пенсията във времето е възможно за заети, достигнали стандартната възраст за пенсиониране, но не са удовлетворили условията за пълна пенсия. Тогава има годишно увеличение в размера на пенсията между 3 и 3.5% в зависимост от възрастта. За заети, които са удовлетворили изискванията за пълна пенсия, но ще се трудят, получават допълнителни добавки към пенсията си.

Размерът на пенсията се коригира в зависимост от изменението в издръжката на живота както следва:

- за пенсии в размер два пъти размера на годишната минимална пенсия - 100% от изменението;
- за пенсии в размер между два и три пъти годишната минимална пенсия - 90% от изменението;
- за пенсии в размер, надвишаващ три пъти размера на годишната минимална пенсия - 75% от изменението.

Пенсията са обект на данъчно облагане без специални облекчения. Пенсионерите плащат 0.01 евро месечно (13 пъти) за Националния Институт на Италианските Пенсионери.

ЛАТВИЯ

Стартирайки през 1991 г., системата за социална защита в Латвия постоянно се адаптира към нови процеси и условия в икономиката и социалния живот, свързани с прехода от централизирана планова икономика към пазарна. Социалното осигуряване заедно със социалното подпомагане и универсалната система за държавно подпомагане се очертаха като най-подходящите методи за организиране на социалната защита в Латвия. Десет години по-късно може да се каже, че реформите в тази област са почти завършени, като в същото време е ясно, че социално-осигурителната система се нуждае от бъдещи подобрения.

Първият опит за реформиране на пенсионната система в Латвия, наследена от периода "СССР", бе приемането на нов Закон за държавните пенсии в края на 1990 г.

Законът влиза в сила от 01.01.1991 г. Всъщност той е базиран на същата социалистическа система, изградена на принципа "pay as you go" (разходо-покривния принцип), и по същество е бил дори по-щедър от стария закон. Законът обещава прекалено високо равнище на пенсиите и по тази причина е бил широко подкрепен от различните социални групи. В него съществува баланс между равнището на пенсиите и финансовите възможности (стабилността) на бюджета. Това всъщност е доста слаба страна. Законът не се е придържал към изискванията на демографската ситуация и новите икономически процеси, характерни за периода на преход. През 1993 г. вече става ясно, че заради финансовите ограничения е невъзможно да бъдат спазени обещанията, които са дадени на пенсионерите.

С цел да бъдат съкратени разходите изпълнението на закона е преустановено и от 01.11.1993 г. са въведени временни правила за изчисляването на пенсиите. Всъщност това означава въвеждане на пенсии, еднакви за всички. Общата сума на пенсията се калкулира от базовия период, еднаква за всички, и малка допълнителна пенсия, зависеща от стажа на всеки пенсионер. Продължителността на стажа (респективно периодът на осигуряване) е имал много малко влияние върху сумата, получавана като пенсия. И, естествено, тази система е оценена като несправедлива. Всеки, който е работил дълъг период преди 1991 г., е очаквал да има своя принос към развитието на страната (дори ако страната не съществува повече). Въпреки това първият закон за държавните пенсии, приет в Латвия, сега се квалифицира като поредния лош опит, който обаче е много важен и показателен при по-нататъшното развитие на пенсионната система. Това е първоначалният опит на латвийските социално-осигурителни специалисти за въвеждане на правна рамка и финансови прогнози в тази сфера. Важността на това да се правят правилни дългосрочни разчети се доказва напълно ясно.

Следващият етап от пенсионната реформа стартира през 1995 г., когато е решено да се въведе три стълбова пенсионна система. До 1998 г. и трите стълба на пенсионната система са вече действащи.

Преходните правила включени в закона за държавните пенсии, са въведени с цел да се изчисли натрупаният пенсионен капитал за хора, които са пенсионират по време на преходния период и които до 1996 г. са акумулирали нищожен пенсионен капитал в техните индивидуални пенсионни сметки.

Преходните правила са силно критикувани от неправителствените организации, политическите партии и пенсионерите. Законът е изменен 9 пъти до 1996 г. Промените са предимно в преходните правила, а не в основните идеологически принципи. Основните идеи на поправките в правната рамка са: първо, да се ограничи огромната разлика между големите и малките пенсии, и второ, да осигури по-голяма сигурност на хората, чиито пенсии са били изчислени по преходните правила и са били доста ниски. С цел тези правила да станат по-приемливи от 1997 г. мерките за социална защита са включени постепенно в закона. Тези мерки също са предназначени да изгладят разликата между ниските и високите пенсии.

Какво се променя?

- Средният осигурителен доход в страната се използва за изчисляване на пенсията, ако човекът има стаж повече от 30 години и неговата индивидуална средна заплата през 1996-1999 г. е била много ниска или той не е работил в споменатия период.
- Правилата за индексирание на пенсиите са приложими само за малките пенсии до 1998 г. Само пенсиите на лицата, които получават по-малко от 150 латвийски лата (253 евро), се индексират.
- От 01.10.2002 г. пенсии, по-малки от 90 латвийски лата (152 евро), се индексират с индекса на потребителските цени и индекса на заплатите. Пенсии от 91 до 150 латвийски лата се индексират с индекса потребителските цени.
- Размерът на минималната пенсия се определя съгласно продължителността на трудовия стаж:
 - от 10 до 20 години - 33 латвийски лата (56 евро);
 - от 21 до 30 години - 39 латвийски лата (66 евро);
 - 31 години и повече - 45 латвийски лата (76 евро).

Поправките, изискващи допълнителни финансови ресурси, се балансират от мерките, ограничаващи индексацията на високите пенсии.

Промените, приети преди парламентарните избори през 1998 г., правят закона за държавните пенсии по-справедлив за хората, които са получавали пенсии, изчислени преди 1996 г., и не са могли да се възползват от възможностите, давани от новия закон.

Според промените "старите" пенсионери, които са работили три години след 1996 г., можеха да кандидатстват за преизчисляване на пенсията съгласно правилата на новия Закон за държавните пенсии. Хората, които са имали и висок размер на осигурителния доход през периода 1996-1999 г. и са искали преизчисление на пенсията съгласно новия закон, са получили пенсии значително по-високи от старите.

Индексът, въведен през май 1998 г., за пенсиите, отпуснати преди 1996 г., е значително по-висок от индекса, прилаган за ново отпуснатите пенсии. Това не е било съобразено с ръста на инфлацията. В резултат разходите за пенсионни плащания се увеличават значително. Скоро след изборите бюджетният дефицит принуждава правителството да предложи на парламента да отреже разходите, като въведе отново предишния статус и наложи няколко ограничения, например ограничение на правото работещи пенсионери да получават пълния размер на пенсията. Към 1 септември 2002 г. в страната е имало дефицит в размер на 3,4 млн. латвийски лата.

Друг проблем е размерът на пенсиите. Средният размер на пенсията се увеличава - от 46.30 латвийски лата (78 евро) през 1997 г. до 60.50 латвийски лата (102 евро) през 2001 г.

Коефициентът за изчисляването на пенсиите за старост е сравнително стабилен и е приблизително 40% от средния осигурителен доход (в страната). 47% от отпуснатите пенсии за старост през 2001 г. са с минимален размер. Това показва изключителната важност на мрежата за социална защита, спомената преди това.

Схемата на обезщетенията за безработица е въведена през 1992 г. с цел да осигури социална защита за хора, които са загубили работата си по време на икономическата криза в началото на 90-те години.

През 1996 г. тази система е реформирана съгласно принципите на социалното осигуряване и новият закон за осигуряване при безработица влиза в сила.

Размерът на обезщетенията зависи от размера на вноските, направени за социално осигуряване (с лимитиран максимален размер) и продължителността на осигурителния стаж. Лица, които имат осигурителен стаж поне една година и които са плащали своите вноски поне девет месеца през последните 12, преди да станат безработни, имат право да получават обезщетения за безработица. Законът е приет в края на 1999 г. и влиза в сила от началото на 2000 г. Основният принцип на системата според закона е да се създадат стимули за безработните да се върнат към пазара на труда възможно най-бързо и да се ограничи доброволното напускане на работни места.

Принципите са следните:

- Обезщетението за безработица се плаща в продължение на девет месеца и размерът му се ограничава постепенно, ако се плаща повече от три месеца. Плащането на обезщетението се преустановява за два месеца, ако лицето, регистрирало се като кандидат за обезщетение, е напуснало своята работа доброволно.
- Безработните лица получават помощи за квалификационни курсове и се заплащат част от транспортните и режийните им разходи за времето, в което те участват в тях.
- Безработните лица получават поне минимална заплата, докато са ангажирани в платени програми за временна заетост.
- Безработните лица, които получават обезщетение за безработица, имат стимули да приемат краткосрочни трудови договори и да запазят правото си да получават обезщетения, ако договорите им не бъдат продължени.

Социалното осигуряване срещу професионалните болести и инциденти е напълно нов клон на социалното осигуряване, въведен през 1997 г.

Новият закон за задължително социално осигуряване за професионални заболявания и злополуки е приложим за лица, които са били осигурявани съгласно условията на новия закон и които са страдали от професионално заболяване или са претърпели трудова злополука след началото на 1997 г. Преди това работниците са имали право да получат компенсации от техния работодател в случай на професионално заболяване или злополука по реда на гражданското законодателство и съгласно мерките, одобрени от Министерски съвет.

Фактът, че работодателите са били включени все още в осигуряването на защита в случай на професионално заболяване или злополука, е бил основа за

надигане на социални проблеми във времето на икономическия преход. Много хора, които са имали право на обезщетения, не са ги получавали, защото техният бивш работодател е фалирал или просто е изчезнал. С цел да се реши проблемът в бъдеще и за да се осигури адекватна социална защита, е взето решение да се създаде гаранционен фонд за тези случаи. Той е започнал работа от 01.01.2003 г. Финансовият ресурс се акумулира постепенно, за да покрие разходите, необходими за задоволяването на претенциите на работници, които са работили в компании, които вече са в несъстоятелност.

ЛИХТЕНЩАЙН

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система.

Средствата за пенсиите в Лихтенщайн се осигуряват въз основа на швейцарския модел, т.е. системата на трите стълба: общо финансиране от държавата (I стълб), социално-осигурителни схеми в индустриалния сектор (II стълб), доброволни лични вноски (III стълб).

Първият стълб (пенсиите за прослужено време и по наследство) като обща национална осигурителна схема трябва да гарантира минимум средства за цялото население: основната ставка за всички работещи в Лихтенщайн (щатни работници, самонаети, държавни служители и т.н.), както и за всички жители на страната, които не работят (домакини - жени и мъже).

Вторият стълб (допълнителното задължително осигуряване на работниците от работодателите) се прибавя към първия стълб и целта му е да се поддържа добър стандарт на живот. През 1989 г. той се въвежда като законово задължение (дотогава съществува под формата на доброволно осигуряване в различни компании). Онези работници, чийто годишен доход надхвърля определен минимум (за 2000 г. 24,120 швейцарски франка), получават такава осигуровка. Осигуряването за злополука (смърт и инвалидност) започва на 17 години. Пълното осигуряване (което покрива и финансовия риск при напреднала възраст) започва от 24 години (и скоро ще се въведе от 23 години).

Значението на този втори стълб непрекъснато нараства . докато преди години осигурените е трябвало да посрещат разходите си само с помощта на първия стълб, сега вторият се утвърждава като значителна съставка на пенсията. Колкото по-дълго човек е осигуряван чрез втория стълб, толкова повече капитал се натрупва и толкова по-високи са сумите, които получава.

Третият стълб позволява да се правят допълнителни индивидуални вноски на доброволна основа. Тези вноски не се облагат с данъци, но в рамките на определени граници. Сумите, които се получават въз основа на доброволното самоосигуряване, не се добавят към облагаемия годишен доход. Ето защо спестените така средства и получаваните по-късно суми могат в най-голяма степен да влияят върху облагаемите авоари (т.е. налична собственост). Всички по-високи данъчни ставки, свързани с индивидуалното осигуряване за по-доброто благосъстояние на възрастните хора, са несъвместими с данъчното законодателство на Лихтенщайн.

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Първият стълб (основното осигуряване) се гради върху процеса за разпределяне на разходите. Вторият стълб обаче се базира на процеса за осигуряване на капитал. За първия стълб законът изисква пенсионният фонд да надхвърля най-малко пет пъти стойността на годишните разходи. На практика след 1981 г. той неизменно надвишава десет пъти тази сума. Но законодателят осъвременява техническите разчети най-малко на всеки пет години, за да се увери дали са необходими финансови мерки.

Финансирането на първия стълб се осъществява така:

- вноски от хората, които се осигуряват (щатни работници, самонаети или чийто работодател не е задължен от закона да плаща осигуровки);
- вноски от работодателите;

- вноски от държавата;
- печалба от пенсионния фонд.

През 1998г. вноските от осигуряващите се и техните работодатели достигат 54.72% от общите постъпления (държавните вноски са 8.91%, а печалбата от събрания капитал 36.37%; всяка година съотношението зависи от размера на капиталовата печалба спрямо общите постъпления). Прогнозите при последните статистически изследвания показват, че въз основа на използваните икономически и други параметри средствата в първия стълб ще започнат да намаляват от 2014г. и ще спаднат под петорния размер на годишните разходи до 2017г.

През последните години няма значителни промени по отношение на вноските. Процентът на техния дял от общите платежни средства (като осигуряващите се лица и техните работодатели участват наравно) от 1973 г. е постоянен 7.6. За разлика от много други европейски страни, в Лихтенщайн хората, които не работят, също са включени в първия стълб по отношение на разпоредбите за вноските. Всички неработещи съпрузи или съпруги, чийто брачен партньор работи и се осигурява, без изключение също трябва да плащат вноски (макар и минимални). Изискването е в сила от 1997 г. Но това е по-ограничен допълнителен финансов източник за първия стълб в сравнение с налагането на осигурителния принцип - който има право на пенсия, е длъжен да плаща осигурителни вноски. Така всички осигуряващи се хора участват във финансирането на пенсионната система, което допринася за тяхната съпричастност към социалните механизми изобщо.

III. Условия за получаване на пенсия

За пенсия по първия стълб (т.е. за прослужено време или наследствена) е необходимо да са изплащани вноски през повече от 11 месеца. Следователно минималният осигурителен период е една година, независимо от местоживеещото или националността. Ако са правени вноски без прекъсване от 20-годишна възраст до момента на пенсионирането, се получава т. нар. пълна пенсия. Ако има периоди без вноски, пенсията е частична. Тези изисквания са се променили само в едно отношение през последните години: минималният период от пет години за изплащане на вноски от чужденци без постоянен трудов договор, които нямат лихтенщайнско гражданство, отпада като изискване през 1996 г. (така законовите условия за чужденците вече не са по-различни).

Пенсионната възраст се променя няколко пъти (намаляването ѝ за мъжете по първия стълб през 1997 г., без да се снижава стойността на пенсията, има значителни финансови последици). Когато през 1954 г. се въвежда схемата за пенсия при прослужено време и за наследствена пенсия, възрастта за мъжете и жените се установява на 65 години. Омъжените жени се включват в т.нар. пенсия за прослужено време на брачни двойки, след като навършат 60 години. През 1973 г. възрастта за неомъжени жени спада на 62 години (а при мъжете остава 65, както и при омъжените жени - 60, когато трябва да получат обща пенсия със съпруга си). През 1980 г. възрастта при всички жени се изравнява на 62, за да се въведат еднакви права за мъжете и жените, през 1997 г. се установява една пенсионна възраст 64 години, независимо от пола и позицията в обществото. Тази възраст се въвежда поэтапно.

При първия стълб (за прослужено време и по наследство) няма подвижна пенсионна възраст. Отлагане на пенсионирането (най-малко с една и най-

много с пет години) става възможно през 1969 г. То води да фактическо нарастване на пенсията, което днес е между 5.2% (ако е отложена с една година) и 31.5% (ако годините са пет). Ранното пенсиониране се въвежда през 1997 г. (възможно е най-много две години по-рано и сумата се намалява с 6.8%, ако става дума за една година, и с 13.65%, ако са две). При жените, родени до 1951 г., тези проценти се намаляват наполовина заради увеличаването на пенсионната възраст за тях, ако се оттеглят, след като навършат 62 години.

Правителството сега предлага да се утвърди възможност за ранно пенсиониране на 60 години и за отлагане на пенсионирането до 70 години. Предвижда се по-ранното изплащане на пенсията да стане по-привлекателно чрез няколко промени: силно намаляване на ограничителните проценти, възможност за по-ранно получаване на половината пенсия или за месечно изплащане на сумите при това пенсиониране. Смята се, че очакваните по-големи разходи като резултат от подобряване на условията за ранно пенсиониране ще бъдат компенсирани с по-високите вноски от осигуряващите се и техните работодатели, както и от страна на държавата.

Повече от 10% от отпускнатите пенсии през 1997 г. са случаи на ранно пенсиониране. Съвсем малко хора са отложили пенсионирането си. Но действителната пенсионна възраст остава по-ниска от общоприетата. Тенденцията е да се предпочита по-дългият период на ранно пенсиониране . от две години. И я избират главно мъже (макар че се очаква по-голям процент при жените). Интересно е да се отбележи, че повече хора с чуждо местожителство (64%) решават да се пенсионират рано, отколкото родените и живеещите в Лихтенщайн (36%). Несъмнено делът на рано пенсионираните се ще нараства през следващите години.

IV. Стойност на пенсиите

Пенсията се изчислява според:

- Периода, за който са плащани вноски;
- Съответния среден годишен доход.

От периода на изплатени вноски зависи дали ще се получава пълна или частична пенсия. Важна роля играе и средният годишен доход. Пенсиите се осъвременяват с постановление на всеки две години чрез т. нар. пенсионен индекс (по аритметичен път се отчитат индексът на заплатите и индексът на цените в различните райони).

При определянето на средния годишен доход се отчита доходът не само през годината, предшестваша получаването на пенсия, но и през целия осигурителен период. От 1 януари 1997 г., когато се въвеждат равни права за мъжете и жените, се променят последователно и получаваните пенсии. По-конкретно тогава за пръв път се узаконява правото на лична пенсия за съпругите. Започва да се прилага т. нар. разделителен елемент - пенсията се поделя между двамата съпрузи. Доходът, върху който са правени вноски и според който е изчислена пенсията, за периода на брака се разделя на половина между партньорите и така се определя стойността на пенсията.

От 1997 г. вече се отчита и определена фиктивна заплата, която се добавя към действителния доход, и се изчисляват вноските, които биха били платени върху нея. Става дума за неработещите - кредити за отглеждане на дете се полагат на хората с родителски права над деца под 16 г., а има и кредити за гле-

дане на възрастен човек. Когато се изчислява пенсията, тези два вида кредити се взимат предвид като спечелен доход. Например, ако детето ви е родено през януари 1998 г., 47,760 швейцарски франка ще се отчетат като фиктивен доход при изчисляването на пенсията ви. За 1999 г. сумата е 48,240 франка. С други думи, приема се, че сте получили такава заплата и сте платили вноски върху нея - каквито всъщност вие не сте плащали.

Първият стълб в пенсионноосигурителната система на Лихтенщайн се характеризира в голяма степен с принципа на солидарността. Ако са плащани вноски през целия изискван от закона период, най-високата пенсия е два пъти колкото минималната (2,010 швейцарски франка или 1,005 франка, плащани месечно - 13 пъти в годината). Например ако човек без брачен партньор е плащал минималните годишни вноски, които сега са 228 франка, през целия период, докато се е осигурявал, ще му бъде отпусната минимална пенсия от 13,065 франка годишно. Но не съществува горна граница за изчисляване на вноските. Ако някой е спечелил 1,000,000 швейцарски франка годишно от свободна професия, той плаща за тази година 76,000 франка на пенсионния фонд. Но, независимо от високите вноски, максималната възможна пенсия за него е 26,130 франка годишно. Тези вноски, които не формират неговата пенсия, се наричат солидарни и са решаващ елемент в първия стълб на пенсионноосигурителната система в Лихтенщайн.

Стойността на пенсията зависи и от състоянието на семейството на възрастния човек. Изплащат се наследствени пенсии за деца под 18 години или ако продължат образованието си . докато учат (горната граница е навършени 25 години), като всяко дете получава 40% от основната пенсия. Кредитите за отглеждане на дете и за грижи за възрастен човек също се взимат предвид при изчисляването на пенсията. Идеята за солидарност е решаваща и тук. В този аспект е важен и т. нар. разделителен елемент за пенсията на двамата съпрузи.

V. Демографските промени и пенсионната система

Тенденциите в развитието на населението в Лихтенщайн са и ще продължат да бъдат силно повлияни от политическите и икономическите условия и промени, като миграционните процеси все така ще имат решаваща роля. Но е несъмнено, че делът на възрастните хора ще расте. Тук обаче има една особеност . в първия стълб на пенсионноосигурителната система на Лихтенщайн има необичайно висок процент на осигурени хора, които са чужденци и са решили да работят в страната.

Днес първият стълб в Лихтенщайн като цяло е осигурителна схема, при която тежестта пада върху младите. С хода на икономическото развитие в страната след 1950 г. са привлечени много чуждестранни работници. През 1950 г. чужденците заемат 31.42% от работните места, а през 1998 г. 60.8%. Броят на хората, които плащат осигурителни вноски, продължава да расте (и този прираст е много по-значителен от очаквания според статистиката за раждаемостта).

Броят на възрастните хора ще нараства недвусмислено. До края на 1998 г. по първия стълб (т.е. за прослужено време и по наследство) се изплащат пенсии на 7,199 души, което е с 4.91% повече от предишната година. За 1999 г. има нов прираст от 4.5%. И това е в контраст с увеличението на хората, задължени да плащат вноски - само 0.5%. Съотношението между пенсионери-

те и работещите хора, които плащат осигуровки, е все още благоприятно в Лихтенщайн. Населението, което живее в страната е 32,015 души, а работещото население е 15,855 души, при 23,795 работни места. Хората, които не работят, също са задължени да плащат осигуровки в пенсионния фонд на първия стълб (и имат право на пенсия), макар че техните вноски нямат такова значение (както и пенсиите им са по-ниски). Следователно, от гледище на пенсии, важен е само броят на работещото население.

Може да се изчисли, че през 2010 г. възрастните с пенсия за прослужено време ще са 12,209, докато работещите ще са 25,047 души, т.е. съотношението ще е 2.05:1. Във връзка с тези промени трябва да се отбележи, че вторият стълб от пенсионната система (т.е. допълнително осигуряване на работниците от техните работодатели) е въведен като задължителна мярка през 1989 г. В резултат на неговото нарастващо значение ще се постигне известно повишение на пенсиите - колкото по-дълго съществува този стълб, толкова по-големи ще са очакванията от него. А това няма да стане за сметка на първия стълб. Дори се очаква тежестта върху него да бъде облекчена. Системите във втория стълб се основават на процедури, свързани с намиране на капиталови източници, и следователно са сравнително по-малко подвластни на тенденциите в демографското развитие. Докато първият стълб се финансира от процесите, свързани с разпределяне на разходите. Напоследък се поставя въпросът, дали не е препоръчително и в първия стълб да се наложи системата за осигуряване на капитал, за да се осигури по-надеждна защита на този важен социален механизъм.

ЛЮКСЕМБУРГ

Във Великото херцогство Люксембург рисковете, на които са изложени възрастните хора, се покриват най-вече чрез държавни схеми, по-конкретно общото задължително пенсионно осигуряване за щатните работници и хората със свободни професии, при които се събират вноски от личния доход, както и съществуващите по-специфични изисквания за държавните служители и хората с подобен статут.

Въввездат се закони, за да се осигурят средства в случаите, когато е прекъснат трудовият стаж. Тогава се прилагат разнообразни мерки като плащане с обратна сила на вноски за вече изминали периоди, доброволно осигуряване и изплащане на осигуровки от страна на държавата за родители, които са прекъснали или ограничили трудовата си заетост след раждане на дете.

Законът от 8 юни 1999 г. предоставя юридическа база за допълнителни пенсионни схеми, организирани от предприятията. Този закон постановява права в случай на преобразуване или неплатежоспособност на предприятието. Той гарантира равнопоставеност на жените и мъжете, както и при работа в една или друга страна от Европейския съюз.

I. Основни принципи на пенсионноосигурителната система

1. Обща пенсионноосигурителна схема

Тук е задължително осигуряването за напреднала възраст, инвалидност и злополука при всички щатни работници и хора със свободни професии или когато могат да се удостоверят периоди с подобна професионална заетост. За задължителното пенсионно осигуряване се зачитат и периоди:

- през които се изплащат средства като заместител на основния доход и от тях се удържат вноски за пенсионно осигуряване (парични помощи при болест, майчинство, трудова злополука, помощи при ранно пенсиониране);
- на практическо обучение, което е във връзка с отпусканите средства за професионално усъвършенстване след навършени 15 години;
- допълнително осигурени от брачния партньор и в земеделието, от родителите и преки родственици или по съребрена линия до трето коляно, навършили 18 години и предоставящи на временно наетия работник заетост, която може да се приеме за основна трудова дейност;
- при подадено заявление за 24 месеца от единия или двамата родители с цел отглеждане на дете, ако са плащали задължителни осигурителни вноски в продължение на 12 месеца през 36-те месеца, предшестващи раждането или осиновяването на детето. Този период може да достигне 48 месеца, ако в момента на раждането или осиновяването родителят отглежда в дома си най-малко две други деца или ако детето е с някакъв недъг. Отрязъкът от 24 или 48 месеца може да се подели между родителите;
- периоди на работа в развиваща се страна с цел да се подпомогне напредъкът ѝ;
- през които членове на религиозни сдружения и сходни организации работят в помощ на бедни и социално слаби или в интерес на обществото;
- време на война;

- на задължителна военна служба в армията на Люксембург;
- на участие в мироопазващи операции под ръководството на международни организации.

Освен тези осигурителни периоди съществуват още:

- периоди на доброволна служба в люксембургската армия (в сила от 1997 г.);
- при грижа за дете, през цялото денонощие или само денем (в сила от 1998 г.);
- при доброволно включване в някаква общественополезна дейност (в сила от 1999 г.);
- в случаите на отпуск по майчинство (за отглеждане на дете), за което осигуряваният получава парични помощи (в сила от 1999 г.).

2. Допълнителни пенсионни схеми

В Люксембург допълнителните схеми се развиват главно в чуждестранните фирми или в много големите индустриални и търговски компании, както и в банковия сектор. Законът от 8 юни 1999 г. осигурява правна основа за съществуващата практика с цел да се гарантират правата на щатните работници и да се уеднакви данъчното облагане при различните режими за допълнителна пенсия, по конкретно вътрешно финансиране чрез баланса на предприятието и външно финансиране под формата на пенсионен фонд или групова застраховка.

Законът се отнася за всички допълнителни пенсионни схеми, въведени след влизането му в сила, както и за вече съществуващите, което води до повишаване на общата годишна сума на пенсиите. Освен това законът е приложим само за допълнителни пенсионни схеми, въведени от дадено предприятие за всичките му щатни работници или за някои категории от тях, като се изключат индивидуалните споразумения.

3. Частно осигуряване

За да се насърчи развитието на индивидуалните пенсионни схеми, допълнителните суми, изплащани при такова осигуряване от страна на отделен човек, се приспадат от общия доход, преди да бъде обложен с данъци, като за това съществува фиксиран таван, зависещ от големината на домакинството (1,200 евро за сам човек).

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Общият пенсионно-осигурителен режим в Люксембург се финансира чрез система за разпределение на цените през период от седем години, за които са изплащани вноски, като се въвежда компенсационен резерв, равен на поне 1,5 пъти годишния размер на плащанията. След радикалната реформа през 1984 г., когато държавата се задължава да плаща една трета от вноските за пенсионното осигуряване, вместо да гарантира за изисквания от закона резерв, няма непосредствена необходимост от нови промени.

Основен източник на постъпления са вноските, удържани от професионалните приходи на осигуряващите се, като сумата се разделя на равни части между работодателя, работника и държавата (хората със свободни професии плащат дела и на работодателя, и на работника). Общото равнище на осигуровките е 24%. Освен това държавата плаща и много други вноски, например дължимите по време на едногодишния отпуск по майчинство, както и при

осигуряваните хора в селскостопанския сектор. Делът на вноските в настоящите постъпления е повече от 90%, останалото се допълва от държавата и от извънбюджетни приходи.

III. Условия за получаване на пенсия

При изчисляването на пенсиите се взимат предвид два вида периоди:

Първа категория: периоди, през които са изплащани осигуровки. Те са за периода, през който се изчаква отпускането на пенсията и при изчисляването на размера ѝ.

Втора категория: други периоди. През тях не са плащани осигуровки и те се вземат предвид само за допълване на периода на изчакване, нужен при ранното пенсиониране (след 60 години), и при отпускане на минимална пенсия, както и когато пенсията се повишава като фиксирана сума. Тези периоди са:

1. време, през което е изплащана пенсия за инвалидност;

2. периоди на учене или професионално обучение, когато не са компенсирани, като курсове за усъвършенстване, при условие че човек е на възраст между 18 и 27 години. Тези периоди се вземат предвид, когато става дума за:

- курс по общо или професионално обучение в Люксембург или в друга страна, в държавно или частно учебно заведение за средно, полувисше или висше образование;
- вечерни курсове за завършване на средно или техническо образование;
- учебна програма за професионално усъвършенстване, в края на която се взема диплома;

Осигуряването при този вид обучение включва:

- периодите на годишни отпуски, включително ваканциите по време на учебната година;
- прекъсванията на обучението във връзка със здравни проблеми;
- периодите между края на едната учебна година и началото на следващата;

3. времето, през което безработните младежи все още нямат право да получават помощи при безработица;

4. периоди, през които единият родител отглежда в Люксембург едно или повече деца за не по-малко от шест години.

Когато се вземат предвид такива периоди, се приема, че майката отглежда детето. Бащата може да поиска това право, ако:

- грижите за детето са поверени на него;
- майката е заета професионално, докато той - не;
- бащата живее сам с детето;
- и двамата съпрузи работят. Тогава се приема, че за детето се грижи родителят с по-нисък професионален доход.

Тези периоди не трябва да са по-малко от 8 години за раждането на две деца, нито по-малко от 10 години за раждането на три деца. Ако детето страда от физическо или психическо заболяване, периодът вече е 18 години, освен ако с неговото отглеждане и образование не е натоварена специална институция. Министерството на социалното осигуряване не държи на изискването детето да е отглеждано в Люксембург.

5. осигурителни периоди, съответстващи на самостоятелна професионална дейност, освободена от изискването да се изплащат вноски, преди 1 януари 1993 г.;

6. 15-годишни периоди на трудова заетост в Люксембург, преди да влезе в сила пенсионната схема, изискваща предварително плащане на вноски, или при освобождаване от задължително осигуряване по силата на правни норми, приложими към тези режими, тъй като въпросните периоди не могат да допринесат за повишаване на крайната сума на пенсията;

7. периоди от 1 януари 1990 до 31 декември 1998 г., когато човек се е грижил за друг, който получава социална помощ, или му е била отпусната помощ при инвалидност или тежко заболяване, както и ако е получавал помощ при злополука или допълнение към минималния гарантиран доход;

8. периоди на трудова заетост, подлежащи на осигуряване по законите в родината на човек, получил политическо убежище, преди да стане гражданин на Люксембург, изискването е този човек да не получава помощ от някаква международна организация или чужда страна.

Условия за придобиване право на пенсия

Пенсия за прослужено време при навършени 65 години получават всички осигурявали се хора, които могат да удостоверят, че поне 120 месеца са плащали вноски по задължителна, доброволна или удължена осигурителна схема или че са платили допълнително вноски за вече изминал период.

Право на пенсия при навършени 60 годни има всеки, който се е осигурявал и може да докаже, че най-малко през 480 месеца е плащал вноски по една от двете категории схеми, като тук се включват поне 120 месеца задължително осигуряване.

Право на пенсия при навършени 57 години има всеки, който е плащал вноски и може да докаже, че най-малко през 480 месеца е участвал в задължителното осигуряване.

При ранното пенсиониране хората имат право да продължат работа, но само при незначително или непостоянно заплащане, т.е. да им носи приходи, които като се разпределят през календарната година, да не надхвърлят една трета от месечната стойност на минималната работна заплата.

Ако осигуряваният се човек имал някаква нещатна работа, различна от освободените от задължителни вноски, преди да навърши 65 години, той няма право на ранна пенсия. Но законът позволява да се получават едновременно заплата и половин пенсия. Ако приходът от заплатата надхвърля споменатия таван от една трета стойност на минималната работна заплата, пенсията автоматично се намалява наполовина. Когато се налага, законът, който регулира съчетанието на пенсия за инвалидност със заплата, позволява човекът да получи и остатъкът от пенсията си.

Пенсионирането може да се отложи до 68 години, при условие че на 65 са изпълнени изискванията за нормална пенсия за прослужено време. При подобно отлагане стойността на пенсията се увеличава с определен статистически коефициент, свързан с възрастта на човека в момента на получаването на пенсията.

IV. Размер на пенсиите

Стойността на пенсията зависи от броя на годините, през които са плащали вноски, и от сумата на всички заплати, получавани по време на трудовия стаж. Броят на годините определя частта, която е фиксирана сума (10,086 люксембургски франка месечно при 40 години стаж), а тя се намалява про-

порционално според продължителността на кариерата. През последните години не са правени радикални промени както по отношение на елементите, така и на методите за изчисляването ѝ, а също - в начина на индексация. Но автоматичното индексирание според ръста на цените и редовното приваждане в съответствие с тенденциите в заплатите оказва своето въздействие.

Пенсиите се основават на изплащаните вноски. Нужни са минимум 10 периода на изплатени осигуровки за получаването на каквато и да било пенсия. Семейното положение не се взема предвид, когато се изчислява размерът на пенсията.

1. База за изчисляване

Годишната пенсия за прослужено време се състои от следните елементи:

А. Пропорционални повишения, равняващи се на 1,78% от сумата на заплатите, надниците или други доходи, които се вземат предвид, на осигуряваните. За да се постигне тази сума, заплатите, надниците или другите доходи се редуцират до стойността на жизнен индекс 100 въз основа на средните месечни жизнени индекси. След това те се съобразяват с жизнения минимум за базовата година (1984). За тази цел се умножават по определен коефициент, който изразява съотношението между средната стойност на заплатите за базовата година и стойността им през годината, когато са изплащани вноските.

Б. Повишения на фиксираната сума, съответстващи на 22% от т. нар. препоръчителен размер след осигурителен период от 40 години за задължителни, доброволни и допълнително изплатени или допълнително съкратени периоди. Фиксираната сума се увеличава с една четиридесета за всяка завършена или започната година, но броят на годините, взети предвид, не бива да надхвърля 40.

Препоръчителният размер е параметър, който се използва за определяне на някои прагове при изчисляването на пенсиите. Той е фиксиран на 100 от размера на жизнения индекс на 1 януари 1984 г. - на 80,250 франка. Годишната пенсия не може да бъде по-малко от 90 % от препоръчителния размер, когато осигуряваният човек е завършил поне един етап от 40-те години, през който е плащал задължителни вноски, или разполага с документи за някакви други периоди. Това означава месечна сума от 41,261 франка (1,023 евро). Ако човекът не е успял да завърши такъв етап, но може да докаже 20 години на изплащани осигуровки от същите периоди, минималната пенсия се намалява с 1/40 за всяка липсваща година. Някоя пенсия не може да надхвърля 5/6 от петкратната стойност на препоръчителния размер.

2. Индексация на пенсиите

Пенсиите се изчисляват с помощта на жизнения индекс 100, като за основа се използва размерът през 1984 г., който се съобразява с тенденциите в реалните заплати и се приспособява към стойността на конкретния жизнен индекс.

Съобразяване с равнището на заплатите (регулиране): при пенсиите, изчислени за базова година 1984 г., се използва жизнен индекс 100 и регулиращ фактор от 1219. Освен основното осъвременяване на пенсиите през 1991 г. средното им равнище е нараснало с 21.9% от 1984 г. по тази причина. Този фактор се преразглежда всяка година и се променя със специален закон, приложим не само към вече наличните пенсии, но и към тези, които предстои да се отпуснат.

Регулиращият фактор се определя въз основа на заплатите преди последната година, предшестваща преразглеждането му, и на заплатите и надниците през базовата година. Вземат се предвид заплатите и надниците на цялото работещо население. Съобразяване с жизнения минимум (индексация): пенсиите, изчислени според жизнения индекс 100 и осъвременени с регулиращия фактор, автоматично се съобразяват с жизнения минимум. Ако той се повиши с 2.5%, през следващия месец пенсиите се увеличават също с 2.5%.

V. Демографските промени и пенсионната система

Проблемите, свързани с демографското стареене, не се отразяват така силно в Люксембург, както в другите страни, тъй като пенсиите се финансират главно от работещото население. То не се състои само от местни хора и включва повече от една трета приходящи работници, чийто брой расте в съответствие с развитието на люксембургската икономика. Въздействието на демографските промени засега се компенсира до голяма степен от неочаквания икономически ръст (през 1999 г. щатните работници се увеличават с 5.3%), който привлича нови млади кадри от другите страни. Проблемите, с които вече се сблъскват съседните държави, ще засегнат и Люксембург, но в по-слаба степен. Затова на този етап не се налагат бързи реформи, преди правителството да обсъди възможните стъпки.

НИДЕРЛАНДИЯ

Пенсионно-осигурителната система в Холандия днес се състои от три стълба. Първият е основната пенсия към създадената със закон национална пенсионна схема, която осигурява еднаква пенсия за всички граждани при определено ниво на минималната работна заплата. Вторият стълб се формира от професионалната, нерегламентирана със закон пенсионна схема, която допълва първата пенсия. Професионалните пенсионни схеми са част от колективните трудови договори. Третият стълб се състои от индивидуални схеми, които нито са въведени със закон, нито са част от колективни трудови договори.

1. Първи стълб

1. Право на участие и преходни разпоредби

Това е единствената законова регламентирана пенсионна схема в Холандия. По принцип всички граждани между 15 и 65 години са осигурени за нея. Няма разлика между мъже и жени, между държавни служители, щатни работници, хора със свободни професии, земеделци и домакини. През споменатия период сумата се натрупва, като се изчисляват по 2% за всяка осигурителна година. Това води до стойност от 100% при навършване на 65 години, при условие че няма прекъсване в осигурителния период. За всяка година, през която гражданинът не е осигуряван, защото например е живял и работил извън границите на Холандия, стойността на пенсията се намалява с 2%.

Когато се въвежда тази система, възниква един проблем: само хората, навършили 15 години след 1.01.1957 г., ще могат да получат пълна пенсия. Целта обаче е всички възрастни от 65 години нагоре да имат право на нея. Ето защо са нужни преходни разпоредби. Дори и днес те са особено важни за пенсионерите. Едва през 2007 г. (т.е. 50 години след въвеждането на основната пенсионна схема) този вид пенсия ще може да се получава, без да бъде частично базирана на преходните разпоредби. Ето какво включват тези разпоредби:

- За хората, които на 1.01.1957 г. са били на възраст между 15 и 65 години, се смята, че са осигурени за периода между петнадесетия си рожден ден и 1.01.1957 г., ако са живели в Холандия общо 6 години след 59-тия си рожден ден.
- Хората, които преди 1.01.1957 г. вече са навършили 65 години, имат право на пълна пенсия, ако са живели в Холандия общо 6 години след своя 59-ти рожден ден.

Преходните разпоредби се отнасят само за хората с холандска националност. Но ако са от други страни, с които са сключени действащи споразумения за социално осигуряване, гражданите имат права като на холандци.

Около 10% от всички настоящи пенсионери получават по-малки суми, защото не отговарят или отговарят само частично на условията в преходните разпоредби. Тези разпоредби се отнасят само за холандци по произход (или за хора с такъв статут), които живеят в Холандия. Но правото за увеличаване на пенсията е в сила за всички граждани на страната, независимо от произхода им, както и за тези, които живеят извън Холандия, но участват в холандската данъчна система въз основа на това, че са работили там.

2. Стойност на пенсиите

По основата схема пенсия се отпуска при навършени 65 години. Не се предвиждат промени във възрастовата граница. Не е възможно ранно пенсиониране или отлагане на излизането в пенсия. Основната пенсия има фиксирана стойност, базирана върху определената със закон минимална работна заплата. Стойността на пенсията не зависи от предишните доходи, нито от изплащаните в миналото вноски. Домакините, които никога не са плащали осигуровки, също получават такава пенсия, щом навършат 65 години. Единственият нормативен фактор при определяне на размера на основната пенсия е видът на домакинството:

- 50% от минималната работна заплата за човек, който живее с партньор, независимо дали има сключен брак (1,198 холандски гулдена или 544 евро на месец от 1.01.2000 г.). Това означава, че двойките, навършили 65 години, получават общо сума, която е равна на 100% от минималната работна заплата.
- 70% от минималната работна заплата за човек, който живее сам (1,728 холандски гулдена или 784 евро на месец от 1.01.2000 г.).
- 90% от минималната работна заплата за самотен родител с неженено дете под 18 години (2,154 гулдена или 977 евро на месец от 1.01.2000 г.).

Към тези стойности се добавя и еднократната сума за почивка, която се равнява на 8% от общата годишна сума и се отпуска през месец май.

3. Допълнителни плащания

Ако някой получава основна пенсия и има партньор, още не навършил 65 години, му се отпуска допълнителна сума от 50% от минималната работна заплата, която се добавя към неговата пенсия, равняваща се на 50% от минималната работна заплата. Но доходите, които по-младият партньор получава от работата си, трябва да се извадят от допълнително отпусканата сума. Това облекчение ще бъде в сила до 2015 г. Хората, които ще навършат 65 години след 2014 г. и живеят с по-млад партньор без доходи, ще трябва сами да се погрижат как да покрият този недостиг.

4. Минимална работна заплата

Минималната работна заплата, определена със закон, е обвързана с ръста на заплатите, които се регулират с колективен трудов договор. Основната пенсия пък е обвързана с нормативно фиксираната минимална работна заплата. Ето защо основната пенсия се осъвременява два пъти годишно — на 1 януари и на 1 юли. Но съществуващ законов акт за отмяна на допълнително индексирание предоставя възможност това осъвременяване да отпадне и основните пенсии да се "замразят" за определен период от време. Така става през първата половина на 90-те години заради неблагоприятните икономически условия. Но от 1996 г. нататък се възстановява зависимостта между основната пенсия и минималната работна заплата.

5. Осигуряване на средствата

Този проблем предизвиква оживена дискусия, когато се въвежда основната пенсионна схема. Съществуват две системи на финансиране:

- а) въз основа на вноските, които плаща работещото население;
- б) чрез капитализиране на средства.

Когато се прилага първата система, както е през 1998 г. например, пенсиите се финансират чрез осигурителните вноски, събрани през същата година.

С други думи, тези вноски не се спестяват за бъдещето. Общо взето, всички приходи, събрани през дадена година, се изплащат като пенсии през същата година. При тази система работещото население плаща за пенсионерите.

При втората система всички вноски, събрани от хората под 65 години, се спестяват, за да бъдат изплатени на същите хора, когато навършат 65. Така се създава фонд с колективни спестявания, т.е. по време на трудовия си стаж хората заделят средства за собствените си пенсии.

За финансиране на основната пенсионна схема е избрана първата система. Всъщност това е единствената възможност, тъй като хората над 65 години автоматично получават право на такава пенсия, когато се въвежда схемата, т.е. от 1.01.1957 г. И след като държавата не разполага със средства за тези пенсии, единственият изход е те да се изплащат от вноските, направени през същата година.

6. Събиране на вноските

Основната пенсия се изплаща от вноските, удържани от доходите на работещото население. От 1.01.2000 г. удържките се равняват на 17.9% от приходите на хората с трудова заетост, като от данъци се освобождава сумата 8,950 гулдена (4,061 евро). Максималната заплата, до която трябва да се плащат вноски на този принцип, е 48,994 гулдена (22,233 евро) годишно. Доходи под 3,995 евро годишно са освободени от данъци или осигурителни удържки. В зависимост от икономическата ситуация процентът на удържките може да расте до една юридически регламентирана граница, която се равнява на 18.25%. Евентуалният дефицит, който не е изключено да се появи занапред благодарение на нея, ще бъде запълван чрез държавни субсидии.

Работодателят удържа вноските от заплатите и ги предоставя на данъчните служби. Хората със свободни професии получават данъчна оценка от тези служби и трябва да плащат направо на тях. Данъчните власти са отговорни парите да се внасят в Социално-осигурителната банка, която пък изплаща пенсиите по основната схема. От хората без доходи не се изисква да плащат вноски. Но те имат право да получават основната пенсия.

7. Постановления и мерки за решаване на проблема с пенсиите занапред

И двете системи за финансиране на пенсиите имат своите предимства и недостатъци. Системата чрез събиране на вноски е много уязвима по отношение на демографските промени, т.е. застаряването на населението. Системата чрез капитализиране на средства (или спестяване на вноските, от които по-късно, при навършване на 65 години, се изплаща пенсията) се влияе много слабо от застаряването на населението, но пък е уязвима спрямо инфлацията. Тъй като обаче основната пенсия е фиксирана сума, която не е свързана с предишните доходи, проблемите със застаряването не са толкова сериозни в Холандия, както в повечето други страни.

Но все пак и тук тези въпроси пораждат множество обществени дискусии и проучвания от страна на специалистите. Основният проблем е дали холандската пенсионна система (първият и вторият ѝ стълб) ще разполага с достатъчно средства занапред. Допълнителен въпрос е дали основната пенсионна схема трябва да продължи да функционира според системата чрез събиране на вноски и дали от хората, които получават основна пенсия, също трябва да се взимат определени удържки във връзка със затрудненията, породени от застаряването на населението.

В крайна сметка се решава, че:

- Няма да се вземат удържки от хората с основна пенсия;
- Установява се горна граница на осигурителните вноски за основна пенсия от доходите на работещото население — 18.25%;
- Дефицитът, предизвикан от недостатъчните вноски, ще се запълва чрез държавни субсидии, а те ще се осигуряват чрез постъпления от данъците (каквито плащат и пенсионерите);

Създава се фонд със спестявания за основната пенсионна схема. Тези спестявания идват от данъчни постъпления. До 2020 г. във фонда могат само да се внасят пари. След това вече могат и да се теглят за финансиране на разходите по основната пенсионна схема. Предложени са и множество други мерки, но в крайна сметка са отхвърлени по различни причини. Най-важната предпоставка в това отношение е, че цената на работната сила не бива да се повишава. Доводите са, че основната пенсионна схема ще продължи да функционира, ако достатъчен брой хора участват на трудовия пазар и плащат осигурителни вноски. Ако цената на работната ръка нарасне, например чрез по-високи възнаграждения, това ще намали броя на участниците в трудовия пазар и ще ограничи финансирането на основната пенсионна схема. Решението да се създаде спестовен фонд за основната пенсия се ползва с широка политическа и обществена подкрепа.

II. Втори стълб (професионални пенсии)

1. Основни принципи

Професионалните пенсии се възприемат като форма на трудово възнаграждение. Затова при тях има договаряне на трудовите условия между социалните партньори — работодатели и работници. Не съществува общ закон, който да задължава работодателите да налагат на работниците допълнителни удържки за пенсия. Но след като се постигне подобна договореност, тя трябва да се спазва. Постановлението за спестовен пенсионен фонд съдържа основни гаранции за тази цел. Най-важната от тях е, че пенсионните вноски трябва да се събират извън компанията на работодателя. Това може да стане, като се подпише споразумение със застрахователна компания (пряко застраховане), като се създаде пенсионен фонд или към предприятието, или чрез присъединяване към вече съществуващ в отрасъла пенсионен фонд (в индустриалната сфера). Съгласно постановлението министърът на социалните грижи и трудовата заетост може да оповести задължително участие на всички работници от даден отрасъл в индустрията и на всички самонаети от същия сектор в определена пенсионна схема. Подобно решение се взема след молба от представители от организациите както на работниците, така и на работодателите (социалните партньори в този сектор). Фирмите със своя пенсионна схема могат да бъдат изключени от такова задължително участие. През 1996 г. 92% от работещото население е включено в професионално пенсионно осигуряване.

Професионалните пенсионни схеми се различават по много детайли, например по начина, по който вноските се поделят между работодателя и работника. Най-общо на работодателя се падат две трети, а на работника една, но има и много различни варианти. Целта на повечето схеми е да се осигури пенсия, равна на 70% от последната заплата след 40-годишно участие, но повече-

то схеми на практика обезпечават 70% от средната работна заплата през целия трудов стаж. Професионалните пенсионни схеми се възприемат като допълнение към основната държавна пенсия. Ето защо основната пенсия е фактор, който се включва в изчисленията на пенсионните схеми от втория стълб, за да се постигне споменатата стойност от 70%.

2. Данъчно облагане

Вноските, които плащат работодателите и работниците, не са облагат с данъци. Това е заложено в общото данъчно законодателство и може да се прилага също към застрахователни компании, при условие че дейността им се свежда изцяло или почти изцяло до пенсионно осигуряване. Пенсиите се облагат с данъци като нормални доходи. В случаите на колективна пенсионна схема, създадена от работодателя, тя трябва да се придържа към определеното за такава схема, изложено в Закона за данъчно облагане на доходите от трудови възнаграждения, за да не се правят удържки от вноските на работника и работодателя. Това означава, че колективната пенсионна схема трябва да е споразумение, чиято единствена или най-важна и основна цел да е осигуряване на пенсии за работниците и бившите работници на предприятието, а също и за техните брачни партньори (или партньори без сключен брак, но при определени условия) и деца (под 30 години), както и когато са осиновени. При подобна пенсия не трябва да се надхвърлят разумните според обществото изисквания за продължителност на трудовия стаж и равнище на заплата. Тя може да се отнася и за случаи на инвалидност.

III. Ранно пенсиониране

1. Преминаване от съществуващите схеми към по-гъвкави варианти

Съществуващите схеми за ранно пенсиониране са различни. Създадени са в началото на 70-те години в резултат на колективно договаряне и са въведени като средство за намаляване на безработицата. Тези схеми се основават на системата чрез изплащане на вноски и могат да се финансират от наличните резерви или организирани за целта фондове. Условията в отделните схеми могат да се различават, но като цяло те осигуряват:

- пенсиониране няколко години (най-често около пет) преди установената възрастова граница;
- равнище на пенсията от 70 до 85% от последната заплата, обикновено под договорения максимум, докато се навършат годините за нормално пенсиониране.

Участието в редовния пенсионен план по принцип продължава — като че ли човекът е все още на работа. Такава пенсия не се отпуска или се прекъсва, ако възрастният получава в пълен размер помощи при инвалидност или ако остане безработен. Макар и предвидени като средство за борба срещу безработицата в началото на 70-те години, тези схеми прерастват в псевдо-пенсионни схеми с огромен брой участници. И средствата, нужни за тях, рязко се увеличават. Не случайно работодателите започват да търсят пътища да ги ограничат.

Днес гъвкавото пенсиониране се смята за по-практично и разумно решение. Много компании и отрасли от промишлеността вече го предпочитат. Основната трудност тук е преминаването от финансиране чрез вноски към финансиране чрез капитализиране на средства, което се изисква за гъвкавото

пенсioniране (при него са приложими клаузите за спестовните пенсионни фондове, които всъщност предвиждат финансиране чрез капитализиране на средства). Гъвкавото пенсиониране предоставя на работниците възможност за по-ранно или по-късно прекратяване на трудовата заетост от нормалната възраст на 65 години. Ранното пенсиониране ще доведе до по-ниска пенсия до края на живота, а късното — до доживотна по-висока сума.

2. Замяна на наследствената пенсия с право на избор за по-висока или по-ранна пенсия за прослужено време

Професионалните пенсионни схеми обикновено предлагат пенсия за прослужено време, както и право на наследствена пенсия за роднините. Но се поставя въпросът — защо човек трябва да плаща вноски за наследствена пенсия, когато няма наследници, които да поискат подобна пенсия, или когато те имат достатъчно собствени доходи. Затова наскоро бе приет закон за правото на избор между наследствена пенсия за роднините и по-висока или по-ранна пенсия за прослужено време.

IV. Трети стълб (индивидуални пенсионни схеми)

1. Осигуряване за годишна рента или някаква обща сума

Всеки човек има възможност за сключи индивидуален пенсионен договор със застраховател. Става дума за годишна рента или получаване на някаква обща сума, когато се навърши определена възраст. Тези приходи могат да допълват както само основната държавна пенсия, така и съчетанието от нея и някаква професионална пенсия.

2. Осигуровки за годишна рента като добавка към пенсията

Това споразумение дава право на доживотна фиксирана постоянна сума, която се получава периодично. Възможно е тя да се индексира, но по правило не може да се намалява или увеличава. Печелившите акции, свързани с вноските за годишна рента, също се прибавят към сумата, която се получава накрая. Вноските за годишна рента могат и да не се облагат с данъци до определени граници, които зависят от броя на съществуващите индивидуални споразумения. През 1998 г. основната сума, която се освобождава от данъчно облагане, е най-малко 2704 евро.

3. Осигуряване за обща сума, която се получава еднократно

При това споразумение пенсионерът получава една обща сума в определен момент от живота си. При специфични условия лихвените компоненти на плащанията до определени граници се освобождават от данъци. Ето какви са по принцип тези условия:

- годишните вноски трябва да са плащани без прекъсване през период от най-малко 15 години;
- най-високата годишна вноска не трябва да надвишава десет пъти най-ниската.

През 1998 г. сумите, освободени от данъци, достигат 27,273 евро след 15-годишно изплащане на вноски и 92,273 евро след 20-годишно изплащане на вноски.

НОРВЕГИЯ

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

През 1936 г. в Норвегия се въвежда пенсия за хората, навършили 70 години. Тя се изплаща само на възрастни, които не разполагат със собствени средства. Това условие отпада през 1957 г., когато всички възрастни хора започват да получават еднаква пенсия. С Националната осигурителна схема през 1967 г. се въвежда една основна пенсия за всички пенсионери, но и възможност за допълнителна пенсия, която се добавя към основната. Целта е с тази втора сума да се преодолее спадът в жизнения стандарт, който се наблюдава след пенсионирането.

Норвежката пенсионноосигурителна система преразпределя средствата от хората с високи доходи към хората с ниски или без каквито и да било доходи. Двата пола имат равни права. Задължително се осигуряват всички, които живеят или работят в Норвегия, както и определена категория норвежки граждани, които работят извън страната. Това е основополагащ принцип още от въвеждането на Националната осигурителна система. Пенсиите по тази схема се изчисляват във връзка с определена базова сума, която за 1999 г. е 46,423 норвежки крони, а от 31.01.2000 г. е 46,950 крони.

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Националната осигурителна схема (и пенсионноосигурителната схема) се финансират от вноските, които плащат щатните работници, хората със свободни професии, работодателите и с подкрепата на държавата. Размерът на вноските и на държавните субсидии се определя от Парламента. Вноските за щатните работници и самонаетите се изчисляват въз основа на доходите. Ако доходът е по-малък от 21,400 крони, не се плащат вноски. Удръжките не трябва да надхвърлят 25% от приходите над този праг.

За щатните работници осигурителните вноски са 7.8% от brutния или общия доход. За хората със свободни професии - 10.7%, ако доходът им не надхвърля 12 пъти базовата сума (която споменахме в началото), и 7.8%, ако доходът им надхвърля 12 пъти тази сума. За различните категории свободни професии съществуват граници на доходите до 16 пъти, 75 пъти или 134 пъти базовата сума, над които не се плащат вноски. За други видове лични доходи (например пенсиите) удръжките са 3%. Освен това пенсионерите плащат и по-ниски данъци от работещите.

Вноските на работодателя се изчисляват като процент от изплащаните заплати. Тези вноски се различават в зависимост от местожителството. Има пет регионални зони, отразяващи равнището на икономическото развитие. В зависимост от тях вноските на работодателите са 14.1%, 10.6%, 6.4%, 5.1% и 0%. През последните 15 години вноските на работодателите като цяло намаляват. Но от тях се изисква допълнителна вноска от 12.5%, когато заплатите надхвърлят 16 пъти базовата сума (т.е. 751,200 крони).

III. Условия за получаване на пенсия

Хората, които живеят или работят в Норвегия, и някои групи норвежци, които работят извън страната, имат право на основна пенсия, ако на възраст между 16 и 66 години са плащали вноски в продължение на три години без

прекъсване. Условието да са изплащани вноски в настоящето не се отнася за хора, които са се осигурявали поне 20 години (въз основа на периоди с различно местожителство) или имат право на допълнителна пенсия.

Пенсионната възраст според Националната осигурителна схема е 67 години. Тази граница влиза в сила от 1973 г., докогато е 70 години. Между 67 и 70 години пенсията е по-ниска и се определя от дохода преди това. Ако той надхвърля базовата сума, пенсията се намалява с 40% от надвишаващата стойност. До 1997 г. намалението е било 50%. Не се предвиждат промени в пенсионната възраст. Когато се правят изчисления за очакваната пенсионна възраст при хората между 18 и 70 години, тя клони към 59 години, а в групата от 50 до 70 години е по-висока - около 62.6 години. Основната разлика тук се дължи на пенсията за инвалидност, отпускана на по-млади хора.

Пенсиите за инвалидност спадат към отделна схема, която е и единствената възможност за ранно пенсиониране. Конкретни групи работници от обществения сектор също се пенсионира по-рано: пожарникари, полицаи и военни на 60 години, моряци на държавна служба - на 63, чистачи, надзиратели в затвори, авиодиспечери, медицински сестри, жп работници и шофьори на държавна служба - 65.

IV. Пенсии

Сумата, която получават възрастните в Норвегия, се състои от основна пенсия, допълнителна пенсия и/или специфична добавка, както и възможни добавки за деца и брачен партньор (в зависимост от дохода). На всеки човек, който се е осигурявал, се гарантира минимална пенсия, щом навърши 67 години. Минималната пенсия се състои от основна пенсия и специфична добавка. За сам човек минималната пенсия за навършени години от 1.01.2000 г. е 84,204 крони годишно. За човек с брачен партньор под 60 години, който получава помощи, сумата е 107,676 крони годишно, а ако е над 60 години 144,924 крони. Ако двамата съпрузи взимат минимална пенсия за навършени години, стойността ѝ е 72,456 крони за всеки от тях. Двама партньори, които живеят заедно без брак, имат същите права както женените двойки, ако преди това са имали брак помежду си или заедно имат деца. В противен случай за Националната осигурителна схема те са отделни домакинства.

Минималната пенсия за навършени години се увеличава с 12,000 крони годишно от 1.05.1998 г. По този начин се укрепва сигурността на Националната осигурителна схема и се подобрява жизненият стандарт на голяма група пенсионери със сравнително ниски доходи.

1. Основна пенсия

Тя се изчислява въз основа на осигурителния период и не зависи от дохода преди, нито от плащаните вноски. За пълна основна пенсия се изисква осигурителен период от най-малко 40 години. Максимумът допълнителна пенсия, който се гарантира, е 171,612 крони.

Много от възрастните хора нямат възможност да получават пълна допълнителна пенсия. За тази цел се осигуряват допълнителни средства за хората, родени преди 1937 г. и се изисква те да са плащали вноски през определен период преди 1967 г. Тези допълнителни средства са само за годишен доход с размер до 5 пъти базовата сума (234,750 крони) за всяка календарна година. При хората, родени между 1898 и 1917 г., за пълна допълнителна пенсия се

изискват 20 осигурителни години. За родените между 1918 и 1936 г. са необходими пенсионни точки за всяка година от 1967-а до годината на 69-ия им рожден ден. За доходи със стойност между 5 и 12 пъти базовата сума остава изискването за 40 години. Допълнителните средства ще се изчерпат в края на 2007 г., когато Националната осигурителна схема вече ще е в състояние да поеме повече разходи и нови пенсионери ще имат възможност да получават пълна допълнителна пенсия.

Онези, които безвъзмездно се грижат за деца под 7 години, за инвалиди, болни или хора на преклонна възраст у дома си, получават 3 точки в допълнителната пенсионна схема. Това съответства на пенсия върху трудови доходи на стойност 187,800 крони.

Човекът, чийто брачен партньор е починал, на 67 години има право на пенсия за навършена възраст и може да получава или своята лична допълнителна пенсия, или 55% от общата сума от своята допълнителна пенсия и тази на починалия, ако това е по-изгодно за него.

2. Специфични добавки

За хората, които нямат или имат съвсем малка допълнителна пенсия, Националната осигурителна схема предвижда други добавки. Те се получават в пълен размер, ако осигурителният период е най-малко 40 години. При по-къс период се намалява пропорционално. Специфичните добавки се удържат от допълнителната пенсия.

За сам човек или женен, чийто партньор не е пенсионер към Националната осигурителна схема, тези добавки са 79.33% от базовата сума (37,248 крони). Ако партньорът е над 60 или повече години, добавките са 158.66% от базовата сума (74,496 крони). Ако двамата съпрузи получават минимална пенсия, добавките за всеки от тях са като за сам човек, т.е. 79.33% от базовата сума (37,248 крони). За пенсионер, женен за пенсионер, който получава допълнителна пенсия, специфичните добавки са 74% от базовата сума (43,740 крони). Но сумата от допълнителната пенсия и специфичните добавки не трябва да бъде по-ниска от удвоената стойност на специфичните добавки, т.е. 158.66% от базовата сума (74,496 крони). Същото се отнася и за съжителстващи партньори, които преди са имали брак или имат заедно деца.

3. Добавки за партньор или за деца

Пенсионер, който издържа своя брачен партньор (или партньор, с когото съжителства, но преди са били женени или имат заедно деца), а той не е пенсионер, има право на добавка до 50% от основната си пенсия. Тази добавка зависи от дохода и стига до 50% от приходите, надхвърлящи минималната пенсия за двойки, плюс 25% от базовата сума. Ако пенсионер издържа дете под 18 години, може да получи добавка 30% от базовата сума (14,088 крони) за всяко дете. Тази добавка зависи от доходите по същия начин, както и добавката за партньор.

4. Осъвременяване на базовата сума

Това става чрез гласуване в парламента, обикновено веднъж годишно, така че да влезе в сила от 1 май. Целта е да се осигури приблизително еднакъв ръст в доходите на пенсионерите и работещото население. Благодарение на формулата, използвана за изчисляване на допълнителните пенсии, осъвременяването на базовата сума влияе върху броя на пенсионните точки и така повишава пенсиите на всички възрастни хора.

5. Брой на пенсионерите

В края на 1999 г. в Норвегия те са 631,220. От тях 248,150 души, или 39%, получават специфични добавки, а 548,818 души, или 87%, получават допълнителна пенсия.

6. Разходи за Националната осигурителна схема

През 1999 г. разходите възлизат общо на 159,235 милиона крони. Това е приблизително 36.8% от държавния бюджет и бюджета за национално осигуряване и 13.6% от brutния национален продукт. Държавните субсидии за Националната осигурителна схема през 1999 г. са 44,192 милиона, или 27.8% от общите разходи за схемата. През 1999 г. по Националната осигурителна схема за пенсии са изразходвани 62,307 милиона крони, което е приблизително 5.2% от brutния национален продукт.

7. Други пенсионни схеми

В голяма част от държавния сектор и в някои частни сектори работниците получават допълнителни суми чрез професионалните пенсионни схеми. В държавния сектор всички, които работят поне 14 часа седмично или получават заплата, която се равнява на половината от заплащането за пълен работен ден, участват в професионална пенсионна схема. В частния сектор тези работници са около 40%. Професионалната пенсионна схема в държавния сектор е свързана с Националната осигурителна схема. Такова пълна пенсия се получава най-малко след 30 години, ако човек е участвал в нея повече от 30 години.

Схемата за ранно пенсиониране, която е част от Националната осигурителна схема, се управлява съвместно от профсъюзите и работодателите в индустриалния сектор. По тази схема около 60% от работещото население получава определени суми. При нея хората могат да се пенсионират на 62 години с малко или без никакво намаление в размера на пенсията (която би се получила при пенсиониране на 67 години). Според настоящите разпоредби е възможно пълно или частично пенсиониране, а на по-късен етап - повторно завръщане на работа. Тази схема не се отнася за хората със свободни професии.

Финансовата тежест тук се поема 40% от държавата и 60% от работодателите в частния сектор за трудещи се между 64 и 66 години. За групата между 62 и 63 години държавата не участва непосредствено. Но тя предоставя пълната сума за работещите в държавния сектор. В схемата за ранно пенсиониране могат да се включат:

- Само хора, които работят в момента, когато подават документи за тази пенсия. Тогава те трябва да имат годишен доход, най-малко равен на съответната базова сума.
- Кандидати, които имат пенсионни точки по Националната осигурителна схема най-малко 10 години през периода от 50-ия си рожден ден до и включително годината, преди да подадат документи.
- Хора, които отговарят на условието през десетте години с най-висок доход след 1996-а приходите им средно да са били най-малко два пъти колкото базовата сума.

До 31.12.1999 г. броят на пенсионерите по тази схема е 25,630.

V. Демографски промени и предизвикателства в бъдещето

Очаква се общите разходи за пенсии по Националната осигурителна схема занапред да нарастват заради увеличението броя на възрастните хора. До 2040 г. ще нарасне особено броят на хората над 67 години. Това се дължи на засилената раждаемост след Втората световна война. От 2010 до 2040 г. те ще се увеличат с повече от 70%. Делът на хората над пенсионна възраст спрямо цялото население ще нарасне от 15% през 1980 г. До 24% през 2030 г. Този проблем се утежнява от засилващата се тенденция към ранно пенсиониране. Финансовото бреме ще нараства и заради все по-големия брой жени на платена работа през последните две десетилетия, което ще доведе до повишаване разходите за допълнителна пенсия. В същото време държавните средства ще намалееят заради постепенното ограничаване на приходите от нефта.

За да отговори на тези предизвикателства и на нарасналите нужди от здравни и социални грижи за застаряващото население, правителството създава две комисии по въпросите на пенсионната политика. Едната се занимава с проблема за средствата, нужни за Националната осигурителна схема, а другата - с възможностите за гъвкаво пенсиониране. Правителството продължава да работи върху нови проекти в тази насока.

ПОРТУГАЛИЯ

I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

1. Какви категории са обхванати

В Португалия пенсионната система включва следните категории:

- Обща социално-осигурителна схема — тук влизат всички щатни и нещатни работници. Изплащат се определени вноски и членството е задължително.
- Доброволна социално-осигурителна схема — достъпна за всички граждани на Португалия, навършили 18 години и трудоспособни, при условие че не участват в задължителната социално-осигурителна схема. Както и за португалци, които живеят или работят в чужбина и не са обхванати от социално-осигурително споразумение, подписано от страната им. Схемата се основава на изплащаните вноски.
- Социална схема — за хора, навършили 65 или повече години, които се нуждаят от финансова или социална помощ, но не са пълноценни участници в общата или друга задължителна схема. Средствата се осигуряват в зависимост от наличните ресурси. През последните десет години в приложенията на тези схеми не са настъпили особени промени.

2. Ролята на допълнителните схеми

Те не са задължителни. Макар че законите в сферата на социалното осигуряване дават възможност да се създадат подобни схеми, те не са широко разпространени. По принцип съществуват под формата на пенсионни фондове, ръководени от частни институции, най-вече застрахователни компании и компании, специализирани в управлението на пенсионни фондове. Стимулите за участие в индивидуални пенсионни схеми включват данъчни облекчения. Една от целите на правителството е съживяване и активизиране на допълнителната социално-осигурителна защита. За това се подготвят конкретни закони.

II. Финансиране на пенсионно-осигурителната система

Общата и доброволната социално-осигурителна схема се финансират на принципа на разпределението. Средствата за социалната схема идват на принципа на обществената солидарност чрез облагане с данъци.

Общата социално-осигурителна схема за щатни работници се финансира чрез вноски от работниците. Стойността им е 34.75% от реалните доходи, като 11% плаща работникът, а 23.75% — работодателят. Тази обща стойност на вноските е достатъчна за финансирането на всички плащания в социалната сфера и най-вече на пенсиите.

Общата социално-осигурителна схема за нещатни работници се финансира от самите тях. Вноските варират между 25.4% и 32% и стойността им отговаря на съответните равнища при задължителните или доброволните схеми. Пенсионното осигуряване е включено в задължителната схема. По нея вноските покриват периодите на майчинство, инвалидност, както и средствата за пенсия за прослужено време или наследствена пенсия. Доброволната схема обхваща също случаите на болест, професионално заболяване и детски-те надбавки.

Стойността на вноските се определя въз основа на една фиксирана сума от доходи, която работникът избира сам измежду 11 равнища, индексирани

съобразно най-високата минимална заплата в страната. Размерът на вноските по общата схема за щатни работници не е претърпял особени промени през последните години. За нещатните работници е прието финансово споразумение, което влиза в сила от 1.01.1994 г. С този законов акт се правят сериозни промени с цел да се обвържат размерът на вноските и степента на осигурената защита с достатъчно различното на практика положение на нещатните работници. Така вноските се фиксират в съответствие с реалната стойност на плащанията, което не се е правело дотогава.

При предишната схема вноските са 8, 12 и 15% в зависимост от вида дейност. След влизането в сила на последния закон тези проценти постепенно се вдигат, докато достигнат сегашното равнище. Доброволната социално-осигурителна схема се финансира чрез вноски от 16% върху сума, която осигуряващият се избира между няколко възможности.

Най-ниското ниво съответства на една минимална работна заплата, а най-високото — на четири пъти тази заплата. Тези вноски покриват финансирането на всички плащания по основната схема: при инвалидност, пенсия за прослужено време и наследствена пенсия. Възможна е и по-голяма защита — за професионални групи, които могат да си позволят по-високи вноски. Финансовата структура тук е в сила от 1.02.1989 г. и не е променяна от тогава. Социалната схема се финансира от държавни приходи.

III. Условия за получаване на пенсия

Според закона, при общата социално-осигурителна схема, делът на пенсията, пресметнат съгласно общата формула, не може нито да е под 30%, нито да надхвърля 80% от посочения доход, въз основа на който се прави изчислението. В съответствие с това осигуряващите се могат да получат пълна пенсия, след като са изплащали вноски в продължение на 40 години. Те имат право на частична пенсия, след като изчакат период от 15 календарни години, независимо дали са последователни или не, с посочения доход (една календарна година се брои, ако са плащани вноски за 120 дни от нея).

От 1.01.1994 г. при изчисляването на пенсията започват да се добавят по 2% за всяка осигурителна година. Дотогава тази стойност е 2.2%, което води до получаване на пълна пенсия при осигурителен период от приблизително 36.5 години. С промяната се цели преди всичко схемата да се приспособи към удължената продължителност на живота. Четиридесетте години осигурителен стаж, които се изискват сега, отговарят повече на днешните условия, а и са в съответствие с тенденциите в почти всички страни от Европейския съюз. Същите условия важат и за доброволната социално-осигурителна схема, а при социалната схема пенсията е фиксирана сума.

Възраст

Обща социално-осигурителна схема. От 01.01.2000 г. пенсионната възраст за мъжете и жените е 65 години. Изравняването се въвежда постепенно със закон, който влиза в сила от 1.01.1994 г. Преди това жените са се пенсионирали на 62 години, а мъжете — на 65.

През април 1999 г. с постановление се узакони правото на ранно пенсиониране — за работници, навършили 55 години, които са изпълнили условието за изисквания "период на изчакване" от 15 години и имат 30 календарни години трудов стаж. Преди да са навършили 65 г. се получава по-ниска пенсия,

докато при отлагане на пенсионирането след 65 г. пенсията се увеличава със същата сума, която се отнема в първия случай, но условието е да се удостоверят 40 календарни години, през които са плащани вноски. Ранното пенсиониране е възможно и при продължителна безработица:

- на 60 години, ако в деня, когато са подали молба за помощи на безработни, хората са навършили 55 или повече години и след като са получавали такива помощи през нормативно посочения срок, са изпълнили всички общи условия, изисквани от закона, за периода на изчакване;
- на 55 години за хората, които имат осигурителен период от 20 календарни години и са навършили 50 или повече години, когато са станали безработни.

При тези случаи пенсията се намалява. Законът постановява, че ранното пенсиониране е възможно и за някои категории хора, които работят при тежки и нездравословни условия на труд. Но и тук е нужно да са изпълнени нормативните изисквания за периода на изчакване и за трудовия стаж. Става дума за:

- миньори, които могат да се пенсионират на 50 години;
- моряци — на 55 г.;
- авио-служители в бордовите екипажи — на 60 г.;
- авио-диспечери — на 55 г.;
- танцьори — на 55 г.

При доброволната социално-осигурителна и при социалната схема пенсионната възраст е същата, но тук законът предвижда условия за ранно пенсиониране.

IV. Размер на пенсиите

1. Фактори, които влияят

Обща социално-осигурителна схема. Стойността на пенсията зависи от дохода, въз основа на който тя се изчислява, и от продължителността на осигурителния период. При ранното пенсиониране сумата зависи и от броя на годините преди установената пенсионна възраст, който се взема предвид, когато се изчислява намалението на крайната сума. Когато пенсионирането се отложи след 65 г., сумата се увеличава за всяка добавена година, стига до този момент да са изплащани вноски в продължение на 40 години. Ако човекът получи ранна пенсия и спре да работи, той може да продължи да плаща осигуровки, за да увеличи пенсията си, когато навърши нормативно установената възраст.

При доброволната социално-осигурителна схема факторите, определящи сумите, са същите, като изключим условията за ранно пенсиониране, каквото тук не съществува.

2. Метод на изчисление

Обща социално-осигурителна схема. Формулата е следната:

$$\frac{0.02 \times Б \times Д}{140}$$

Б — брой на осигурителните години;

Д — трудовият доход от 10 години, определени като най-добрите от последните 15.

Всяка година се изплащат 14 пенсии: една допълнителна за Коледа и една за почивка през лятото — на стойност, равна на сумата, която се получава през съответния месец. Стойността на пенсията, установена по този начин, не трябва да е по-малка от 30%, нито да надхвърля 80% от дохода, взет като основа за изчислението. Тази формула влиза в сила от 1.01.1999 г. след приемането на постановление за радикална реформа в пенсионната система. Оттогава във формулата също настъпват промени: годишният процент за формирането на пенсията се намалява от 2,2 на 2, а базовият доход вече се изчислява като средна месечна заплата за петте най-добри години от последните десет.

Пенсиите по общата и доброволната пенсионно-осигурителна схема се финансират чрез изплащане на вноски. Но при пенсиите по общата схема се отпуска допълнителна сума по социалната схема, ако стойността, изчислена по формулата, е по-малка от 30% от базовия доход, така че да се получи минималната пенсия, гарантирана от закона. При изчислението се вземат предвид и някои периоди, през които не са плащани вноски — военна служба, безработица, заболяване или майчинство.

3. Семейно положение

В общата и доброволната социално-осигурителна схема семейното положение не играе роля при определянето на пенсията. В социалната схема обаче се взема предвид общият семеен доход. Според закона брутният месечен доход не трябва да надхвърля 30% от минималната работна заплата, ако става дума за сам човек, или 50% от нея, ако съществува семейно домакинство.

4. Осъвременяване

С правителствено решение пенсиите се осъвременяват всяка година, като се съобразяват с движението в цените на стоките. С министерско постановление от 1.06.1999 г. се установяват минималните стойности на пенсиите, индексирани според минималната работна заплата, за хора с осигурителен период повече от 15 години. Стойностите варират между 65 и 100% от минималната заплата в зависимост от осигурителния период. Преди това законът е фиксирал само една минимална стойност.

V. Демографските промени и пенсионната система

През последните години пенсионно-осигурителната система постепенно се трансформира. С реформата от 1994 г. се въвеждат радикални промени. Освен тези, които вече споменахме — изменение на изчислителната формула; увеличаване на периода на изчакване, който от 120 месеца на изплатени вноски става 15 календарни години с удостоверени доходи; изравняване на пенсионната възраст за мъжете и жените (65 години) — се преразглежда и базовият доход за изчисляване на пенсиите, който вече се съобразява с цените на потребителските стоки. Занапред на дискусия ще бъдат подложени два основни въпроса:

- таванът на базовия доход като определящ фактор за социално-осигурителните вноски;
- развитие и утвърждаване на допълнителни пенсионни схеми.

СЛОВЕНИЯ

В началото на 2007г. населението на Словения е 2.010.377 жители. От тях 917.974 са активно население, 838.005 активно работещо население и 519.465 пенсионери. Словения става независима страна през 1991г. Тя става член на Европейския съюз на 01.05.2004г., а от 01.01.2007г. е и член на Европейския Паричен Съюз.

Пенсионната реформа в Словения стартира през 1999г. с приемането на новия Закон за осигуряване при пенсиониране и инвалидност, който влиза в сила на 01.01.2000г. Необходимостта от реформа се поражда поради неблагоприятните демографски промени и наложилото се допълнително финансиране на разходно-покривната част на пенсионната система от централния бюджет.

Този закон въвежда три стълбова пенсионна система с модернизиран първи разходно-покривен стълб; втори стълб, включващ допълнително задължително пенсионно осигуряване (за работещите в трудни условия) и допълнително доброволно пенсионно осигуряване (индивидуално и колективно); трети стълб - индивидуалното осигуряване.

Първият стълб (обществен и задължителен) се състои от схема в зависимост от дохода, финансира се чрез социални осигуровки и е насочена към заетостта. В тази схема участват всички работници и самонаетите, докато неактивните лица могат доброволно да се присъединят към нея. Обезщетенията се калкулират според механизмите на разходно-покриваната система и се финансират чрез осигуровки, плащани от работниците (15,5% от brutната заплата), работодателите (8,85% от brutната заплата), самонаетите и чрез държавни компенсиращи вноски. До 1996г. общата вноска е била 31%, разделена поравно между работници и работодатели. През 1996г. Правителството на Република Словения решава да намали социалните осигуровки, които внасят работодателите на 8,85% с цел да се увеличи конкурентноспособността на икономиката на Словения.

Реформата предвижда увеличаване на законоустановената възраст за пенсиониране: при мъжете тя се увеличава от 58г. на 63г. (с четири месеца всяка година) и този преход приключва до края на 2008г.; при жените — от 53г. се увеличава на 61г., (с 6 месеца всяка година) като този процес при жените приключва до края на 2022г. За придобиване на пенсионни права е необходим осигурителен стаж от 40г. за мъжете и 38г. за жените. Все още минималният осигурителен стаж е 15г. Възрастта за пенсиониране може да бъде намалена най-малко с пет години за всяко родено или осиновено дете, отгледано или подпомагано от осигуреното лице. Пенсионери с ниски доходи или непълен набор осигурителни вноски могат да кандидатстват за допълване на пенсионния си доход. Това подпомагане е на базата на подоходен тест и социална помощ в този случай се дава на хора, които се нуждаят от нея, но трябва да изпълнят редица условия, които се проверяват всеки две години. Чрез реформата се въвежда и т.нар. национална пенсия, която по същество е подоходно обезщетение, но за разлика от социалното подпомагане тя може да се даде и на хора, които не получават никаква пенсия. С реформата се въвежда и система от стимулиращи и демотивиращи фактори, които имат за цел да подпомогнат отложеного пенсиониране. На всички осигурени лица, които нямат

пълния осигурителен стаж и се пенсионира преди да навършат 63г. за мъжете и 61г. за жените, пенсията се намалява по адекватен начин за всеки липсващ месец до достигане на законоустановената възраст за пенсиониране. И обратно, ако лицето продължава да работи след навършване на необходимата възраст за пенсиониране и придобиване на необходимия осигурителен стаж, пенсията му се увеличава по адекватен начин за всеки допълнителен месец след законоустановената възраст за пенсиониране.

Изчисляването на пенсиите в рамките на първи стълб е по-неблагоприятно за осигурените лица според новия Закон за осигуряване при пенсиониране и инвалидност от 1999г. Пенсията за осигурителен стаж и възраст се изчислява в проценти като се изхожда от пенсионна база, в зависимост от броя години осъществен осигурителен стаж; 35% (при мъжете) и 38% (при жените) за първите 15г. осигурителен стаж и по 1,5% за всяка допълнителна пълна година осигурителен стаж независимо от пола; за периода над 6 месеца, но по-малък от една пълна година натрупването се увеличава с 0,75%. Периода на изчисляване на средното възнаграждение, което да послужи като пенсионна основа се увеличава от 10 на 18 най-добри последователни години. В следствие на това пенсионната база за изчисляване на пенсиите започва да намалява:

- През 2000г. — 85%;
- През 2010г. — 72,5%;
- През 2020г. — очаква се базата да падне до 61,5%.

Това води и до намаляване на пенсиите. Отношението между средната пенсия за осигурителен стаж и възраст и средната нетна заплата е намаляло от 75.8% през 1999г. до 68.6% през 2006г., като средната пенсия е 530 евро.

Но най-сложните процедури според законодателството от 1999г. са ревалоризацията на пенсионната основа и индексването на пенсиите. В Словенската пенсионна система, под ревалоризация на пенсионната основа се разбира процедурата на преизчисляване на източниците на пенсионен доход в най-добрите 18 последователни години трудов стаж чрез използване на вектор на ревалоризационен коефициент, за да се получи пенсионната база. Всъщност това е инструмент в пенсионната система, за да се получи хоризонтална справедливост между сегашните и новите пенсионери. От друга страна, индексацията на пенсиите е процедура, за да се адаптират пенсионните обезщетения към съществуващите икономически условия в страната, като се използва сложен набор от правила, където индексът на потребителските цени е долния праг, а индексът на заплатата е тавана за стойността на нарастване на пенсиите.

През 2005г. Правителството на Република Словения въвежда редица промени, за да увеличи пенсиите в реални измерения. Най-важната е въвеждането два пъти годишно (през февруари и през ноември) на индексация на пенсиите. Въвежда се увеличаване размера на субсидията за отпих на пенсионерите и намаляване критериите за достъп до вдовишка пенсия. Тези обезпечения, особено въвеждането на пълна индексация на пенсиите би довело до съществени негативни дългосрочни ефекти по контролиране на разходите на системата на публичните финанси. Различията в обезщетенията и критериите за достъп по пол значително се доближават (почти се изравняват стойностите на нарастване; критериите за достъп до пенсионни права при жените стават все по-близки до тези, важащи за мъжете). Много повече се акцентира върху принципа на вертикалната справедливост или "солидарност". Така нап-

пример, отношението между две сравними пенсии (сравняване на пенсиите е възможно, когато двама пенсионери едновременно влизат в пенсионната система при едни и същи условия и двамата имат пълен квалификационен период) не може да надвишава 4:1. Вместо ясно изразени минимална и максимална пенсия, пенсионната система в Словения включва минимална и максимална пенсионна основа; минималната все още възлиза на приблизително 62.5% от средното нетно възнаграждение от 2000г., докато максималната е четири пъти минималната пенсионна основа. Преразпределителният елемент е и във факта, че социално осигурителните вноски не са ограничени.

Друго достижение на новото законодателство е адаптирането на нарастването на пенсиите на настоящите пенсионери към пенсиите на новите пенсионери, което възлиза приблизително на 0.6% годишно. Това означава, че пенсиите на настоящите пенсионери намаляват, като се отчита това, че пенсиите на новите пенсионери са по-ниски.

Вторият стълб (частен и доброволен) обединява допълнителното пенсионно осигуряване, което може да се подраздели на: 1) индивидуално и колективно; 2) доброволно и задължително; 3) базирано на плащания от страна на работниците или работодателите. Поради значителното консолидиране на пенсионния пазар, практически второто и третото подразделение са еднакви защото може да се говори за индивидуално допълнително пенсионно осигуряване на база вноски от страна на работниците и колективно допълнително пенсионно осигуряване на база осигурителни вноски от страна на работодателите. Индивидуалното допълнително пенсионно осигуряване е доброволно, докато колективното допълнително осигуряване може да бъде задължително или доброволно.

Според действащото законодателство, вторият стълб включва осигурителни компании, пенсионни компании и държавата. Втория стълб обхваща частните професионални схеми, финансирани от вноските на работниците и техните работодатели. Участието в първи стълб е условие за включване във втори стълб. Финансово инвестиционната схема представлява набиране на средства в лични пенсионни сметки за допълнителен доход при навършване на възрастта или при други случаи, определени от пенсионната схема. Месечните осигурителни вноски имат лихва с уговорена стойност, или пък печелят от инвестициите, които прави управителя на фонда. Съществува изискване за минимална възвръщаемост на пенсионните фондове, най-малко 40% от средния годишен лихвен процент по дългосрочните правителствени облигации.

Пенсионните схеми по втори стълб трябва да бъдат одобрени от Министерство на Труда, Семейството и Социалните работи. Допълнителните взаимни фондове се регулират от Пазарни Агенции по Сигурността, докато управителните пенсионни компании и осигурителни кампании се регулират от Осигурителна Надзорна Агенция. Частните доброволни схеми на работниците могат да бъдат отворени или затворени. За работещите в публичния сектор през 2003г. се създава задължителна схема.

Осигурените лица, които участват в допълнителното доброволно пенсионно осигуряване могат да претендират за данъчни облекчения, ако пенсионната схема е в одобрения списък на Министерството на Труда, Семейството и Социалните работи. Според законодателството не се плаща ДДС върху вноските и те са освободени от 6,5% такса обслужване. Данъчното облекчение вър-

ху вноските, които плаща осигуреното лице е по отношение редуциране на личната данъчна основа на облагаемия доход от сумата, която осигуреното лице плаща в допълнителното пенсионно осигуряване. Но това редуциране не е неограничено. Вноската, която работодателя плаща за осигуреното лице не се отчита в тази лична данъчна основа облагаем доход. Пенсията се включва в данъчната основа на облагаемия доход в годината, в която бенефициента получава пенсията, докато вноските, която работодателя плаща се признават за данъчно облекчение по корпоративното данъчно облагане на доходите, но те не се считат за изплатени възнаграждения, нито пък за изплатени вноски върху тях.

Управителя на пенсионната схема може да възвърне входящите, изходящите разходи и годишните разходи по управлението. Министъра на финансите предписва това за следните възможности: максималният процент за входящите разходи — 5,5%; изходящи разходи — 1%; и комисионна за управление — 1.5%. Вижда се, че административните разходи са високи, но тенденцията е да спадат.

Втория стълб включва приблизително 400.000 осигурени лица. Слабо е участието на работниците от средните и малки предприятия. Този стълб е недостатъчно развит поради ниска събираемост и ниска доходност. В рамките на този стълб пенсионните схеми могат да бъдат колективни или индивидуални. Колективните се ползват с по-благоприятни данъчни облекчения; съществуват обаче условия за тяхното създаване — най-малко 51% участие на работниците от предприятието. Неблагоприятен е факта, че административните разходи са високи. Друга особеност е тази, че системата е силно регулирана, което се изразява в изискуема минимална стойност на възвръщаемост до 60 % от приходите по дългосрочните правителствени облигации.

Третия стълб е частен и доброволен и се състои от индивидуални спестявания под формата на застраховка живот като тези спестявания се администратират от застрахователни компании. Вноските, които индивидите плащат по този стълб подлежат на данъчни облекчения.

Пенсионната система в Словения се администрира от Национален Осигурителен Институт за Пенсии и Инвалидност. За изработване на политиката и законодателството отговаря Министерството на труда, семейството и социалните работи. Института за пенсионно осигуряване и осигуряване при инвалидност отговаря за изплащане на обезщетенията. Той е трипартитен орган, който включва представители на правителството, социалните партньори, и други социални организации. Агенцията по плащанията набира финансовите постъпления.

1. Промените от пенсионната реформа от 1999г. ще трябва да се понесат най-вече от младото поколение. Сегашното младо поколение и бъдещите нови генерации ще трябва да плащат по-високи вноски за същата или дори по-ниска пенсия. Това се дължи на обстоятелството, че намалява стойността на заместимост и поради ефекта от частичната индексация на пенсиите между 2000г. и 2005г. от една страна, но преди всичко поради нарастване на коефициента на зависимост като последица от демографското застаряване на населението. За да се постигне компенсация на благосъстоянието чрез допълнителното пенсионно осигуряване, младото поколение ще трябва или да намали настоящото си потребление или да увеличи предлагането на труда си.

2. Понастоящем, обема на спестяванията по втори стълб в Словения е твърде малък, за да компенсира редуцирането на правата по задължителното пенсионно осигуряване. Факт е, че участието в този вид осигуряване е твърде ниско, както и това, че вноските по този вид осигуряване са твърде ниски. При пенсионна възраст 60г. младото поколение трябва да спестява приблизително 8.5% от нетното възнаграждение, за да компенсира общите ефекти на пенсионната реформа, докато компенсирането на промените, свързани с пенсионното законодателство от 2005г. може да се осъществи със спестявания от порядъка приблизително на 5.0% от нетното възнаграждение. Съответното (доброволно) спестяване по втори стълб от настоящото младо поколение възлиза приблизително средно на 0.4% от нетното възнаграждение.

3. Ясно е, че толкова бързо не могат да се развият алтернативните форми на спестявания за възрастните хора, така че успешно да се справят с дългосрочните проблеми на стареенето. Словения ще изисква допълнителни мерки на редица нива, за да се нормализира държавната пенсионна система. С новото законодателство от 1999г. се въвеждат стимули за пенсионно спестяване в капиталовите системи. Друго решение би било да се редуцира разликата между минимална и максимална пенсионна база като се увеличи предишната и се намали максималната. Това ще улесни тези, които имат ниски доходи да спестяват по втори стълб и ще увеличи броя на тези със средните и по-високи доходи при спестяването. Тези мерки се очаква да допринесат за пренасочване на потребяването по време на жизнения цикъл и по-оптимално предлагане на труда. Увеличената трудова активност на осигурените лица на пазара на труда ще доведе до по-голям обем вноски за задължителното пенсионно осигуряване, а това от своя страна ще доведе до редуциране на дефицита в пенсионния фонд.

ФИНЛАНДИЯ

Пенсионната система на Финландия стъпва на две основи. Първата основа е осигурителна схема, която покрива цялото икономическо активно население, а втората е универсална схема, която осигурява минимална пенсия. Двете схеми са интегрирани и когато доходите на пенсионерите надвишат определен размер, не се изплаща национална пенсия.

Пенсионната система на Финландия се финансира чрез социални осигуровки, данъци и държавни субсидии. Съществуват два вида пенсии с различна осигурителна тежест:

- Националната пенсия се финансира се чрез осигуровки и данъци. Те се плащат от работодателите. Тежестта за работодателите от частния сектор е както следва: 1.35%, 3.55% и 4.45% в зависимост от размера разходите за работна заплата от общите разходи. За общините и църквата е 2.40%. За държавата - 3.95%.
- Задължителната обвързана с дохода пенсия се финансира се чрез осигуровки и държавни субсидии. Плащат се от работодателя, заетите, самонаетите, фермерите и моряците. За работодателите от частния сектор вноската е 16.80%, за местните власти - 17.45%, за държавата - 18.90%, за църквата - 27.00%. Заетите плащат 4.6% от своето брутно трудово възнаграждение. Фермерите и самонаетите - 21.4%. За моряците - 10.5% за работодателя и 10.5% за заетите.

Държавата плаща около 29% от разходите за националната пенсия, някои специфични помощи, годишни субсидии за покриване на съществуващи дефицити. Към 2004г. по един или друг канал, държавата е покрила над 50% от общите разходи за пенсии.

Националната пенсия се финансира на принципа "pay-as-you-go", а задължителната обвързана с дохода пенсия -чрез смесено финансиране.

Осигуряването за национална пенсия обхваща всички индивиди между 16 и 65г., живеещи на територията на Финландия. За сметка на това, осигуряването за задължителната обвързана с дохода пенсия е задължително за всички заети, самонаети, фермери и т.н. между 23 и 65г. За заети няма изключения, а за самонаети е възможно изключение, след 4 месеца запазване на статута и годишен осигурителен доход до 5,504.14 евро за самонаети и 2,752.07 евро за фермери.

Минималното изискване за получаване на национална пенсия е поне три години престой във Финландия. За задължителната обвързана с дохода пенсия е поне един месец заетост и заплата над определен минимум от 229.34 евро на месец. За по-кратки периоди и за по-ниски доходи, пенсия се получава, ако общите годишни доходи са над 723.60 евро.

Условията за получаване на пълна национална пенсия са 40г. престой във Финландия, а за задължителната обвързана с дохода пенсия - 40г. труд като зает или самонает. Стандартната възраст за пенсиониране е 65г. за мъжете и жените. Налице е и опция за по-ранно пенсиониране - на 60г. без други условия. Изплащането на пенсията може да бъде отложено във времето. Няма горна възрастова граница. Реално това означава пожизнена трудова активност.

Изчисляването на пенсиите е различно за всеки вид пенсия.

Изчисляване на национална пенсия

Вземат се предвид годините престой във Финландия, семейният статус, размерът на другите доходи и общината, в която индивидът живее. Пълният размер на пенсията е между 419.16 евро и 496.38 евро според семейния статус и общината. Ако годините на престоя са по-малко от 40, размерът на пенсията намалява пропорционално съобразно броя на годините под 40. Размерът на останалите доходи на пенсионера намаляват с 50% национална пенсия, стига те да надвишават 559 евро годишно. Не се отчита наличието на зависим съпруг. За всяко дете до 16г. към пенсията се добавят 18.41 евро на месец, дори и на тези пенсионери, които не получават национална пенсия поради доходи с висок размер. Към националната пенсия се полага добавка, която обезпечава потенциалния риск от физическа зависимост (от грижи от трето лице). Добавките са три категории: 51.97 евро, 128.93 евро и 257.84 евро на месец. Това са максималните размери, които се редуцират в зависимост от броя на годините, прекарани във Финландия.

Изчисляване на задължителната обвързана с дохода пенсия

Вземат се предвид размерът на осигурителните доходи и продължителността на осигурителния стаж. Целта е да се достигнат 60% от получаваната заплата след 40г. осигурителен стаж. При изчисляване на размера на пенсията се използва 1.5% от сумата на годишните доходи за всяка година. За труд след 60г. - 2.5%. За база се вземат доходите в последните 10г. Няма таван на максималния осигурителен доход. Не се отчита наличието на зависим съпруг или деца.

Няма минимална и максимална пенсия. Пенсията, получавана при по-ранно пенсиониране се редуцира с 0.4% за всеки месец, който липсва до 65г. Националната пенсия се коригира в зависимост от еволюцията в индекса за издръжката за живота. Задължителната обвързана с дохода пенсия се коригира със средната аритметична стойност на индекса на инфлацията и индекса на нарастване на работните заплати.

Пенсиите са обект на данъчно облагане. Не се плаща данък, ако пенсионерът получава само национална пенсия, а малките пенсии се облагат с по-ниски данъчни ставки. Специалните добавки не се облагат. Пенсионерите плащат 1.5% за осигуряване при болест.

ФРАНЦИЯ

I. Основни принципи в пенсионно-осигурителната система

1. Кои хора са обхванати в системата

Амбициите на постановленията от 1945 г. за създаване на социално-осигурителна система се осъществяват едва през 70-те години. Пенсионната система постепенно се разширява с въвеждането на специализирани схеми за професионални категории, които първоначално не са били обхванати (нешатните работници, незаетите в селското стопанство — през 1948 г., земеделците — през 1952 г.) и с отпускането на определен минимум от помощи за всеки възрастен човек без средства и без участие в каквато и да било пенсионна схема (1952 г.). Със законите от 1974 и 1978 г. вече се обхващат и хората, които дотогава по принцип са оставали извън пенсионното осигуряване (затворници, дейци на изкуството и художествени творци, брачни партньори, които помагат на своя съпруг или съпруга, домакини, отговарящи на определени условия, и т.н.). Днес фактически е обхванато цялото работещо население.

Но все още няма изцяло единна система. Съществуването преди 1945 г. на специални схеми за щатни работници и силното нежелание на нешатните работници да бъдат включени в една обща система обяснява днешното разделение на пенсионното осигуряване на 26 основни схеми. И все пак има тенденция към уеднаквяване на водещите правила и принципи: основните схеми за наемните селскостопански работници, занаятчиите и търговците днес са приведени в пълно съответствие с основните разпоредби за щатните работници.

Тези 26 схеми могат да се групират в три категории: за нешатни работници (занаятчии, търговци, хора със свободни професии, земеделци и т.н.), за щатни работници с по-особен статут (държавни служители) и за щатни работници в частния сектор. Процентите са съответно 11%, 21% и 68%.

Специализираните схеми се основават на установените в закона условия и правила за пенсиониране. С изключение на схемата за миньорите, при другите няма разлика между основната пенсия за прослужено време и средствата от допълнителните пенсионни фондове. Те са "самостоятелни" или "обвързани" схеми — при тях размерът на пенсията зависи непосредствено от трудовите условия, при които се пенсионира даден човек. Другите схеми, които обхващат почти 80% от работещото население, са основни и се градят преди всичко на осигурителния принцип, като се добавят (с някои изключения — схемите за еднолични земеделски стопани и търговци) задължителни допълнителни схеми.

2. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване.

Те заемат важно място. Щатните работници в частния сектор и в селското стопанство имат договорни допълнителни схеми, които функционират на принципа на разпределението и участието в тях се регулира със закон от 1973 г. Като изключим земеделските стопани и търговците, подобни задължителни допълнителни схеми, основани на разпределителния принцип, имат и хората със свободни професии. Освен тези схеми, пак в рамките на отделните професии, съществуват и други механизми. За щатните работници схемите са организирани на колективна основа и засягат всички щатни работници от дадено предприятие или професионален отрасъл.

Те могат да включват задължения във връзка с баланса на предприятието, схеми, ръководени от допълнителни осигурителни институции (това се прекратява през 1994 г.) или схеми, чрез които се увеличават доброволните вноски в застрахователни полици с организации, обхванати от осигурителното законодателство. Има и допълнителни схеми по избор за хората със свободни професии и те се управляват от техните пенсионно-осигурителни компании.

Накрая организации, обхванати от осигурителното законодателство, също предлагат незадължителни професионални пенсионни схеми на хората със свободни професии и щатните работници, участващи в специализирани схеми, по-конкретно — държавните служители. Но тези доброволни схеми засягат малка част от работещото население.

По отношение на индивидуалните пенсии в частния сектор е възможно участие в лични пенсионни схеми за покриване на личните нужди. Подобни договори се предлагат предимно от компании, свързани с осигурителното законодателство. Според тези живото-застрахователни договори с редовни вноски в ясно посочени рамки хората имат право на данъчни облекчения въз основа на своите плащания или допълнително внесени средства.

II. Финансиране на пенсионно-осигурителната система

Какъв е основният принцип за финансиране на общата пенсионно-осигурителна система (капитализация, разпределение или смесена система)? Насъпили ли са промени през последните години?

Пенсионно-осигурителните схеми за щатните работници и хората със свободни професии от самото начало функционират въз основа на принципа за разпределение. Но през 1998 г. се създава резервен фонд, предназначава да поддържа тези схеми, когато те започват да се нуждаят от повече средства в следствие на демографските промени. Този фонд се финансира с допълнителни средства, получени чрез определени механизми — преди всичко от пенсионния солидарен фонд. Допълнителните схеми също функционират на принципа на разпределението.

От създаването си и специализираните схеми действат на този принцип. Само една от тях използва смесена система (частична капитализация) — специализираната схема за служители в Националната банка на Франция. С изключение на схемата за наемни селскостопански работници, съществена част от която се осигурява от държавния бюджет, основните и допълнителните схеми в частния сектор се финансират предимно с вноски.

Както за щатните работници в частния сектор, създаването на пенсионен солидарен фонд през 1993 г. значително променя структурата на финансирането. В общата пенсионно-осигурителна схема вноските на работодателите и работниците представляват само 41 и 31% от средствата за 1999 г. Остатъкът се изплаща от държавата под формата на компенсация за облекчаването на осигурителната тежест, като част от политиката за заетостта (5%) идва непосредствено от данъците за това (1%) или непряко — чрез плащания от други схеми или от пенсионния солидарен фонд, по-точно финансиране на минималните пенсии, увеличаване на семейните надбавки, помощи при безработица или ранно пенсиониране и т.н. (22%). Огромна част от специализираните схеми се финансират преди всичко (а за държавните служители — основно) чрез социални вноски.

III. Условия за получаване на пенсия

За да участва в общата пенсионно-осигурителна схема, човек трябва да отговаря на три условия: да е изплащал вноски в тази схема най-малко едно тримесечие, да е преустановил трудовата си дейност (изключение са случаите на постепенно пенсиониране) и да е най-малко на 60 години.

Когато навърши 65 години, независимо от периода, през който е изплащал осигурителни вноски, възрастният получава 50% от своята пълна пенсия. Това е възможно и на 60 години, ако човек се е осигурявал през известен период в повече пенсионно-осигурителни схеми.

Ако хората не отговарят на условията за получаване на пълна пенсия, когато навършат 65 или 60 години, те могат да вземат непълна пенсия или частична пенсия. При нея коефициентът се определя или като тримесечието с неизплатени осигурителни вноски се съотнесат с осигурителния период за пълна пенсия, или като за броя на тримесечията, оставащи до навършване на 65 години, се изчисли сума от 1.25% на тримесечие.

Право на пенсия се придобива след 60 години. Съгласно реформата от 1982 г., хората могат да получат пълна пенсия на тази възраст, ако са изплащали осигуровки за определен период. Общата схема не включва механизъм за ранно пенсиониране преди 60 години и средната възраст тук е 61.62 (61.19 години за осигурявалите се мъже и 62.14 години за осигурявалите се жени). Извън пенсионно-осигурителната система има механизми за ранно прекъсване на трудовата заетост, до които сега прибъгва един на всеки пет души на възраст между 55 и 59 години.

1. Фактори, от които зависи размерът на пенсията

Стойността на пенсията при общата схема се определя от средната годишна заплата в рамките на известни граници (максималната годишна сума за социално осигуряване през 1999 г. е 173,640 франка) и от осигурителния период по тази схема. За получаване на пълна пенсия за прослужено време заплатата, която се използва като основа за изчисление до 1993 г., е осреднената стойност през десетте най-добри години. След реформата през 1993 г. броят на годините нараства ежегодно с по една, така че през 2008 г. да достигне 25 от най-добрите години. Същото се отнася и за изисквания осигурителен период на участие във всички осигурителни схеми през трудовия стаж, взети заедно: до 1993 г. са били необходими най-малко 150 тримесечия. След това се увеличават с едно тримесечие на година, така че от 1994 до 2003 г. да достигнат постепенно 160 тримесечия.

2. Метод за изчисляване

При общата схема методът за изчисляване на пенсията (П) се базира на следните елементи: ликвидна стойност (Т), равняваща се на 50%, стойност на отстъпката (t), равна на 1.25% за тримесечие без осигурителни вноски, брой на тримесечията без вноски (n), така че да се достигнат 160 тримесечия (преди реформата — 150); период на изплащани вноски към общата схема (Д) с горна граница от 150 тримесечия, средна годишна заплата (СГЗ), изчислена въз основа на 25-те най-добри години и индексирана според ръста на цените (преди реформата се взимат 10-те най-добри години и сумите се индексират според тогавашните заплати). Стойността на пенсията се изчислява по формулата:

$$П = (Т - tn) \times (Д \div 150) \times СГЗ$$

3. Семейно положение

При общата схема семейното положение се взема предвид, когато се изчислява осигурителният период: при жените се добавят 8 тримесечия за дете, отглеждано поне 9 години, преди да навърши 16. Периодите, през които бащата или майката взимат отпуск, за да се грижат за своето дете, в някои случаи също се имат предвид при изчисляването на осигурителния период. Но това второ увеличение не може да се добави към първото увеличение от 8 тримесечия за майката. Семейното положение е фактор за стойността на пенсията и при следните две обстоятелства:

- Пенсията се увеличава с 10%, когато човек има поне три деца или е гледал поне три деца в продължение най-малко на 9 години, преди да навършат 16. Всеки от двамата съпрузи може да се възползва от това право;
- Увеличение при грижа за брачния партньор: пенсията нараства с твърда сума от 4,000 франка, когато единият партньор се грижи за другия, който също е пенсионер, навършил 65 години (или 60 в случаите на нетрудоспособност), не получава собствена пенсия или помощи, нито суми от предишен съпруг или съпруга и не разполага със средства, надхвърлящи определена стойност. Възможно е да се изплати наличната разлика, когато размерът на пенсията или помощите е по-нисък от размера на увеличението.

В общата схема съществува и правото на наследствена пенсия от починал брачен партньор. Тази пенсия се дава (съобразно имотния ценз) на настоящия или бившия брачен партньор, ако е навършил 55 години и е или е бил женен за починалия най-малко две години до датата на смъртта. Ако от брака е родено дете, няма такова ограничение. Стойността на наследствената пенсия е 54% от сумата, която пенсионерът получава или е получавал.

4. Индексация

След 1978 г. пенсиите по общата схема всяка година се осъвременяват в зависимост от промените в потребителските цени и евентуалното нарастване на покупателната способност при щатните работници.

IV. Демографските промени и пенсионната система

1. Демографски тенденции

Хората над 65 години представляват 14% от цялото население през 1980 г., 13.9% през 1990 г. и 14.9% — през 1995 г. За 2000 г. техният дял е между 15.8 и 16%, за 2010 г. се предвижда да бъде между 16.5 и 17.3%, за 2020 — между 19.9 и 21.6%, за 2030 г. — между 22.7 и 25.9%. На макроикономическо ниво демографското съотношение (между населението над 60 години и населението от 20 до 59 години) се променя така: 3.25 души над 60 години на всеки 10 души в трудоспособна възраст през 1980 г. срещу 3.7 възрастни хора на всеки 10 работещи през 1995 г. Занапред делът на пенсионерите ще се увеличава силно поради нарастващата продължителност на живота и поради факта, че много от следвоенните поколения достигат пенсионна възраст. Съотношението между броя на хората над 60 г. и броя на работещите ще нараства от 3.8 през 2000 г. на 4.3 през 2010-та, 5.3 през 2020-та и 6.3 през 2030-та, ако прирастът от раждаемостта е 1.8.

При общата схема за щатни работници съотношението между броя на работещите, които плащат осигурителни вноски, и броя на пенсионерите е 1.6

към 1 през 2000 г., 1.5 през 2010-та, 1.2 през 2020-та и 1 през 2030 г. при същия прираст на раждаемостта — 1.8 и постоянна безработица 6%. За пенсионната схема на държавните служители същото съотношение е 1.8 през 2000 г., 1.4 през 2010-та, 1.1 през 2020-та и 1 през 2030 г.

2. Реформи

Целта на реформата от 1993 г. в общата пенсионно-осигурителна схема и в приравнените към нея схеми за хора със свободни професии (също за търговци и занаятчийи) е "да се запазят основните права на осигуряваните се и механизмите за солидарно разпределение, ката се гарантира равнопоставеност между поколенията, участващи в усилията за контрол над пенсионните разходи". Тази реформа засяга:

- финансирането: създаване на пенсионно-осигурителен "солидарен" фонд, който се попълва от предназначените за това данъци (донякъде и от общите вноски са социално осигуряване);
- разширяване на базата за финансиране на схемите, като фондът стане отговорен за изплащане на "солидарни" помощи (определена минимална сума за навършена възраст, помощи при безработица, семейни надбавки и т.н.);
- изчисляването на пенсията:
 - а) Ката база за това изчисление се използва индексацията на цените спрямо заплатите за период от 5 години (до 1978 г. пенсиите се индексират спрямо заплатите);
 - б) постоянно се увеличава с по едно тримесечие годишно базата за средната заплата, използвана за определяне на пенсията (от 10-те най-добри години постепенно се преминава към 25, като преходът трябва да завърши през 2008 г.);
 - в) с по едно тримесечие нараства постепенно осигурителният период, необходим за получаване на пълна пенсия (от 150 се преминава към 160 тримесечия, което трябва да приключи през 2003 г.);
- индексацията на съществуващите (т.е. вече изплащаните) пенсии: стойността им трябва да се определя според правилото за индексация, приложено към заплатите, които се използват като основа за изчисляване на пенсиите.

В края на 1998 г. се създава резервен фонд, където да се събират средства за пенсионно-осигурителните схеми за щатни работници в частния сектор, търговци, занаятчийи и временни селскостопански работници, тъй като за демографското стареене на населението трябва да се вземат мерки. Сега към този фонд се насочват определени средства. Той е създаден с 2 билиона франка, а през 2000 г. се е очаквало да получи още 20 билиона. С изключение на правилата за индексация тази реформа не засяга специализираните схеми за щатни работници. В задължителните допълнителни схеми за щатни работници настъпват съществени промени във връзка с подписаните през 1993 и 1996г. споразумения.

3. Бъдещето

Френското правителство започна многобройни консултации по въпроса за бъдещето на пенсионната система. Известният доклад по тази тема показва финансовите затруднения, с които ще се сблъскат френските пенсионни схеми през периода 2005-2010 г. поради демографското стареене на население-

то. През март 2000 г. френското правителство формулира водещите насоки, които ще гарантират разпределителния характер на пенсионната система и ще очертаят различни пътища за реформи в отделните схеми. В основата на тези насоки са следните принципи:

- Консултации при формулирането им и гъвкав подход при определянето на конкретните мерки;
- Съобразяване с различията и сходствата между различните схеми;
- Търсене на по-голяма близост между тях и засилване на "солидарността";
- По-голяма гъвкавост като отражение на нуждата от специфичен индивидуален избор;
- Предвиждане на демографските промени, за да се разпредели по-справедливо товарът между различните поколения.

Съпътствани от реформата, целяща засилване на ролята на възрастните хора в обществото, предложените основни насоки за дълготрайност и актуалност на френската пенсионна система са:

- Да се определят чрез дискусия най-добрите решения за всяка схема. До 2020 г. пенсионната система да се заздравя и обедини. Съществуват предложения, както за щатните работници в частния сектор, така и за държавните служители осигурителният период, нужен за получаване на пълна пенсия, постепенно да се увеличи до 40 години. Да се проявява повече гъвкавост в методите за изчисляване на пенсиите по схемите за щатни работници, търговци и занаятчии с цел да се даде по-голяма свобода на избора относно възрастта за пенсиониране. Водят се дискусии между социалните партньори и във връзка с допълнителните схеми за щатни работници, особено по въпроса за осигурителния период и пенсионната възраст;
- Поддържане на резервен пенсионен фонд, за да се преодолее неравновесието през периода 2020-2040 г. Като цяло той трябва да надхвърли 1000 билиона франка (при постоянна стойност) през 2020 г.;
- Да се създаде Съвет за консултации на пенсионерите, в който да има представители от производствения сектор, членове на парламента и хора, способни да организират дългосрочни консултации за бъдещето на пенсионната система. Те трябва най-вече да представят настоящето и бъдещето финансово положение на различните схеми, като отчитат икономическото, социалното и демографското развитие, да преценяват какво е нужно за тяхната дълготрайна финансова стабилност и да осигуряват единството на пенсионната система, основано на разпределението, като утвърждават солидарния принцип между схемите и стремежа към равнопоставеност и сред самите пенсионери, и сред различните поколения.

Най-краткосрочната цел в стратегията на правителството е да се намали безработицата. Макар че финансовите резерви в резултат на ограничението в безработицата са недостатъчни, за да се преодолее дълготрайното неравновесие в пенсионната система, предизвикано от демографските промени, те все пак са важна стъпка през следващите десет години.

ЧЕХИЯ

Както много европейски страни, Чешката република се намира по средата на пътя на демографска трансформация, влияеща остро върху нейната пенсионна система, която в по-голямата си част е финансирана на разходно-покривен принцип. Обхватът на очакваното демографско напрежение може ясно да бъде преценен от прогнозите за съотношението между възрастното население и населението в работоспособна възраст. В момента това съотношение е 30% в полза на работещите, но прогнозите предвиждат то да достигне 50% през 2025 г. и до повече от 80% до 2050 г. Имайки предвид ескалиращото напрежение, пенсионната реформа ще бъде неизбежна. През 90-те години чешкото правителство предприе няколко стъпки, с които показва сериозността на демографското предизвикателство. Разходно-покривната система беше обект на различни реформи през това десетилетие, включително и постепенно увеличаване на възрастта за пенсиониране за мъжете и жените, промени във формулата за изчисляване на пенсиите, по-строги правила за пенсиониране и др.

Системата за доброволно частно осигуряване, основана на индивидуални осигурителни сметки, бе въведена през 1994 г. Участието на осигурените лица в тази система бе стимулирано чрез осигуряване на държавна вноски в индивидуалните сметки. В края на 2000 г. приблизително 2,3 млн. работници бяха включени в допълнителната осигурителна система, или това прави приблизително 50% от работната сила.

Въпреки тези положителни стъпки, чешката пенсионна система остава неспособна да се справи с демографското сътресение, очаквано през този век. Планира се публичната разходно-покривна система да приключва всяка година с нарастващ дефицит през следващите десетилетия. Като се вземат предвид демографските прогнози и липсата на по-нататъшни реформи, дефицитът на публичната разходно-покривна система се очаква да достигне 8% от БВП до 2050 г. Ограничаването на този актюерски дисбаланс неизбежно ще включва намаляване на пенсиите, имайки предвид, че осигурителната вноски вече е достигнала прекомерните 26% от заплатата и не би трябвало да бъде увеличавана.

Частната система за доброволно осигуряване по принцип би могла да поддържа пенсионния приход на разумни нива, но очакванията от действието на частната осигурителна система не са особено добри. Въпреки очевидно високото покритие на работната сила, участието в системата е силно насочено към възрастните работници и повечето от работниците под 40-годишна възраст все още не са покрити от частната осигурителна система. Това е проблем, който поражда силна загриженост, при положение че това са точно работниците, за които се предполага, че ще пострадат най-сериозно от намаляването на пенсионното възнаграждение.

Освен това средната осигурителна вноски към частното осигуряване остава доста ниска - по-малко от 3% от размера на заплатата, разходите са сравнително високи, възвращаемостта бе разочароваща, а нарастването на нетните активи е доста бавно. След седем години на съществуване активите на частните фондове представляват не повече от 2% от БВП. И накрая, операциите на пенсионните фондове не бяха прозрачни заради няколко правни и регулаторни недостатъци. Тези слабости допълнително подсилваха съмненията дали

частните доброволни фондове ще могат да играят значителна роля в осигуряването на пенсионния приход.

Чешката осигурителна система се нуждае от значителна реформа, включваща не само публичната разходно-покривна система, но също и частната осигурителна система. Реформите на държавната система би трябвало да се съсредоточат върху намаляването на големите актюерски дефицити. Реформата в сферата на частното осигуряване трябва да се насочи основно в подобряване на обхвата при по-младите работници, увеличаване на размера на средната вноска за допълнително частно осигуряване и по-голяма прозрачност на операциите на частните пенсионни фондове.

При проучването на различни възможности за реформа на пенсионната система, чешките лидери ще трябва неизбежно да зададат въпроса дали част от осигурителните вноски към държавната разходно-покривна система трябва да бъдат пренасочени към частната пенсионноосигурителна система, с цел да се подобри цялостното разпределение на рисковете на пенсионната система, и да осигури адекватно ниво на пенсионен приход, особено за по-младите работници.

Държавната разходно-покривна осигурителна система на Чехия покрива 4,7 млн. осигурени лица, колкото са почти всички работещи в страната. Тя покрива и 2,5 млн. пенсионери. Системата осигурява пенсии за старост, инвалидност и социална пенсия. С пенсиите за старост се реализират грубо три четвърти от пенсионните разходи. В началото на 90-те години бюджетът на социалното осигуряване отчита излишъци, докато в края на десетилетието дефицитът достига 1% от БВП. Дефицитът се появява въпреки високата за международните стандарти осигурителна вноска от 26%. Влошаването на финансовите резултати на публичната пенсионна система се дължи на бързото нарастване на пенсионните разходи и намаляване на приходите.

Общият размер на осигурителната вноска (включително осигуровката за безработица и болест) възлиза на 34% от brutната заплата, като 8% от тях се плащат от работещите. Тези нива са значително по-високи от средните за страните от ОИСР (Организация за икономическо сътрудничество и развитие).

Социално-осигурителното законодателство, прието през 1995 г., предвижда постепенно увеличаване на пенсионната възраст, докато тя достигне 62 г. за мъжете и 57-61 г. за жените. През 1995 г. законодателят въведе също и някои промени във формулата за изчисляване на пенсиите. Позитивната промяна бе в увеличаването на броя на годините, които се вземаха за изчисляване на базата на пенсията. Процесът също е стъпаловиден, като се тръгва от ситуация, в която се вземат под внимание последните 10 години, а през 2015 г. вече трябва да се вземат под внимание последните 30 г.

В Унгария пенсионната възраст за мъже и жени ще достигне 62 г. през 2009 г. В Полша пенсионната възраст е 65 г. за мъжете и 60 г. за жените. Направените прогнози показват, че реформата в Чехия е неизбежна и е необходимо до бъде поставена на дневен ред възможно най-скоро, за да парира поне отчасти увеличаващите се дефицити в публичната осигурителна система. Осигуряването на финансовата жизнеспособност трябва да се фокусира не върху увеличаването на осигурителната вноска, а върху ограничаване на нарастването на разходите и по-прякото им обвързване с обема на наличния финансов ресурс.

Ключов момент в пенсионната политика на Чехия е развитието на частните осигурителни фондове. Участието в тях е базирано на индивидуални партии и прехвърлянето от една осигурителна компания в друга е разрешено. През последните години се наблюдава забележителна консолидация на пазара, както показва статистиката. През 1995 г. лицензираните пенсионни компании са били 44, а през 2000 г. те са били едва 20, което представлява редукция от над 50%. Въпреки някои положителни характеристики, третият стълб на пенсионната система в Чехия остава недостатъчен в много аспекти - участието на малко на брой по-млади работници, разочароващи нива на възвръщаемост и бавно нарастване на активите. Въпреки че общият брой на членовете на доброволните фондове е грубо 50% от работната сила, близо 20% от осигуряващите се в тях са над 60-годишна възраст и пенсионери.

Средната възраст на участниците в доброволните фондове е 49 години. Помалко от 20% от работниците под 35-годишна възраст са членове на доброволните пенсионни фондове. Основно заради ниското ниво на вноските за доброволните пенсионни фондове, нетните им активи са нараснали само с 0,3% от БВП през последните години и обемът им е само 2,3% от БВП в края на 2000 г. Ниската средна реална възвръщаемост на активите и относително високите оперативни разходи също допринасят за бавното натрупване на активи.

Средната годишна възвръщаемост достига едва 0,8-1,4% и е далеч по-ниска от ръста на заплатите, докато средната реална възвръщаемост в страните от ОИСР е била 3-4% над средния реален ръст на заплатите през последните три десетилетия. Ниската възвръщаемост, реализирана от пенсионните фондове в Чехия, може да бъде обяснена с тяхната много консервативна инвестиционна политика. Тази консервативна политика е отчасти оправдана заради проблемите на чешкия капиталов пазар през 90-те години. Надмощието на нискодоходните и високо ликвидни инструменти в портфейлите на пенсионните компании се дължи също и на краткосрочния хоризонт, с който боравят мениджърите.

Широкото участие на по-възрастни работници, които могат да изтеглят средствата от техните партии след кратки срокове на натрупване на сумите и малкото съществуващи ограничения за прехвърляне на осигурените от един фонд в друг е принудило мениджърите на портфейлите да предприемат дефанзивни стратегии. Това ги кара да предпочитат краткосрочни и бързоликвидни активи. Подобен тип инвестиционна политика е в ущърб на по-младите осигуряващи се лица, които имат по-дълъг период на натрупване на суми по партидите си.

Оперативните разходи на пенсионните фондове бяха около 14-18% от общия размер на направените вноски. Засилването на ролята на третия стълб и подобряването на неговото представяне може би ще изисква определени мерки, включващи:

- 1) обвързване на правилата за пенсиониране с правилата на частните пенсионни фондове;
- 2) разделяне на активите на акционерите и на участниците;
- 3) прецизиране на регулаторната рамка за съществуващите пенсионни фондове.

Въпреки че разширяването на покритието на третия стълб от осигурителната система би бил желаният резултат, много е важно да се имат предвид по-

тенциалните ограничения на стратегията за пенсионна реформа. Основният въпрос, който чешките политици трябва да поставят е размерът, до който покритието би трябвало да бъде разширено чрез споразумения в сферата на доброволното осигуряване. Има няколко развити страни с дълги традиции в частното пенсионно осигуряване, които не са успели да увеличат покритието до нива над половината от работната сила, независимо от разнообразието на частни пенсионни схеми, качествена регулаторна рамка и данъчни стимули. Няколко изключения са Дания, Холандия и Швеция, които са успели да осигурят почти универсално покритие чрез колективни споразумения между синдикалните организации и работниците. Този резултат се дължи на исторически обстоятелства и институционалните споразумения, специфични за тези страни. Но възможността да бъде реализиран същият резултат в Чехия изглежда доста ниска.

Следователно съществува риск покритието на третия стълб от осигурителната система да остане незадоволително, особено сред по-младите работници. Някои страни от ОИСР въведоха втори стълбове (въведени със закон) или квази втори стълб (въведени с колективни споразумения), базирани на професионални фондове, които по начало бяха изключително доброволни за работещите.

Свързан с това е и въпросът за степента, до която третият стълб би осигурил приемливо удовлетворение от цялостното намаляване от плащанията от първия обществен стълб. Необхванатите от третия стълб работници биха преживели остър спад в пенсионните възнаграждения. Работниците, обхванати от третия стълб и внасящи 5% в техните индивидуални партии биха могли да стабилизират приходите си, като се предполага, че възвращаемостта от третия стълб ще нараства във времето до нива, близки до тези в страните от ОИСР (около 2% над ръста на заплатите).

Алтернативна възможност, която заслужава обсъждане, би включвала отклоняване на част от осигурителните вноски от разходно-покривната схема към законово установен допълнителен стълб за всички работници. Трансфер в размер на 5% от вноската за разходно-покривната осигурителна система към втори стълб би могъл почти да стабилизира общия очакван спад в пенсионните възнаграждения.

За да се осигури адекватно пенсионно възнаграждение за по-младите поколения, много страни са приели много стълбови пенсионни системи. Съседни страни като Унгария и Полша вече са приели три стълбови осигурителни системи със задължителен и доброволен допълнителен пенсионен фонд. В Швеция също е въведен задължителен стълб. Правната рамка във Великобритания допуска осигурените да се отказват от участие в разходно-покривната осигурителна система, но тогава включването им или в професионална осигурителна схема, или в частна пенсионноосигурителна схема е задължително.

ШВЕЙЦАРИЯ

I. Основни принципи на пенсионно-осигурителната система и обхват

Социално-осигурителната система включва следните рискове: 1) временна нетрудоспособност и майчинство; 2) старост, обезщетения при смърт и постоянна нетрудоспособност, като това е т. нар. I група; 3) обществено осигуряване — II група; 4) индивидуално осигуряване — III група; 5) семейни надбавки и 6) осигуряване при трудова злополука и професионално заболяване.

Организацията на отделните рискове е различна, но е включена в Централния федерален офис за социално осигуряване. За I група това са компенсационни фондове (обществени и частни) и Централа за компенсиране при допълнителна постоянна нетрудоспособност, към която има кантонални офиси за осигуряване при постоянна нетрудоспособност и офис за осигуряване на временно пребиваващите в чужбина. Общественото осигуряване от II група се осъществява чрез оторизирани институции за доброволно осигуряване, гаранционни фондове и институции за допълнително осигуряване. Индивидуалното осигуряване от III група е организирано чрез банкови фондове (блокирани влогове) и застрахователни организации (застрахователни полици). За осигуряването при трудова злополука и професионална болест е създаден Швейцарски национален осигурителен фонд "Злополука", който осигурява около 60% от работещите.

Освен него съществуват частни застрахователни институти, създадени по Закона за контрола на осигуряването (от 1978 г.), обществени фондове злополука и фондове за временна нетрудоспособност по Закона за осигуряване в случай на временна нетрудоспособност (от 1994 г.).

Основни принципи на общественото осигуряване.

Всички служители, които са навършили 17 г. и получават от един работодател годишна заплата над 23,280 шв. франка, се осигуряват задължително. Федералният съвет може да въведе задължително осигуряване, най-общо и за покриване на специфични рискове, за всички лица на частна практика, които принадлежат към дадена професионална група.

Осигуряването е доброволно за служителите и лицата на свободна практика, които не са обхванати от задължителното социално осигуряване. Частта от годишната заплата между 23,280 шв. франка и 69,840 шв. франка трябва да бъде осигурена. Тази част от заплата се нарича базова заплата. За работещите на малено работно време или при непостоянна заетост полученото месечно възнаграждение трябва да бъде приведено към годишната заплата при изчисляване на осигурителните вноски. Всеки работодател, който изплаща заплати на задължително осигурени, е длъжен да е в договорни отношения с осигурително заведение, вписано в регистъра на социалното осигуряване.

Основни пенсии (I група) — пенсия за постоянна нетрудоспособност и пенсия за старост. Всяко физическо лице с постоянен адрес в Швейцария или което извършва в страната търговска или производствена дейност е по принцип задължително осигурено. Същото се отнася и за швейцарските граждани, работещи в чужбина за сметка на швейцарски работодател. За швейцарските граждани, живеещи в чужбина осигуровката е доброволна. За лицата, не извършващи търговска или производствена дейност, задължението за осигуряване започва от 1 януари на годината, която следва тази, през която са навършили 20 години и продължава до навършване на 65 г. за мъжете и 62 г. за жените.

II. Финансиране – Вноски

1. Старост и обезщетение при смърт (I група):

- служител — 4.2%;
- работодател — 4.2%;
- частна практика — 7.8% (и намаление стойността на вноската до 4.2% при годишен доход до 46,600 шв. франка по определена таблица);
- осигурени лица с нетърговска дейност — в зависимост от социалните условия, стойността на вноската варира от 324 до 8,400 шв. франка годишно.

2. Доброволно обществено осигуряване (II група):

Размерът на вноските се определя от правилниците на институтите за доброволно обществено осигуряване и се разпределят между служителя и работодателя, като общата сума, внесена от работодателя, трябва да бъде най-малко равна на тази, внесена от служителя. Гаранционният фонд се финансира от институциите за доброволно осигуряване и представлява вноски, равни на 0.04% върху заплатата на осигуреното лице, която служи за изчисление на пенсията му за прослужено време.

3. Индивидуално, доброволно осигуряване (III група):

За служители вноската е максимум 8% годишно от стойността на минималната базова заплата (5,587 шв. фр.), която се приспада от облагаемия доход, а за частни лица — най-много 20% годишно от дохода от търговска дейност, най-много 40% от горната стойност на базовата заплата (27,936 шв. фр.), която се приспада от облагаемия доход.

4. Трудова злополука и професионално заболяване

Вноски се внасят както от лицето, така и от работодателя, като за него тя е определен процент от печалбата. Предприятията се класират по степен на риска от злополука и в зависимост от специфичните условия в предприятието. Стойността на чистото обезщетение варира от 0.4 до 135% съобразно класацията, като максималният доход е 97,200 шв. фр. годишно.

Субсидии от държавата: при I група Конфедерацията поема 17% от годишните разходи и 3% се поемат от Кантоните.

III. Условия за получаване на пенсия

1. Основните видове пенсии са: пенсии за старост, за инвалидност и наследствени.

Съществуват два вида пенсии за инвалидност и за старост: обикновена пенсия и извънредна пенсия.

- За изплащане на обикновена пенсия на швейцарските граждани се изисква да са правили вноски поне в продължение на една пълна година, като пенсии, отговарящи на инвалидност под 50%, се изплащат единствено на осигурените лица с постоянна адресна регистрация в страната;
- За чуждите граждани (в зависимост от клаузите на международните споразумения): ако са платили вноски за поне 10 години или които са живели в страната непрекъснато и са запазили адресната си регистрация в момента на настъпване на инвалидността;
- За изплащане на извънредна пенсия е необходимо швейцарско гражданство и осигурено лице да няма право на обикновена пенсия или ако тя е по-ниска от извънредната.

Наследствени пенсии се изплащат на вдовици:

- които при смъртта на съпруга, имат едно или няколко деца;
- вдовици, които нямат деца, когато са навършили 45 г. и са били женени за починалия най-малко 5 години;
- разведената съпруга (след навършване на 45 г.) при смърт на бившия ѝ съпруг, ако бракът е продължил повече от 10 години и ако съпругът ѝ е изплащал издръжка.

Пенсията се прекратява при сключване на нов брак, при възникване на право на обикновена пенсия, индивидуална пенсия за старост или нетрудоспособност и в случай на смърт. Обикновената наследствена пенсия за сирак се изплаща на деца, чиито бащи или майки са починали, а двойната наследствена пенсия се изплаща при смърт и на двамата родители. Пенсията се прекратява при навършване на 18 г., а в случай, че детето учи — до 25 г. и при придобиване право на пенсия за инвалидност или за вдовица.

2. Пенсионна възраст

Правото на пенсия за старост възниква при навършване на 65 г. за мъжете и 62 г. за жените.

3. Видове пенсии и ранно пенсиониране

Пенсиите за старост са:

- обикновена пенсия — получава се от мъжете, навършили 65 г., и от жените, навършили 62 г., при изпълнени изисквания за осигурителен стаж;
- семейна пенсия — получават я женените мъже, навършили 65 г., чийто съпруги са навършили 62 г. или са инвалиди;
- допълнителна пенсия за съпруга — изплаща се на женените мъже с право на индивидуална пенсия за старост, чийто съпруги са навършили 55 г.;
- пенсия за деца — при смърт на лице, на което е изплащана пенсия за старост, всяко от децата има право на пенсия като сирак и пенсията може да бъде единична и двойна.

Пенсиите за постоянна нетрудоспособност са същите видове:

- обикновена пенсия — за мъжете и жените инвалиди, освен ако не се дължи пенсия за двамата;
- семейна пенсия — мъжете инвалиди, чиито съпруги са под 62 г. или те самите са с най-малко 40% инвалидност;
- допълнителна пенсия за съпруга — изплаща се, когато съпругът е инвалид и нямат право на семейна пенсия;
- пенсия за деца — при смърт на пенсионер, всяко от децата има право на наследствена пенсия, пенсията може да бъде единична (40%) и двойна (60%);

Извънредните пенсии по принцип са равни на стойността на минималната обикновена пенсия за съответната категория.

Пенсиите за постоянна нетрудоспособност могат да бъдат:

- пълна пенсия — ако степента на инвалидност е поне $\frac{2}{3}$;
- половин пенсия — ако степента на инвалидност е поне 50%;
- четвърт пенсия — ако осигуреното лице е инвалид минимум 40%.

Наследствени пенсии:

- пенсия за вдовица;
- пенсия за сирак — обикновена или двойна.

Форма на ранно пенсиониране е възможността за отлагане на получаването на пенсията за старост, като отлагането може да бъде най-малко за една

година, но не повече от 5 години. Увеличението на пенсията за това, че е отложена, отговаря на стойността по документи на неполученото обезщетение.

Правилниците на осигурителните фондове могат да предвиждат една и съща възраст за преждевременно пенсиониране за мъжете и жените.

IV. Изчисляване и размери на пенсиите

Изчисляването е в зависимост от броя на годините, през които са правени вноски, и от средния годишен доход.

Най-общо пенсиите се изчисляват в процент от "авоарите за старост", с които разполага осигуреното лице в момента на навършване на възрастта, даваща му право на пенсия (според базовата заплата — променлив процент в зависимост от възрастта на излизане в пенсия и при условие, че заинтересованото лице е получавало обезщетения от предишни осигурители). Когато пенсията е по-ниска с 10% от минималната индивидуална пенсия за старост и ако това се предвижда от правилника на осигурителния фонд на пенсионера, се изплаща еднократно парично обезщетение.

Пенсиите за инвалидност се изчисляват по същия начин като пенсиите за старост и при същите условия, но на базата на натрупания "авоар за пенсиониране" по старост в момента на възникване на правото на пенсия за инвалидност и на базата на сумата от бонуси за старост, отнасяща се до бъдещи години, изчислени върху базовата заплата на осигуреното лице през последната година на осигуряването.

При пенсиите за инвалидност:

- пълна пенсия — ако при настъпване на инвалидността осигуреното лице има същия брой години, като този валиден за възрастта му
- частична пенсия — ако времето на внасяне на осигурителни вноски не е пълно в сравнение с възрастта на лицето.

При пенсиите за старост:

- пълна пенсия — ако осигуреното лице е изплащало вноски през периода от 1 януари на годината, следваща тази, през която е навършило 20 г. и момента, в който влиза в сила правото му на пенсия за старост, и по време на същия брой години, като този за неговата категория.
- частична пенсия — ако осигуреното лице няма необходимия брой години на плащане на вноски, валиден за неговата категория.

Ревизия на пенсията се прави, ако инвалидността на осигуреното лице се промени, като това може да доведе до увеличаване, намаляване или спиране на пенсията. Правото на пенсия изтича при прекратяване инвалидността на лицето, навършване на възрастта за получаване на пенсия за старост и при смърт на осигуреното лице.

Извънредните пенсии по принцип са равни на стойността на минималната обикновена пълна пенсия за съответната категория и намаление при наличие на ограничения за дохода.

V. Осъвременяване

Актуализиране на пенсиите се извършва всеки две години по принцип, в зависимост от промените в заплатите и цените, като се определя нов индекс на пенсиите. Преждевременна актуализация се извършва, когато индексът на потребителските цени нарасне с повече от 4% за една година.

ШВЕЦИЯ

I. Основни принципи на пенсионно-осигурителната система и обхват

От 1.01.1999 г. в Швеция се въвежда нова национална пенсионна схема. Първите плащания по нея започват от 2001 г. Тя заменя старата схема за прослужено време, която е в сила от 1960 г., както и основната пенсионна схема, функционираща от 1947 г. Пенсионно-осигурителната система обхваща цялото население. Една от причините за реформирането ѝ е фактът, че делът на пенсионерите спрямо работещото население нараства. Освен това се увеличава средната продължителност на живота, което означава, че хората получават пенсия за по-дълъг период. И така за пенсиите са нужни все повече средства, а тяхната реална стойност е все по-ниска — ето защо се налага реформа.

Новата пенсионна схема има множество различни компоненти: пенсия, свързана с дохода, допълнителна доброволна пенсия и гарантирана пенсия. При новата система изцяло се променят условията за хората, родени след 1953 г., а за родените между 1938 и 1953 г. продължават да действат някои от старите изисквания. При новата система са възможни и индивидуални пенсионни схеми.

II. Финансиране на пенсионно-осигурителната система

Новата система е по-добра за икономиката на страната. При старата е трудно да се определят разходите за бъдещите пенсии на хората, които в момента работят и плащат вноски. При новата система тези вноски са фиксирани. Стойността им зависи от развитието на държавната икономика. Не се предвиждат несъответствия между ръста на пенсиите и състоянието на икономиката. От финансова гледна точка системата се състои от два вида пенсии: свързани с дохода и допълнителни доброволни спестявания.

Пенсии, свързани с дохода, ще получат всички, които са работили на щат и са плащали осигуровки. Стойността на тази пенсия зависи от общата сума, която човекът е внесъл в системата през целия си трудов стаж, и от тенденциите в развитието на икономиката.

При допълнителните доброволни схеми вноските се събират в отделни лични сметки и се инвестират. Хората, на които не се полага пенсия или биха получавали много ниска сума, имат право на гарантирана пенсия. Допълнителните доброволни пенсии са нови за Швеция — те се въвеждат заедно с новите пенсии за прослужено време. Преди това системата е зависела изцяло от вноските, които плаща в момента работещото население. Пенсиите по новата схема се основават на фиксирани вноски в размер на 18.5% от осигурителния доход. От тях 16% отиват за изплащане на настоящите пенсии, а 2.5% се прехвърлят в лична сметка за допълнителна пенсия. Втората част от вноските се влага в специален фонд. Хората са свободни да избират кой да управлява тази част от пенсията им. Сумата в подобни пенсионни сметки се променя в зависимост от възвращаемостта при инвестициите. Възможно е също работещите сами да решават къде да вложат парите си и така да определят стойността на бъдещата си пенсия. Вноските към системата се изплащат в зависимост от осигурителния доход. Работодателите и самонаетите плащат 10.21%. Освен това има и една обща вноска от 7%, която е задължителна за

всички работещи в Швеция. Различните помощи от социално-осигурителната система, които заместват необходимия доход, също се облагат за пенсия. При този случай вноските се плащат от държавата. Общата вноска от 7% е нововъведение и е елемент от пенсионната реформа.

III. Условия за получаване на пенсия

Всички шведски граждани задължително получават суми по пенсионно-осигурителната схема. Пенсията зависи от дохода през целия трудов стаж след навършване на 16 години. По принцип всеки облагаем доход, за който са плащани осигуровки, се взема предвид при правото на пенсия:

- доходи от трудова заетост като заплати, възнаграждения по граждански договори, облагаеми помощи и т.н.;
- социално-осигурителни средства, включително помощи при професионални заболявания, при рехабилитация, семейни помощи, детски надбавки, помощи за безработни, за повишаване на квалификацията, пожизнени ренти — при трудова злополука и пенсии за инвалидност;
- някои плащания по колективни осигурителни договори (групова здравна застраховка и застраховка от работодателя за трудови злополуки).

Право на пенсия дава доход, който е до 7.5 пъти по-висок от една определена основна сума. За 2000 г. това е месечна заплата от 23,312 шведски крони. Заплати от един и същ работодател под прага от 1,000 крони годишно не се взимат предвид за пенсия. При такъв доход не се плащат вноски и не се правят удържки. Същото важи и за самонаетите работници. Пенсионни права са полагаат само за доходи, обявени в данъчните декларации. Периодите на майчинство, военна служба и обучение също дават право на пенсия. За отглеждане на дете се признават първите четири години след раждането.

На родители, които имат повече деца през този 4-годишен период, се полагат пенсионни права само за едно от тях. През всяка от тези години само един от родителите може да се осигурява пенсионно.

Пенсионната възраст е гъвкава величина. И пенсията, свързана с дохода, и допълнителната пенсия от доброволни вноски, се изплащат при навършване на 61 години. Възможно е и отлагане на пенсионирането, за което няма ограничен срок. Съществуват пълна и частична пенсия. Във всеки момент е възможно да се премине от пълна към частична пенсия или временно да се прекрати пенсионното изплащане. Стойността на пенсията зависи от тенденциите в развитието на доходите. Средствата, спечелени след пенсионирането, също се вземат предвид и могат да повишат пенсията занапред. Това стимулира възрастните хора да продължат да работят. Според новата система при определянето на пенсията се зачита всеки доход, така че дори и работа с по-малко приходи би се отразила благоприятно.

Гарантираната пенсия се изплаща след навършване на 65 години. Преди пенсионната възраст е била фиксирана на 65 години и е съществувала възможност за ранно пенсиониране от месеца, в който се навършват 60 г. (с намалена пенсия), както и за отлагане до месеца, когато се навършват 70 години (с увеличена пенсия).

Ранна пенсия е възможна и при инвалидност. За да получи такава пенсия, човек трябва да има намалена трудоспособност поне 25%. В края на 1999 г. в Швеция има 424,950 пенсии за инвалидност. Това са 7.6% от хората в трудос-

пособна възраст. През 1998 г. действителната средна пенсионна възраст при прослужено време е 60.5 г. за жените и 61.5 г. за мъжете.

IV. Плащания в пенсионно-осигурителната система

Пенсията се основава на всички приходи, декларирани по схемата след навършване на 16 години. Гарантираната пенсия осигурява определен минимален доход. Пенсиите се свързани с икономическия растеж в Швеция. При старата система те се изчисляват според 15-те години с най-добър доход. А за получаване на пълна пенсия са нужни само 30 години трудов стаж. Тогава хората с по-кратък трудов стаж, но добре заплатена работа, са в по-изгодна позиция от по-зле платените с по-дълъг трудов стаж — дори ако приходите им като цяло са еднакви. Пенсиите се изчисляват различно за трите дяла на системата.

1. Пенсия, свързана с дохода и базирана на плащаните вноски

Тази пенсия се изчислява, като събраните общо средства се делят на коефициент, свързан с очакваната средна продължителност на живота за поколение, към което принадлежи даденият човек. При хората, които се пенсионират преди да навършат 65 години, сумата се изчислява въз основа на коефициента за предишната група. Таблиците за очакваната средна продължителност на живота се подготвят според статистическите данни за период от пет години.

Пенсиите се индексират всяка година според икономическия растеж. Прието е това да става съгласно една установена норма за растеж от 1.6%. Ако действителният ръст е по-висок от тази стойност, пенсиите се индексират според реалните цифри. Ако ръстът на практика е по-нисък от нормата, не се дава пълна компенсация за нарасналите цени, т.е. пенсиите се променят според действителната ситуация. Свързаните с дохода пенсионни спестявания също се осъвременяват чрез спестяванията на починалите, преди да достигнат пенсионна възраст. Тези средства се поделят между хората от една и съща 5-годишна група. Административните разходи по пенсионното осигуряване се разпределят между всички осигурени лица.

2. Пенсия от допълнителни доброволни спестявания

Когато хората спрат да работят, те получават под различни форми на пожизнена рента капитала от пенсионните си спестявания, както и лихвите от него. Женените двойки, обхванати от реформираната пенсионна система, имат право да прехвърлят своите осигурителни спестявания към тази допълнителна система. В такъв случай те трябва да уведомят своя местен социално-осигурителен клон не по-късно от 31 януари в годината на прехвърлянето. По-нататък прехвърлянето ще се осъществява последователно — година за година — и ще спре, ако единият или двамата съпрузи поискат да го прекратят.

3. Гарантирана пенсия

За пълна пенсия е нужно хората да са живели 40 години в Швеция. Максималната стойност за сам човек е 2.13 пъти от една определена базова сума, а за съпрузи - по 1.90 пъти от тази сума. Гарантираната пенсия се намалява в съответствие с пенсиите, свързани с дохода. Правителството определя тази базова сума всяка година в зависимост от промените в цените. Когато се изчислява свързаната с дохода пенсия за прослужено време, не се взема предвид семейното положение. При предишната пенсионно-осигурителна система индексациите като цяло се правят според базовата сума, свързана с потребителски ценови индекс.

4. Обжалвания

Данъчните власти и социално-осигурителните служби са отговорни за изчислението на доходите, които се вземат предвид при определянето на пенсията, както и на останалите пенсионни спестявания за всички осигурени лица. Решенията, свързани с доброволните пенсии, се вземат от администрацията, която отговаря за тях. Ако хората не са удовлетворени от решението за техните пенсионни права, взето от съответната социална служба или от администрацията, която отговаря за доброволните пенсионни спестявания, те могат да поискат преразглеждане или да обжалват. Отговорните органи са длъжни да преразгледат решението за пенсионните права или предварителните пенсионни спестявания. Ако оплакването е свързано с осигурителния доход, данъчните власти също трябва да преразгледат изчислението му. Жалбите се обсъждат и от държавни административни комисии, но само след като социално-осигурителната служба или администрация по предварителните спестявания са преразгледали решението си. След това пенсионерът може да се обърне и към Апелативния съд, но единствено при условие, че има решение за преразглеждане.

V. Демографските промени и пенсионната система

Демографското развитие и неговото въздействие върху финансовото положение са основните фактори за въвеждането на новата пенсионна система. За да стане системата стабилна, пенсиите се обвързват с демографските и икономическите тенденции в Швеция. Необходимо е да се осъвременят някои допълнителни плащания, като помощите за жилище, наследствените пенсии, както и да се усъвършенстват преходните разпоредби при преминаването от старата към новата система. Но трябва да се реши и още един важен въпрос — автоматичното балансиране на системата с цел да се повиши финансовата й стабилност и да се подсигури независимото ѝ действие.

ЯПОНИЯ

I. Период на ограничения в общественото благосъстояние

В края на 50-те години приемането на два закона — Закон за националната здравна застраховка и Закон за националната пенсионна система, даде възможност на самонаетите, на тези, които се занимават със земеделие и други, които преди това не са имали достъп до схеми за социално осигуряване, да се възползват от национално пенсионно и национално здравно осигуряване.

В началото на април 1961 г. бе въведена всеобхватна система за здравно и пенсионно осигуряване за всички японски граждани. Тази политика на социално благополучие бе подкрепена с правителствени финансови ресурси, които бяха в изобилие благодарение на бързия икономически растеж. Постепенно това се превърна в основна система, осигуряваща благосъстоянието на хората. През 1973 г. времето, което някои наричат "Първа година от ерата на благополучието", изменение в Закона за благосъстоянието на възрастните премахна таксите за здравни услуги за възрастни, а поправка в националната система за здравно осигуряване увеличава процента, поеман от правителството за семейни здравни нужди. С изменения в Правилника за пенсионно осигуряване бе увеличен размерът на пенсиите и въведена динамична скала (отразяваща промените в потребителските цени), от която се облагодетелстваха най-нуждаещите се.

След петролните кризи през 1973 и 1979 г. Япония навлезе в период на ограничения в социалната сфера. През 1983 г. беше приет Закон за здравно и медицинско обслужване на възрастните. Законът постановява заплащането на гериатричното медицинското обслужване да се поеме не само от националната здравна осигуровка, но и от работнически, кооперативни или други здравно-осигурителни фондове, като по този начин се облекчат разходите на бюджета за националната здравно-осигурителна система. Освен това бе въведена фиксирана цена за медицинско обслужване на възрастните граждани.

През април 1986 г. влезе в сила нов правилник за пенсионно осигуряване. Реформата в пенсионното осигуряване целеше преди всичко да създаде система, която може да бъде поддържана в условия на застаряването на японското общество чрез въвеждане на ограничения върху пенсиите до такива размери, които могат да бъдат поддържани благодарение на постъпленията в пенсионните фондове от работещите.

II. Преразглеждане на пенсионната система

Поради застаряването на нацията и намаляване броя на населението в резултат на ниската раждаемост системите за социална защита, включително и пенсиите, трябваше да бъдат преразгледани. Както бе споменато вече, през 1961 г. бе положено началото на пенсионно осигуряване за всички японски граждани. Гражданите бяха разделени на три групи: "социална пенсия" за самоосигуряващите се, пенсия за работещите на трудов договор и "спомагателни пенсии" за държавните служители. В началото на 1986 г. бе въведена двустепенна пенсионна система, благодарение на която цялото население получи право на социална пенсия, към която се изплащат допълнителни суми в определени пропорции.

В момента първата степен на двустепенната пенсионна система е социалната пенсия, като осигуреното население е разделено на три групи в зависи-

мост от размера на получаваната пенсия, методът на плащането на пенсионните вноски и дали са упълномощени да получават доплащания към пенсиите.

Първата категория "Гарантирани пенсии" включва студенти или самонаети граждани на възраст от 20 до 60 години, които сами внасят своите осигуровки. Втората категория обхваща главно тези, които са на трудов договор във фирма или бюджетна организация. В третата категория влизат съпругите на тези от втора категория, които нямат собствен доход и следователно не са задължени да правят осигурителни вноски.

Японските работници получават право на пенсии след навършване на 60 години. След реформата на пенсионната система през 1994 г. изплащането на допълнителни пенсии от доброволно пенсионно осигуряване се отлага до навършване на 65 години. До скоро жените в Япония се пенсионираха на 55 години. В момента тази възраст е 60 години. След 2018 г. пенсионната възраст ще бъде 65 години.

Най-сериозният проблем, свързан с ниската раждаемост в Япония, е намаляването на броя на хората, които допринасят за набиране на средства за социално осигуряване. С това е свързано и неравномерното разпределяне на данъчната тежест. Например, усилено се коментира неравнопоставеността между данъчното бреме на тези от третата категория (предимно домакини) и самотните и омъжени работещи жени. От общо 19,1 милиона самонаети и само-осигуряващи се, 4,5—5 милиона не внасят редовно вноските или ползват преференции. Към тях се прибавят още 1.95 милиона, които нямат осигурителни книжки. Подобни фактори разклащат финансовата основа на националната пенсионна система.

През юли 1995 г. Съветът за социално благополучие към правителството одобри документ, озаглавен "Нова структура на системата за обществено благосъстояние". Сред отделните препоръки е и "изграждането на система за обществено осигуряване за ползване на сестрински грижи" и "преминаване от обществено осигуряване на база домакинства към обществено осигуряване на база индивиди". Този документ цели реструктуриране на системата и допринася за по-голяма сигурност на хората, живеещи през XXI в.

III. Нов подход към системата за социално осигуряване

През 1994 г. размерът на средствата за социално осигуряване възлиза на 60.5 трилиона йени или 16.2% от националния доход на Япония. За сравнение, през 1992 г. този показател е 19.4% в САЩ, 31.5% - в Германия, 35.6% - във Франция и 52.5% - в Швеция. Разпределението на тези 16.2% е както следва: за пенсии - 8.3%, за медицинско обслужване - 6.1% и за други социални разходи - 1.8%. Гражданите са допринесли за сформирание на 35.7% от националния доход (23.2% от данъци и 12.5% от вноски за социално осигуряване). Съответните цифри за САЩ са 36.3%, за Германия - 53.4%, за Франция - 62.6% и за Швеция - 69.8%.

Според прогнози за демографските промени в Япония, направени от Националния институт за демографски и социални изследвания, населението на Япония, което през 1997 г. бе 126,160,000 души ще продължи да се увеличава и ще достигне връхна точка през 2007 г., когато се очаква да бъде 127,780,000 души. Очаква се през 2025г. населението да намалее до 120,910,000 души и през 2050 да достигне 104,960,000 души (ниво, съответстващо на началото на 70-те години).

През 1997 г. процентът на възрастните над 65 години бе 15.5%. Очаква се той да нараства и през 2006 г. ще бъде 20%, а през 2025 г. - 27.4%. През 1995 г. всеки гражданин над 65 години бе, така да се каже, "издържан" от 4.4 работещи (между 15-64-годишни), но през 2025 г. този гражданин ще разчита на едва 2.2 работещи. Тези цифри отразяват бързото стареене на нацията, причинено от намаляване на раждаемостта и удължаване продължителността на живота: от 77 години за мъжете и 83.6 години за жените през 1996 г. на 78.27 години за мъжете и 85.06 години за жените през 2025 г. Броят на децата под 15 години продължава да намалява: през 1997 г. броят им бе по-малък от броя на пенсионерите над 65 години (19.40 милиона деца и 19.74 милиона възрастни). През 2025 г. се счита че броят на децата под 15 години ще спадне до 15.85 милиона, или около 48% от броя на възрастните над 65 години.

Степента на плодовитост (средния брой деца, който една жена би могла да има) има силно влияние върху застрахователните премии в японската пенсионна система и сродни социални механизми. През 1996 г. този показател бе 1.43 и се очаква да спадне до 1.38 през 2000 г. Въпреки че през 2050 г. се очаква увеличение до 1.61, тази цифра ще е все още твърде ниска от нужните 2.08, необходими за поддържане на постоянно ниво на японското население.

Покриването на всекидневните нужди на пенсионерите би било трудно, дори да се запази днешното ниво на пенсиите. В момента средните разходи за поддържане на домакинството на един пенсионер са около 270,000 йени (2,232 щ. д.) на месец, докато месечната социална пенсия, лихви по спестявания и дивиденди възлизат на около 240,000 йени (1,984 щ.д.) по изчисления на Министерството на здравеопазването и благоустройството. Следователно, необходимо е пенсионерите да разчитат на почасова работа или други финансови източници.

ЧАСТ II

ПЕНСИОННО ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

Основни характеристики на пенсионната система

Пенсионната система в България претърпя съществени реформи през последното десетилетие. Предидшната система с разходно-покривен първи стълб беше преобразувана чрез създаване и на задължителен капиталов компонент. Традиционният първи стълб от разходно-покривен тип се допълни и се създаде три стълбов пенсионен модел⁶ с въвеждане на задължителен и доброволен капиталов компонент. Отделянето на бюджета на държавното обществено осигуряване от този на държавата, изграждането на обособени фондове по социални рискове и въвеждането на трипартитно управление на системата на държавно обществено осигуряване са другите аспекти на пенсионната реформа. Постигна се и заздравяване на връзката между участието в осигурителния процес, от една страна и достъпа до пенсия и размер на пенсията, от друга страна.

Пенсионната политика се формира и провежда от Министерството на труда и социалната политика. Разходно-покривният компонент на първия стълб се управлява от Националния осигурителен институт (НОИ), който отговаря за изчисляването и плащането на пенсиите и на други социално осигурителни плащания като тези за неработоспособност, майчинство, безработица и др. Въведена е "точкова система" за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (основната пенсия, изплащана в България). Точките се изчисляват като сума от осигурителния стаж и възрастта при пенсиониране (Кодексът за социално осигуряване предвижда постепенно покачване на пенсионната възраст и точките докато се достигне 60-годишна възраст и 94 точки за жените, а за мъжете - 63-годишна възраст и 100 точки). Сборът от "точките" и законоустановената пенсионна възраст е различен при жените и мъжете. Когато сборът от продължителността на осигурителния стаж и възрастта е по-малък от определения, право на пенсия се придобива при навършване на 65-годишна възраст за мъжете и жените и поне 15 години осигурителен стаж, от които 12 години действителен (ефективен) стаж.

Размерът на пенсията се базира на продължителността на осигурителния стаж и индивидуалния коефициент на лицето, който отразява осигурителния му принос (изчислява се като съотношение между личния осигурителен доход

⁶ **Първи стълб:** задължителен, разходно-покривен. Включва пенсиите, изплащани от фондове, финансирани с осигурителни вноски и/или с трансфери от републиканския бюджет. Администрира се от НОИ.

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

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

и средния осигурителен доход за страната). Съществува минимален размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст, който от 1 януари 2007 г. се установява ежегодно със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване (ДОО). Въз основа на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст ще се определят и минималните размери на останалите контрибутивни пенсии. На лица над 70 г., на които средният доход за домакинството е по-нисък от гарантирания минимален доход за предходните 12 календарни месеца, се изплаща социална пенсия за старост. Размерът ѝ се определя от правителството за всяка година, а средствата са за сметка на държавния бюджет. Има също и максимална граница на размера на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, изплащани от разходно-покривния стълб - 35% от максималния осигурителен доход за предходната календарна година. Съществуват и възможности за получаването на повече от една пенсия (каквото е случаят с 16.9 % от пенсиите), както и добавки към личната пенсия.

От 2007 г. пенсиите, изплащани от разходно-покривния фонд се осъвременяват с процент, равен на 50% от увеличението на осигурителния доход и 50% от индекса на потребителските цени за предходната година - т.нар. "швейцарско правило". Разходно-покривният и капиталовият компоненти на пенсионната система (I и II стълб) се финансират чрез вноски от работниците и работодателите. Размерът на вноските за пенсии от разходно-покривния компонент бе намален от 29% от осигурителния доход на 23% през 2006 г. За тези, родени след 31.12.1959 г., 5 процентни пункта (п.п.) се насочват към универсалните фондове на задължителния капиталов компонент от законоустановения стълб, като този процент се увеличи от 2 п.п. в началото. Вноските са разделени между работодатели и работници в съотношение 60:40, но е предвидено това съотношение постепенно да се изменя, достигайки 50:50 и за двата законоустановени компонента. Професионалните фондове на капиталовия компонент (предлагачи ранно пенсиониране на работещите във вредни и специфични условия на труд) се финансират от допълнителните вноски, плащани единствено от работодателите (12% за първа категория труд (миньори, водолази, летци и пр.) и 7% за втора категория труд (металурзи и др.). Вноските покриват всички контрибутивни пенсии (за възраст, трудова злополука и професионална болест, за инвалидност поради общо заболяване, както и наследствените пенсии). Вноските за пенсии при трудова злополука и професионална болест се изплащат изцяло от работодателите. Другият финансов източник за пенсионната система е републиканският бюджет, от който се покрива разхода за пенсии, несвързани с участие в осигуряването, зачитането на стаж без осигурителни вноски и др. подобни, предвидени в законодателството.

Задължителният капиталов компонент представлява осигуряване с дефинирани вноски, които се натрупват в индивидуални партии, управлявани от лицензирани пенсионно осигурителни дружества (лицензирани дружества, управляващи двата вида фондове - задължителен универсален и задължителен професионален), които се регулират от държавна институция - Комисията за финансов надзор. Покритието на универсалните фондове е общо за всички осигурени лица, родени след 1959 г. Обезщетенията от универсалните фондове ще се получават от момента на придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или 5 години по-рано при определени условия. Обезщетенията са във вид на допълнителна пожизнена пенсия, изчислена в момента

на пенсионирането или като еднократна сума/разсрочено плащане, когато сумата е относително малка (по-малка от 20% от социалната пенсия за старост). Натрупаните средства са изцяло наследими по всяко време от съпрузите, родителите и децата. Професионалните фондове покриват работещите при условията на първа и втора категория труд (миньори, металурзи и др. - около 191,000 осигурени). Тези фондове позволяват получаване на пенсия 8 години по-рано от стандартната пенсионна възраст за работещите при условията на първа категория и 3 години по-рано за работещите при условията на втора категория.

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

Анализ на пенсионната система

Адекватност

Нивата на заместимост в солидарния разходно-покривен елемент на българската пенсионна система са сравнително ниски. Средният брутен коефициент на заместване, към 31.12.2005 г., е 40.6%, а нетният - 51.6%. Съществени различия се наблюдават по признак пол, възраст и категория труд. Така личните пенсии за осигурителен стаж и възраст на жените през 2005 г., са осигурени само 33.9 % заместване на brutния доход, докато процентът за мъжете е 56.6%. Работещите при условията на първа категория труд могат да очакват равнища на заместимост от 77.1% от нетния доход и 60.6% от brutния при пенсия за осигурителен стаж и възраст, докато за работещите при трета категория труд (каквито са повечето работещи) нивата са по-скромни - 50% от нетния доход и 39.3% от brutния за същата пенсия.

Сериозно предизвикателство пред политиката по адекватност е рискът от бедност сред възрастните и най-вече сред най-възрастните - над 75 г. Сред всички възрастни най-уязвимата група са самотно живеещите на много висока възраст, в частност жените. Пенсионерите от етническите малцинства и хората с увреждания също могат да бъдат съотнесени към групите, сериозно застрашени от бедност и социално изключване. Притежаваната от тях ниска степен на професионална квалификация или липсата на такава, съчетана с големи прекъсвания в осигурителния принос допринасят за по-ниски равнища на заместване на техните доходи.

За да гарантира закрилата на най-уязвимите сред възрастните, в пенсионната система съществува взаимнообвързана система от минимални обезщетения, покриваща широк кръг от рискове. Минималните обезщетения играят важна роля в българската пенсионна система. Те се получават от 22.3% от всички пенсионери в държавното обществено осигуряване. От републиканския бюджет се отпускат средства за подпомагане на по-възрастните и бедни хора при плащането за отопление.

В контекста на адекватността, допълнителното пенсионно осигуряване все още има несъществено значение. Фондовете за допълнително задължително

пенсионно осигуряване все още не са започнали да изплащат пенсии, а получаващите пенсии от доброволния капиталов елемент са твърде ограничен брой. Въпреки това, в страната трайно са се наложили големи очаквания за бъдещата роля на допълнителното пенсионно осигуряване.

Устойчивост

Сериозен проблем е нарастващият дефицит на разходно-покривната система, който текущо се покрива чрез трансфери от държавния бюджет.

Модернизация

Разликите в пенсионните права по признак пол показват, че пред жените все още съществуват ограничения пред достъпа им до осигурителни права. Те са в по-неблагоприятна позиция не само на пазара на труда, но и по отношение на доходите им от труд. За това говорят по-ниските равнища на заетост, по-големите прекъсвания в осигурителната кариера поради безработица, отглеждане на деца, зависими роднини, а така също и равнището на средния индивидуален коефициент за жените.

Въпреки че изпитва известни трудности, България положи необходимите усилия да приобщи съществуващите информационни системи към изискванията на европейските институции. Предстои въвеждането на Европейската система за разходите за социална защита (ESSPROS), в ход е дейността по прилагане на статистиката за доходите и жизненото равнище (EU-SILC). Освен това, за нуждите на пенсионната политика е изготвена дългосрочна (до 2050г.) макроикономическа и демографска прогноза. Съществува задължението дружествата за допълнително пенсионно осигуряване регулярно да предоставят информация на осигурените лица за техните натрупани права. Съществува и механизъм за информиране на гражданите относно тяхното осигуряване в ДОО за всяка изтекла календарна година, но не и за нивата на очакваните доходи от разходно-покривния елемент на първия стълб.

б) Перспектива, реформи и дебати за политиката

България се изправя пред значителни демографски предизвикателства, конкретно миграцията - 733,000 лица в момента работят зад граница и затова не правят вноски в социално осигурителната система. Прогресивното намаляване на общия брой на населението, и по-специално на най-младото поколение, предполага, че в бъдеще работната сила в България ще намалява и ще застарява.

По отношение на адекватността, реформите доведоха до прогрес, а продължаващите реформи все още подлежат на дискусия. Новият метод на осъвременяване на пенсиите гарантира на пенсионерите, че ще запазят покупателната си способност. Създадените подробни правила за професионални схеми (в третия стълб), договорени чрез колективен трудов договор или друго колективно споразумение се очаква да подобрят адекватността на пенсиите на лицата с достъп до такива схеми. За периода 1 юли - 31 декември 2006 г. минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст се определи еднократно от Министерския съвет, като минималните размери на всички останали пенсии за трудова дейност се определят в процент от него. От 1 януари 2007 г. минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст се определя ежегодно със Закона за бюджета на ДОО. Дискутира се и възможността този минимален размер да се обвърже към минималната работна зап-

лата за страната. Води се дебат и за необходимостта държавните служители също да участват с лични вноски в осигуряването, както всички останали осигурени лица. Друг въпрос, обект на дебати, е дяловото разпределение между работодател и работещ на осигурителната вноски.

Основно предизвикателство пред българската пенсионна система остават коефициента на зависимост (съотношението работещи-пенсионери) и равнищата на пенсията за пенсиониралите се по-рано, които изостават от нивата на пенсията за пенсиониращите се в момента. Тревога предизвикват и песимистичните очаквания за динамиката в коефициента на заместване на доходите в бъдеще. Поради ниските равнища на работните заплати и намалението на общата осигурителна вноска, в съчетание с повишения размер на вноската за капиталовия задължителен елемент за сметка на солидарния, размерите на пенсията в публичното пенсионно осигуряване няма да доведат до съществена промяна на коефициента на заместване в бъдеще. А въпреки увеличението на осигурителната вноска, допълнителното задължително осигуряване ще гарантира не повече от 15-20 на сто заместване на дохода. Друг основен проблем е все още значителният дял на неформалната икономика, което води до по-ниски приходи от данъци и вноски.

Увеличаването на процента на заетост на всички лица и по-специално на тези в пред-пенсионна възраст е важно с оглед на устойчивостта. По отношение на устойчивостта се предвижда процентът на БВП, който се отделя за пенсия да намалее през следващите години. Създаде се демографски инвестиционен "Сребърен фонд" за стабилизиране на първия стълб на пенсионната система. Основни източници на приходи могат да бъдат: постъпления от приватизацията, приходи от бюджетния излишък, както и собствени приходи, зависещи от конкретните инвестиционни стратегии. В началото на 2006 г. бе създадена нова Национална агенция по приходите за събиране на осигурителните вноски и данъци, с цел да се подобри събираемостта. Това, заедно с въведената през 2003 г. задължителна регистрация на трудовите договори и минимални осигурителни доходи трябва да допринесе за устойчивостта на системата.

България все повече разчита на капиталовите схеми. Все още има въпроси, които не са добре уредени, относно момента на изплащане на средства от задължителния капиталов стълб, като някои положения изглежда влизат в противоречие с основните принципи на пенсионното осигуряване - например възможността за предоставяне на пожизнени плащания без поддържане на средствата на фондовете по признатите от ЕК/МОТ актюерски методи. Има възможност за промени в тази област.

През последните няколко години в България се провежда цялостна реформа в социалното осигуряване. От 1.01.2000 г. влезе в сила Кодексът за задължително обществено осигуряване, а от 2.08.2003 г. е в сила Кодексът за социално осигуряване (КСО), който урежда обществените отношения по задължителното обществено и допълнително социално осигуряване и кодифицира правната материя по задължителното краткосрочно и дългосрочно обществено осигуряване, допълнителното задължително и допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. По този начин в страната ни се изгради тристъпкова система на пенсионно осигуряване, основана на принципа "сигурност чрез многообразие", и обхващаща:

Обществена система за задължително пенсионно осигуряване от разходо-покривен тип.

Системата въвежда тясно обвързване между размера на получаваните обезщетения/пенсии и личния финансов принос на осигурените лица, оптимално диференцира осигурителната тежест между осигурените, осигурителите и държавата. Регламентира нови по-рестриктивни изисквания за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които чрез постепенното си увеличаване до определените в закона максимуми, намаляват пенсионерския товар върху активното население и благоприятстват развитието на свободната стопанска инициатива. Създава необходимите правни механизми и стимули за повишаване събираемостта на осигурителните вноски като едновременно с това засилва текущия контрол върху осигурителните приходи и плащания.

Чрез спазване принципа за задължителност и всеобщност, първият стълб обхваща всички икономически активни лица, като условията за достъп до осигурителната система са универсализирани и не зависят от формата на осъществяваната активност. Едновременно с това се провежда диференциация между категориите осигурени лица според броя и видовете осигурени социални рискове, за които са длъжни да се осигуряват, както и според правната природа на първичните правоотношения, които предшестват осигурителните и в рамките на които се осъществява трудовата дейност. Така се определя различен обем и интензитет на осигурителната закрила за отделните категории осигурени лица, които по този признак се обособяват в три отделни групи:

Първа група - задължително осигурените за всички социални рискове. Това е най-голямата група, която се характеризира с широта и пълнота на осигурителната закрила, предвид осъществяването на трудова дейност по траен и постоянен начин и получаването на регулярни доходи от нея. Тук влизат работещите по трудови и приравнени на тях по своята трайност и подчиненост на определен ред правоотношения - работници и служители, наети на работа за повече от 5 работни дни или 40 часа; държавни служители; съдии, прокурори, следователи, съдия-изпълнители, съдии по вписванията, съдебни служители, кадрови военнослужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Р. България, държавни служители - офицери, сержанти и граждански лица по Закона за Министерството на вътрешните работи и държавните служители-офицери, сержанти и граждански лица по Закона за изпълнение на наказанията; членове на кооперации, получаващи трудови възнаграждения; лица, които работят по втори или по допълнителен трудов договор; изпълнители по договори за управление и контрол на търговски дружества.

Втора група - задължително осигурени за инвалидност, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест. Това са работниците и служителите, наети на работа при един или повече работодатели, краткотрайно и епизодично (за не повече от 5 работни дни или 40 часа през календарния месец). До 31.12.2001 г. тази група лица беше осигурявана само за трудова злополука и професионална болест, изцяло за сметка на работодателите. С изменение на КСО от 1.01.2002 г. и на тази група осигурени лица се предостави възможността да акумулират права за пенсия.

Трета група - задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт. Това са полагащите независим труд, само-осигуря-

ващи се (свободни професии; занаятчий; еднолични търговци; собственици или съдружници в търговски дружества; земеделски производители) и лицата, които полагат труд без трудови правоотношения. Самоосигуряващите се могат да разширят обхвата на социалните рискове и да се осигуряват по свое желание и за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица.

Първият стълб въвежда единно понятие за осигурителен доход като база за месечното начисляване и внасяне на осигурителните вноски, което се отнася и за трите групи осигурени лица и обхваща всяко увеличение на патримониума на осигурения, което е резултат от доходоносната му трудова дейност.

КСО препраща към отделен закон - Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване (ДОО), който определя минималния и максималния месечен размер на осигурителния доход за календарната година, както и основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход по дейности и групи професии за наетите по трудов договор лица, както и минимален осигурителен доход за самоосигуряващите се лица за всяка календарна година. Максималният месечен размер на осигурителния доход е общият горен праг за всички осигурени лица, като за 2008 г. той беше 1400 лева, а за 2009 г. - 2000 лева.

За самоосигуряващите се лица съществува долен праг - минимален месечен размер на осигурителния доход, както следва:

- минимален месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица - 240 лева;
- преференциален минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители - 120 лева;
- преференциален минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители, упражняващи само земеделска дейност - 60 лева.

От 1.01.2003 г. осигурителните вноски за работниците и служителите и за изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества, се дължат върху получените брутни месечни възнаграждения, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход по основните икономически дейности и квалификационни групи професии, определен със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване за съответната календарна година. Минималният осигурителен доход за работниците и служителите, които съгласно условията на трудовия договор работят при непълно работно време или непълен месец, се определя пропорционално на законоустановеното работно време, съответно пълният брой на работните дни през месеца.

Съгласно възприетия принцип за фондовата организация на осигурителните средства, акумулираните от първия стълб парични потоци се обособяват в 4 отделни и финансово самостоятелни фонда на ДОО: фонд "Пенсии"; фонд "Трудова злополука и професионална болест", фонд "Общо заболяване и майчинство" и фонд "Безработица". Средствата за петия фонд "Пенсии, несвързани с трудова дейност" се осигуряват от републиканския бюджет и не са свързани с осигурителни вноски.

Размерът на осигурителните вноски, които следва да заплащат осигурени, осигурители и само-осигуряващи се лица, е регламентиран в КСО. Размерът на вноските за фонд "Пенсии" в края на 2007 г. е 22% и бе намален от 29% от

осигурителния доход (който доход е между определено минимално и максимално ниво) с 7 процентни пункта в сравнение с 2005 г. Тази стъпка беше направена с цел да се насърчат работодателите към по-ангажирано участие в осигурителния процес, както и да внасят осигурителните вноски върху реалните трудови възнаграждения. Друга причина за намалението на вноската е свързана със създаване на по-добри стимули за бизнеса и по-висока конкурентноспособност на българската икономика. За лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд (т.н. "рисков" труд), се внасят допълнително 3% за сметка на работодателя. Вноската за фонд "Общо заболяване и майчинство" е 3.5%, а за фонд "Безработица" - 1% (3% през 2006 г.). Вноската за фонд "Трудова злополука и професионална болест" е диференцирана по групи основни икономически дейности в зависимост от степента на риска и е изцяло за сметка на осигурителя. Вноските са разделени между работодатели и работници в съотношение 60:40. Това съотношение постепенно ще се изменя, достигайки 50:50 през 2010 г. и след това.

От 1.01.2006 г. задължителните осигурителни вноски се събират от Национална агенция по приходите. Създаването на тази агенция е свързано с изискванията на МВФ и Европейския съюз за повишаване събираемостта на публичните приходи и синхронизиране и въвеждане на единни способности за събиране и контролиране на данъците и осигурителните вноски. В резултат на това реструктуриране бяха извършени промени в данъчното и осигурителното ни законодателство.

Право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от първия стълб (държавното обществено осигуряване) се придобива когато лицата отговарят едновременно на две условия - да са навършили определена възраст и сборът от тяхната възраст и техния осигурителен стаж е равен или по-голям от определен брой точки. Минималната възраст за пенсиониране, която по отменения Закон за пенсиите беше 55 г. за жените и 60 г. за мъжете, започна да се увеличава от 2000 г. постепенно с 6 месеца всяка календарна година. Този процес завърши през 2005 г. за мъжете, при които бяха изпълнени законовите изисквания за възраст 63-години и брой точки - 100. За жените увеличаването на възрастта за пенсиониране ще продължи до 2009 г., когато ще се изискват 60 години пенсионна възраст и 94 точки.

Лицата, които имат по-малък осигурителен стаж, придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на 65 г. възраст (за мъжете и жените) и в случай, че имат поне 15 г. участие в осигуряването.

Размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст зависи от участието на лицата в осигуряването (осигурителния им стаж). При определянето на дохода, от който се изчислява пенсията, участва индивидуалният коефициент на лицето. Този компонент внася индивидуална справедливост и диференциация в определянето на размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст. Неговата роля е да отчете личния принос на осигуреното лице в набирането на осигурителни средства и личния му осигурителен доход, върху който са били внасяни осигурителните му вноски.

При изчисляването му се вземат предвид три последователни години от последните 15 г. осигурителен стаж до 1.01.1997 г. по избор на лицето и периода след тази дата до пенсионирането му. Осигуряването върху по-голям доход означава по-висок индивидуален коефициент и съответно по-голяма пенсия.

С извършена промяна в КСО се прие от 1.01.2007 г. минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст да се определя ежегодно със Закона за бюджета на ДОО за съответната календарна година.

Спрямо така определения минимален размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст ще се определят вече и минималните размери на останалите пенсии за трудова дейност (пенсии за инвалидност и наследствените пенсии). Само за периода 01.07.2006 г. до 31.12.2006 г., със закона се даде право на Министерския съвет да определи минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст, по предложение на Министерство на труда и социалната политика и Националния осигурителен институт.

Максималният размер на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, е равен на 35% от максималния осигурителен доход за предходната календарна година. Пенсията, отпусната до 31 декември на предходната година, се осъвременяват ежегодно от 1 юли с процент равен на сбора от 50% от нарастването на осигурителния доход и 50% от индекса на потребителските цени през предходната календарна година.

Допълнително пенсионно осигуряване

Допълнителното пенсионно осигуряване обхваща втория (задължителен) и третия (доброволен) стълб на българската пенсионна система. То е изградено на капиталов принцип - всеки осигурен в допълнителен пенсионен фонд притежава индивидуална осигурителна партида, в която се натрупват (капитализират) всички негови вноски. Пенсионно-осигурителното дружество управлява средствата на всеки пенсионен фонд с грижата на добър търговец, при спазване принципите на надеждност, ликвидност, доходност и диверсификация в интерес на осигурените лица. Доходът от инвестиране на средствата на фонда се натрупва в индивидуалните партии на осигурените лица.

Важна особеност е, че при придобиване право на пенсия от осигуреното лице, нейният размер се определя на базата на натрупаната сума в партидата от вноски и доход, намалена с таксите и удръжките, предвидени в законодателството. Пенсията от държавното обществено осигуряване на лицата, които задължително се осигуряват в универсален пенсионен фонд се намалява на базата на съотношението между размерите на осигурителните вноски в универсалния фонд и в държавното обществено осигуряване. Допълнителното пенсионно осигуряване се осъществява от частни пенсионно-осигурителни дружества при условията на лицензионен режим и държавно регулиране и контрол с цел защита на интересите на осигурените лица.

Към 31 май 2008 г. дейност по допълнително пенсионно осигуряване осъществяват 9 пенсионно-осигурителни дружества и всяко от тях управлява по три типа фонда - универсален пенсионен фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване, професионален пенсионен фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване и фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване. През 2007 г. две от дружествата получиха разрешение за управление на четвърти фонд - фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми. В началото на 2008 г. е лицензирано ново пенсионно-осигурително дружество, което е в процедура по получаване на разрешение за управление на фондове за задължително и доброволно пенсионно осигуряване. Надзорът върху пенсионно-осигурителните дружества се извършва от Комисията за финансов надзор, която е специали-

зирана административна структура и ръководството ѝ се избира от Народното събрание.

Допълнително задължително пенсионно осигуряване

Осигуряването във втория стълб има задължителен характер и дава право на допълнителна пожизнена пенсия за старост (от УПФ) за родените след 31.12.1959 г. и/или пенсия за ранно пенсиониране - срочна пенсия (от ППФ) за срок от 8 години за работещите при условията на първа категория труд и срочна пенсия за срок от 3 години за работещите при втора категория труд. Правото на пенсия за осигурените лица в универсален пенсионен фонд настъпва при навършване на 63 г. за мъжете и 60 г. за жените. Осигурените лица в професионален пенсионен фонд придобиват право на срочна пенсия, съответно 8 години по-рано от нормалната пенсионна възраст за работещите в първа категория труд и 3 години по-рано за втора категория труд. По желание на осигурения фондът за допълнително задължително пенсионно осигуряване може да изплаща допълнителна пожизнена пенсия за старост пет години преди навършване на нормалната пенсионна възраст, при условие че натрупаните средства по индивидуалната му партида позволяват отпускане на такава пенсия в размер не по-малък от размера на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст от ДОО.

Допълнителното задължително пенсионно осигуряване не замества, а допълва държавното пенсионно осигуряване, като предоставя възможност на осигурените лица да получават заедно с "държавната" пенсия още една пенсия при наличието на законово определените условия. Всички родени след 31.12.1959 г., които подлежат на задължително осигуряване по ДОО (работят по договор или се самоосигуряват), подлежат и на задължително осигуряване в универсален пенсионен фонд. Работещите при условията на първа или втора категория труд (независимо от възрастта им) се осигуряват в професионален пенсионен фонд за пенсия за ранно пенсиониране. Размерите на осигурителните вноски за универсален и професионален фонд са определени в КСО. През 2008 г. вноската за универсален фонд е 5% от brutната работна заплата (или осигурителен доход), като 60% са за сметка на осигурителя и 40% са за сметка на осигурения, с изключение на самоосигуряващите се, които внасят сами целият размер на вноската. Размерът на вноската за универсален пенсионен фонд се приспада от размера на вноската за фонд "Пенсии" на държавната пенсионна система. Размерът на вноските за професионален фонд са 12% от brutната работна заплата за работещите при условията на първа категория и 7% за втора категория труд, като вноските са изцяло за сметка на работодателя.

Осигуреното лице има право да промени участието си и да прехвърли натрупаните средства по партидата му в друг избран от него пенсионен фонд от същия вид, управляван от друго пенсионно-осигурително дружество, при определени условия. Сумата по партидата на починало осигурено лице или пенсионер се изплаща еднократно или разсрочено на неговите наследници. Всяко осигурено лице има право на: екземпляр от правилника на фонда, годишно извлечение от партидата, информация за извършени промени в правилника, информация за стойността на един дял, допълнителна информация за състоянието на индивидуалната партида при поискване.

Пенсионно-осигурителните дружества имат право да събират следните такси: процент от всяка осигурителна вноска с максимален размер 5 на сто,

инвестиционна такса в размер до 1 на сто годишно върху стойността на нетните активи на фонда, както и допълнителна такса в размер до 20 лв. при всяко прехвърляне на натрупаните средства по индивидуалната партия от един фонд към друг.

Допълнително доброволно пенсионно осигуряване

Осигуряването в третия стълб има доброволен характер. Покритите рискове са старост, инвалидност и смърт, като осигурените лица имат право на допълнителна пенсия за старост (срочна или пожизнена по избор на осигуреното лице), разсрочено или еднократно изплащане на средствата. Правото на допълнителна пенсия за старост възниква при навършване на възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от ДОО или до 5 години преди навършването на тази възраст. Правото на инвалидна пенсия възниква от датата на инвалидизирането, посочена в решението на компетентната експертна лекарска комисия и пенсията може да бъде срочна или пожизнена според определеното в решението. Всяко физическо лице, навършило 16 години, може да се осигурява в доброволен пенсионен фонд лично или да бъде осигурявано от работодател или друг осигурител. Едно лице може да се осигурява и да бъде осигурявано едновременно в няколко доброволни фонда без ограничения.

Доброволното пенсионно осигуряване може да се извършва, както за собствена сметка, така и за сметка на работодател или друг осигурител. Конкретният размер на вноската се определя в договора с пенсионно-осигурителното дружество. Тя може да се определи като абсолютна сума или като процент от възнаграждението на осигурения. Осигурителните вноски могат да бъдат месечни, на други периоди или еднократни. Осигуреното лице може да изтегли средствата по индивидуалната си партия, натрупани от лични вноски, по всяко време преди придобиване на право на пенсия, като при изплащането им те подлежат на данъчно облагане, в случай че за тях са ползвани данъчни преференции. Средствата, натрупани от вноски на работодател или друг осигурител, не могат да се изтеглят преди придобиване на право на пенсия. Осигурените лица в доброволен пенсионен фонд имат право на екземпляр от правилника на фонда, годишно извлечение от партията, информация за извършени промени в правилника, информация за стойността на един дял, допълнителна информация за състоянието на индивидуалната партия при поискване.

Пенсионно-осигурителното дружество събира следните такси и удържки за управлението на фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване - еднократна встъпителна такса за откриване на индивидуална осигурителна партия - не повече от 10 лева, удържка като процент от всяка осигурителна вноска до 7% и инвестиционна такса в размер до 10% от дохода, реализиран от инвестирането на средствата. Пенсионно-осигурителното дружество може да събира допълнителни такси при прехвърляне на средства от един фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване в друг съответен фонд, при всяко изтегляне (изцяло или частично) на средства преди придобиване на право на лична пенсия за старост или за инвалидност и когато осигуреното лице поиска извлечение за състоянието на индивидуалната си партия повече от веднъж годишно. Размерът на всяка от допълнителните такси не може да надхвърля 20 лева.

Допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми

С изменения през 2006 г. в КСО, в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, се транспонират Директива 86/378/ЕИО за прилагането на принципа за равното третиране на жените и мъжете при професионални схеми за социална сигурност; Директива 98/49/ЕО относно запазване на допълнителните пенсионни права при движение в Общността и на Директива 2003/41/ЕО за дейността и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване, а така също бяха отстранени пречките в КСО за прилагането на членове 43-49 от Договора за ЕО. С новите законови разпоредби се създадоха правила за пенсионно осигуряване в професионални схеми по смисъла на горните директиви. Професионалните схеми за целите на българското законодателство възникват с колективно споразумение или колективен трудов договор. Средствата на осигурените по професионална схема лица се натрупват и управляват в отделен тип фондове - фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми. Тези фондове са организирани и функционират на същите принципи, както и фондовете за допълнително доброволно осигуряване, и се управляват от пенсионно-осигурителни дружества. Съгласно КСО вноски във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми могат да правят предприятия осигурители, създадени съгласно законодателството на Република България и на всяка друга държава-членка - за осигурените от тях лица в професионална схема, както и физическите лица, осигурени по професионална схема. Осигуряването по професионални пенсионни схеми на предприятия осигурители, създадени съгласно законодателството на Република България, дава право на срочна пенсия за старост, еднократно или разсрочено изплащане на натрупаните средства по индивидуалната партия, еднократно или разсрочено изплащане на средства на наследниците на починало осигурено лице или на пенсионер.

Детайлно е уредена и възможността за чужди предприятия-осигурители да поверят управлението на професионална схема на българско пенсионно-осигурително дружество, както и българско предприятие-осигурител да повери управлението на създадена от него професионална схема на чуждестранна институция. Въведени са и правила относно запазване на правата по професионални схеми при движение на осигурените лица в Общността. Уредено е прекратяването на внасяне на осигурителни вноски за осигурените лица по професионална схема в резултат от преместването им от Република България в друга държава-членка - в този случай те запазват правата си в същата степен както и осигурените лица, по отношение на които вече не се внасят осигурителни вноски, но които остават в България. По същия начин се запазват правата и на други лица, имащи права по съответната професионална схема. Регламентирани са плащанията за осигурени лица по професионална схема, както и за други лица, имащи права по такава схема, в други държави-членки.

В изследване върху частните пенсионни фондове на ОИСР (Организацията за икономическо сътрудничество и развитие) от февруари 2009 г. се посочва, че работните осигурения са безпокой за понижаване стойността (обезценяването) на вложенията в частни пенсионни фондове, както и за нарастващ натиск върху правителствата за вземане на спешни мерки. По оценки на ОИСР загубите от частни пенсионни фондове са нараснали съществено и достигат

5,5 трилиона долара до декември 2008 г. Средно през годината пенсионният фонд има отрицателна величина на нормата на печалба - оценява се на 23%.

В Националния доклад на Република България по стратегиите за социална закрила и социално включване за 2006-2008 г. бяха идентифицирани следните основни предизвикателства пред пенсионната система:

- 1) Недостигът на средства в системата и значителните демографски рискове пред нейната финансова устойчивост в средносрочен и дългосрочен план;
- 2) Незадоволителното равнище на пенсиите и изоставането на размерите на пенсиите на пенсиониралите се по-рано в годините в сравнение с ново-отпуснатите пенсии;
- 3) Необходимостта от усъвършенстване на законодателството в областта на допълнителното пенсионно осигуряване с цел гарантиране изплащането на задълженията към пенсионерите в бъдеще;
- 4) Наличието на сива икономика, намаляваща осигурителното покритие и осигурителната база.

В последните две години България предприе стъпки, адресиращи посочените предизвикателства. Намаляването на сивата икономика и укриването на осигурителни вноски бе сред приоритетите на страната. Бяха положени усилия за ограничаване стимулите за укриване на осигурителния доход, като общата осигурителна вноска бе намалена с общо 9 процентни пункта - с 6 пункта за сметка на фонд "Пенсии" през 2006 г. и с допълнителни 3 пункта, от които: 2 пункта за фонд "Пенсии", 1 пункт за фонд "Безработица".

В сравнение с 2005 г., през 2007 г. средният брой осигурени лица се е увеличил с около 6.4%, а приходите от осигурителни вноски - със 7.6%. Това показва, че са налице резерви, като постигнатите резултати в тази област могат да бъдат подобрени.

Повишаването на жизненото равнище на пенсионерите бе друг основен приоритет на пенсионната политика. За целта, в периода 2006 г. - юли 2008 г. бяха предприети няколко целеви увеличения на пенсиите. През януари 2006 г. всички пенсии бяха увеличени с между 5.6 и 4 на сто в зависимост от размера на пенсията. През юли 2006 г. бе предприето още едно увеличение на пенсиите със средно 4.5%, като то обхвана само пенсионерите с по-ниски пенсии. От юли 2007 г. пенсиите бяха увеличени с 10% и също с толкова от октомври 2007 г.

През 2007 г. бе въведен нов механизъм за осъвременяване на пенсиите. Според него, пенсиите, отпуснати до 31 декември на предходната година, ще се увеличават от 1 юли всяка година с процент, равен на половината от инфлацията и половината от ръста на средния осигурителен доход за страната за годината, предхождаща годината на осъвременяване. По силата на това правило, считано от 1 юли 2008 г. пенсиите бяха увеличени с 10.35%. Старият механизъм, действал през 2005 г. преди целевите увеличения от 2006 г. и 2007 г., включваше 75% от инфлацията и 25% от средния осигурителен доход за страната за предходната година.

За намаляване на риска от бедност сред пенсионерите бе направена промяна в механизма за определяне на минималните пенсии. От 2007 г. гарантираната минимална пенсия за осигурителен стаж и възраст се определя от Народното събрание със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване. Тя служи за база за определяне и на всички останали пенсии за трудова дейност с минимални размери.

Отделно от законово определените инструменти, през 2006 г. и 2007 г. с решение на правителството бяха отпуснати еднократни плащания за всеки пенсионер в края на годината - т.нар. "коледни пенсии". Те бяха със значително по-висок размер в сравнение с 2005 г. - два пъти по-високи през 2006 г. и четири пъти по-високи през 2007 г. Коледните добавки не са регламентирани законово, но всички правителства от 2000 г. насам неизменно отпускат средства с тази цел в края на годината.

Мерките в областта на адекватността имаха благоприятно влияние върху равнищата на пенсиите. През 2007 г. средната пенсия достигна 171.62 лв. (88 евро) и нарасна с 14.4% спрямо 2006 г. и с 27.4% спрямо средното си равнище за 2005 г. Минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст към края на 2007 г. е 102.85 лв. (52.5 евро), което е с 21% повече отколкото 2006 г. и с над 49% спрямо 2005 г.

Бяха реализирани мерки за модернизация на законодателството, регламентиращо дейността по допълнителното пенсионно осигуряване. С приети изменения в Кодекса за социално осигуряване бе въведено изискването всички дружества за допълнително пенсионно осигуряване, управляващи професионални пенсионни схеми, да поддържат т.нар. "технически резерви". С това се гарантира, че те във всеки момент ще разполагат с толкова средства, колкото са и техните задължения. Извършени бяха промени и в съответствие с Директива 2004/113/ЕО за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги. В резултат, отчитането на пола като актуерски фактор при определяне размера на пожизнената пенсия се допуска, в случай че пенсионно-осигурителното дружество представи аргументи, че полът има определящото значение за определяне на пенсията. Това трябва да стане на база надеждна и редовно актуализирана публична статистическа информация.

Отпуснатите в края на годината еднократни плащания за пенсионерите имаха силно повишаващо въздействие върху покупателната способност на пенсиите.

Предприети бяха мерки за подобряване на финансовата устойчивост на държавната пенсионна система. Продължи плавното увеличение на задължителната пенсионна възраст. През 2007 г. жените придобиваха право на пенсия при навършени 59 години (при 58 години и 6 месеца през 2006 г.) и 93 точки сбор от годините осигурителен стаж и годините възраст. Законоустановената пенсионна възраст ще продължи да се покачва до достигане на 60 години през 2009 г., а тази за мъжете от 63 г. бе постигната през 2005 г.

Засилени бяха стимулите за удължаване на трудовия живот. Всяка година осигурителен стаж след навършване на задължителната пенсионна възраст за лица с действителен осигурителен стаж от 37 г. за мъжете и 34 г. за жените през 2007 г. носи 3 процента, а не 1 процент при определяне размера на пенсията.

Стартира изграждането на резервен фонд за подпомагане на пенсионната система в условията на демографски натиск. Той предвижда 25% от излишъка, 50% от приходите от приватизация, приходи от концесионни такси и други, да бъдат заделени за нуждите на държавната пенсионна система. Те ще бъдат инвестирани по специална инвестиционна програма и ще бъдат използвани за покриване на недостиг във фонд "Пенсии" в резултат от негативното демографско развитие. Предвижда се период на натрупване от 10 г. преди фондът да започне да трансферира средства към държавната пенсионна система.

ЧАСТ III

"СРЕБЪРНИЯТ ФОНД" В БЪЛГАРИЯ

Когато Ото фон Бисмарк въвежда първите пенсии за работниците над 70-годишна възраст през 1889 г., средната продължителност на живота в Прусия е 45 г. През 1908 г., когато Лойд Джордж налага изплащането на 5 шилинга седмично за бедняците, навършили 70 г., британците, и то предимно бедните, се смятат за щастливци, ако доживеят до 50 г. През 1935 г., когато Америка въвежда системата си за социално осигуряване, официалната пенсионна възраст е 65 г., което е 3 г. над средната продължителност на живота на американците. Държавната пенсия е въведена за малцината, които доживеят, и то за последните им дни.

Днес пенсията е за всички и често се получава за дълъг период от време, който може да се сравни с целия живот на предишни поколения. В Америка официалната пенсионна възраст е 66 г., но средният американец се пенсионира на 64 г. и се очаква да живее средно още 16 г. Средните разходи за обществените пенсии в страните от ОИСР в момента се равняват на малко повече от 7% от БВП (а през 1935 г. в Америка са били 0.2 на сто от БВП). В някои страни това число може да се удвои до 2050 г. Да не говорим за цената на личните пенсии и за допълнителните разходи за здравна и дългосрочна помощ.

В света има един положителен факт - хората живеят все по-дълго. Продължителността на живота се удължава с 2-3 г. на всеки 10 г. Навремето столетниците бяха рядкост, днес само в Америка има 100 000 столетници. Това е свързано с други 2 демографски обрата. В повечето богати страни жените вече не раждат достатъчно, за да поддържат броя на населението, а бейби-бум поколението, родено след Втората световна война, започна да се пенсионира. През 1950 г. в страните от ОИСР на всеки 7 души на възраст от 20 до 64 г. се пада по един на възраст над 65 г. Днес това съотношение е 4 към 1 с тенденция да стане 2 към 1 до 2050 г. Това има опасност да разруши съществуващите държавни пенсионни схеми, които осигуряват преобладаващата част от пенсионния доход в богатите страни.

Изкушаващо е да си мислим, че някои от пробивите в трудовата сила в богатите страни могат да бъдат запълнени с имигранти от по-бедните държави. В момента те донякъде компенсират намалелия прираст на населението в развития свят. Но когато застаряването наистина набере скорост, недостигът на пазара на труда ще стане така осезаем, че притокът на имигранти ще трябва да се увеличава в пъти в сравнение с днешния. А като се има предвид политическата съпротива спрямо настоящите нива на имигрантски поток, това изглежда малко вероятно.

Хората, компаниите и правителствата в богатите страни ще трябва да се адаптират. Има признаци, че населението и фирмите започват да го правят. Много работодатели запазват предразсъдъците си към по-възрастните служители и това невинаги е без основание: ефективността на ръчния труд например намалява в средната възраст, възрастните хора усвояват по-бавно и се адаптират по-трудно към нови технологии. Но пък не е задължително в следпенсионна възраст да вършиш същата работа и да заемаш същия пост, на който си бил. В Япония, където пенсията са направо спартански и много хо-

ра над 60 г. и 70 г. все още работят, големите компании като "Хитаи" например намират начин да преназначат персонала след пенсиониране - на друга длъжност и с по-ниска заплата.

Като цяло работодателите не са много изобретателни. Но в някои търговски вериги започват да наемат пенсионери, защото клиентите ги намират за по-приветливи и по-полezni. Пък и недостигът на квалифицирани кадри с умения вече създава нови възможности: през последните една-две години кризата за инженери в Германия накара доста компании да върнат на работа старите си кадри. Когато трудовата сила започне осезаемо да намалява към 2020 г., работодателите няма да имат голям избор.

Колкото до възрастните служители, голяма част от тях предпочитат да работят и след пенсионна възраст. Неотдавнашно изследване на Financial Times/Harris показва, че повечето американци, британци и италианци биха работили по-дълго за по-високи пенсии, макар че германците например не са чак толкова ентузиастични. И в това има резон - ако работата не е много тежка, много хора биха се чувствали по-добре и интелектуално, и физически, ако не си стоят просто у дома. Мнозина от бейби-бум поколението твърдят, че не биха се оттеглили завинаги, а предпочитат да продължат да работят на съкратен работен ден.

Могат ли правителствата да гарантират, че тази неизбежна промяна ще премине гладко? В близкото минало някои политически решения стигаха до демографска лудост - например схеми за създаване на нови работни места чрез насърчаване на възрастните да се пенсионира по-рано. Други мерки пък стават все по-приемливи и разумни днес - преносимостта на пенсиите, насърчаване на миграцията, на личните пенсионни и здравни вноски. Забраната на задължителната възраст за пенсиониране в частния сектор (както е в Америка) звучи логично, защото създава условия хората да се пенсионира поетапно. Но и възрастта за пенсиониране за държавните пенсии трябва да се изтегли назад във времето. Настоящото повишаване на прага до 67- или 68-годишна възраст компенсира единствено вероятното удължаване на продължителността на живота. 70 г. биха били по-подходяща възраст за пенсия. Засега само Дания предприе радикални мерки и обвърза възрастта за пенсиониране с предполагаемата средна продължителност на живот.

На 14 ноември 2008 г. влезе в сила дългоочакваният закон за държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система (обн. ДВ бр.98 от 2008 г.). Със закона се създаде правната регламентация на статута и дейността на едноименния фонд, чиято основна цел е да осигури допълнителни средства за фонд "Пенсии" на държавното пенсионно осигуряване в условията на силен демографски натиск.

Създаването на фонда е логичен отговор на демографските предизвикателства, пред които е изправена страната. Според данните от дългосрочната прогноза на Европейската комисия за България, демографското развитие в следващите години ще се характеризира с процес на значително намаление на общата численост на населението, придружен с влошаване на неговата възрастова структура - увеличение на дела на хората над трудоспособна възраст и свиване на трудовите ресурси на нацията. И ако през 2007 г. броят на населението е бил приблизително 7.64 млн. души, то през 2030 г. се очаква той да намалее до 6.75 млн. души, а през 2050 г. дори да спадне под 6 млн. души. Успо-

редно с това, делът на хората над 65-годишна възраст ще се увеличи от 17.3 на сто от общата численост на населението през 2007 г. до 23.3 на сто през 2030 г. и 31.3 на сто през 2050 г. Стойността на коефициента на възрастова зависимост (брой лица над 65 г. на 100 души между 15 и 64 г.) ще нараства от 25 към 100 през 2007 г. до 31 към 100 през 2030 г. и близо 55 към 100 през 2050 г.

Подобен сценарий със сигурност ще има негативно влияние върху дългосрочната устойчивост на публичните финанси и може да окаже сериозен натиск в посока увеличаване на бюджетните разходи за пенсии. Този извод се потвърждава от прогнозите, според които в дългосрочен план (2050 г. и след това) разходите на държавния бюджет, наложени единствено и само поради застаряването на населението ще нараснат с 5 процентни пункта⁷. Дългосрочните актюерски разчети на Националния осигурителен институт също демонстрират обезпокоителна тенденция. Те показват, че разходите за пенсии от БВП ще нараснат от около 8.3 на сто през 2007 г. до 9.9 на сто през 2050 г. Недостигът на средства в държавното обществено осигуряване ще се увеличи от около 1.25 на сто от БВП през 2010 г. на 2.76 на сто от БВП през 2050 г. Актюерският баланс е отрицателен и от минус 6.14 на сто през 2010 г. ще нарасне до минус 12.75 на сто през 2050 г.⁸ Подобен сценарий се очаква въпреки предприетите през тази година инициативи по отношение на финансирането на фонд "Пенсии" на държавното обществено осигуряване - от 1 януари осигурителната вноска за фонда от 22 на сто да стане 18 на сто (10 на сто за осигурителя и 8 на сто за работника или служителя), като за сметка на държавния бюджет към фонд "Пенсии" се трансферира 12 на сто от осигурителния доход или сумата от осигурителните доходи на всяко осигурено във фонда лице. Една от причините за отрицателния актюерски баланс е именно застаряването на населението. Средната продължителност на живота ще расте, а след 2020 г. все по-голям брой лица ще излизат от пазара на труда. При равни други условия това ще доведе до повишаване броя на пенсионерите и необходимост от допълнителни ресурси за посрещане на нарасналите потребности на системата.

Една от най-разпространените класификации на резервните пенсионни фондове ги подразделя на две големи групи. Първата група са т.нар. автономни резервни фондове, които не са част от схема за социална сигурност (sovereign pension reserve funds) и резервни фондове, част от схема за социална сигурност (social security reserve funds). Друга класификация прави съпоставка между фондовете на база избрания модел за управление. Тук се различават още два вида резервни фондове - с интегриран модел на управление, при който фондът не е самостоятелно юридическо лице и е на подчинение на държавна институция, и със сегрегирания модел на управление, при който фондът е отделно юридическо лице и има собствено управление.

Съгласно двете класификации, създаденият през ноември тази година фонд може да бъде определен като автономен фонд с интегриран модел на управление. От една страна, той е автономен, доколкото се създава като самостоятелно обособена част от държавния бюджет и не е част от държавното обществено осигуряване. От друга страна, той е с интегриран модел на уп-

⁷ Доклад към проекта на закон за държавния бюджет на Република България за 2009 г.

⁸ Национален доклад за стратегиите за социална закрила и социално включване на Република България (2008-2011 г.)

равление, тъй като не е отделно юридическо лице и е на пряко подчинение на изпълнителната власт. Орган на управление на фонда е управителен съвет, който се състои от председател и осем членове. Председател на управителния съвет е министърът на финансите, а заместник-председател - министърът на труда и социалната политика. Дватама министри са членове на управителния съвет по право. Освен тях, в управителния съвет влизат управителят на Националния осигурителен институт или определен от него представител, трима представители на Министерството на финансите, един представител на Министерството на труда и социалната политика и по един представител на национално представените организации на социалните партньори.

При конструиране на управителния съвет се залага на т.нар. "принцип за професионалното начало". Членовете на съвета трябва да имат висше икономическо или юридическо образование, образователно-квалификационна степен не по-ниска от "магистър" и да имат професионален опит не по-малко от пет години в някоя от следните сфери: банково дело, финанси, управление на финансови инвестиции и търговия с ценни книжа, счетоводство.

Функциите на управителния съвет отговарят изцяло на основните функции на всеки един орган на управление на резервен пенсионен фонд. Съветът определя инвестиционната стратегия и политика, взема инвестиционните решения, назначава инвестиционните посредници, докладва за резултатите от дейността на фонда. Председателят на управителния съвет в лицето на министъра на финансите организира, ръководи и контролира цялостната дейност на фонда, а неговата дейност се подпомага от специализирано звено в рамките на Министерството на финансите. Специализираното звено има за задача да изготвя проектите на документите, необходими за изпълнение на функциите на управителния съвет. Звеното е натоварено и със задачата да упражнява контрол върху процеса на инвестиране, както и да следи за доходността и риска на инвестиционните портфейли и на фонда като цяло. Допълнително към това, управителният съвет може да утвърди критерии за избор на консултанти, които да подпомагат дейността на фонда по отношение на инвестиционната му политика.

Също в съответствие с международните насоки и практика за управление на резервни пенсионни фондове, към членовете на управителния съвет, освен изисквания за професионална квалификация и опит, са поставени строги изисквания за несъвместимост и избягване на конфликт на интереси. По този начин се осигурява, че членовете на управителния съвет ще поставят интересите на фонда над своите лични интереси. Това е критерий за безпристрастност, обективност и ефективност в дейността на управителния съвет като цяло.

По отношение на приходоизточниците на фонда, държавният фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система се създава като приемник на средствата, натрупани по силата на преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет за 2006, 2007 и 2008 г., според които 25 на сто от реализираните икономии при изпълнението на държавния бюджет и 50 на сто от приходите от приватизация се заделяха за нуждите на фонда още преди законовата регламентация на неговата дейност. Към момента по силата на тези параграфи са натрупани 707.6 млн.лв.

С влизане в сила на закона, регламентиращ статута и дейността на фонда, се прави промяна в системата от приходоизточници. В срок до 31 май на всяка година по сметката на фонда вече ще постъпват 90 на сто от приходите от

приватизация и 25 на сто от отчетения излишък за предходната календарна година. Предвидени са възможности към фонда да постъпват и приходи от концесии, както и приходи от други източници, определени със закон или акт на Министерския съвет. В допълнение към това, в полза на фонда ще бъдат всички реализирани печалби от инвестирането на средствата и лихвите от депозирането на активите.

Натрупаните средства на фонда се обособяват в отделни инвестиционни портфейли. Инвестиционните портфейли се формират при спазване на принципите за надеждност, доходност, ликвидност и диверсификация. Това означава, че средствата на фонда ще бъдат инвестирани в разнообразни финансови инструменти, чиято стойност може да бъде проверена по всяко едно време, осигуряващи доходност при балансиран риск.

В съответствие с принципите за надеждност, доходност, ликвидност и диверсификация, пред инвестиционната дейност на фонда са поставени следните ограничения:

- депозити в Българска народна банка - без ограничения;
- депозити в банки - до 20 на сто от средствата;
- акции на дружества емитенти от държави-членки на Европейския съюз - не повече от 70 на сто от средствата, а ако акциите са на дружества емитенти от държави извън Европейския съюз - не повече от 30 на сто от средствата. И в двата случая се изисква акциите да са приети за търговия на регулирани пазари на ценни книжа или да са търгувани на многостранни системи за търговия. Дружествата трябва да имат присъден от международна призната агенция за кредитна оценка инвестиционен клас кредитен рейтинг за дългосрочните си задължения.
- облигации и други дългови ценни книжа, които имат присъден от международно призната агенция за кредитна оценка кредитен рейтинг от инвестиционен клас - не 30 на сто от средствата.
- инструменти на паричния пазар - не повече от 10 на сто от средствата;
- други прехвърляеми ценни книжа, които дават право за придобиване на акции, или други ценни книжа, подобни на акции, чрез подписка или замяна на дружества - не повече от 10 на сто от средствата.

Като част от стратегията за управление на риска на инвестициите са заложи и някои допълнителни изисквания. Общата пазарна стойност на инвестициите в акции, облигации, инструменти на паричния пазар и други прехвърляеми ценни книжа на един емитент не може да надхвърля 5 на сто от инвестираните средства на фонда. Инвестициите във финансови инструменти с емитенти дружества от държави извън Европейския съюз не може да превишават 35 на сто от инвестираните средства. В случаите, когато финансовите инструменти се емитират от дружества с основна дейност отпускане на заеми и/или търговия и посредничество с ценни книжа (напр. банки, застрахователни или пенсионноосигурителни дружества, лизингови компании, инвестиционни посредници, инвестиционни дружества и др.), общата пазарна стойност на акциите, облигациите, паричните инструменти и другите прехвърляеми ценни книжа от такива емитенти не може да превишава 40 на сто от инвестираните средства. В допълнение, средствата на фонда, депозирани и инвестирани в инструменти, деноминирани или платими в евро, не могат да бъдат по-малко от 70 на сто от общия размер на средствата.

Инвестиционната стратегия на фонда изключва възможността средствата да се инвестират в български държавни или общински ценни книжа, както и в акции на дружества, регистрирани на територията на страната. Забраняват се инвестициите в акции или дялове на колективни инвестиционни схеми или договорни фондове, недвижимо имущество и ценни метали. Такива активи могат да бъдат придобивани само в резултат на обезпечения или безвъзмездно.

Активите на фонда ще се структурират в отделни инвестиционни портфейли. Броят, видовете портфейли, тяхната структура, целевите стойности, инвестиционният хоризонт, както и останалите параметри, включително за измерване, оценка и контрол на доходността и риска на портфейла, граничният размер на допустимата загуба от пазарната стойност, правилата и ограниченията за управление на инвестиционните портфейли се определят от управителния съвет на фонда.

Общият критерий при структурирането на инвестиционните портфейли е минимизирането на риска. Затова и част от активите на инвестиционните портфейли могат да бъдат дериватни инструменти (напр. опции, фючърси и суапове) само и единствено в случай, че тези инструменти се използват за ограничаване и контролиране на рисковете.

При всички случаи, размерът на активите в акции, облигации, парични инструменти и други прехвърляеми ценни книжа не може да надхвърля 90 на сто от общия размер на активите на инвестиционния портфейл.

В Закона за държавния фонд за гарантиране устойчивостта на държавната пенсионна система е предвидено, че управлението на така определените и структурирани от управителния съвет инвестиционни портфейли се възлага на финансовата институция посредством договор за управление. Изборът на управители на инвестиционни портфейли започва с решение на управителния съвет за откриване на процедура за избор на управители на инвестиционни фондове. В решението се определят характеристиките на портфейла, условията и ограниченията за управлението, изискванията към лицата - кандидати и други специфични условия. Крайният избор на управител ще се прави въз основа на критерии за избор, утвърдени от управителния съвет на фонда. Самото управление стъпва на договор за управление, в което са изчерпателно изброени всички изисквания към управителя - класовете и видовете активи, инвестиционния хоризонт, методите за оценка на активите, максималният размер на допустимата загуба от пазарната стойност на портфейла и т.н. Като неразделна част от договора се уреждат и правилата за оценка на пазарната стойност и доходност на инвестиционния портфейл и правилата за управление на риска и спазване на общите инвестиционни ограничения.

Специално внимание заслужава обстоятелството, че договорът с управителя на инвестиционния портфейл може да бъде прекратен едностранно и незабавно от страна на председателя на управителния съвет в случаите, когато не са изпълнени изискванията за ребалансиране на инвестиционния портфейл, свързани с наложените общи ограничения на инвестициите на фонда.

В обобщение, могат да бъдат направени следните заключения относно инвестиционната стратегия на фонда:

Първо, инвестиционната стратегия може да бъде окачествена като сравнително консервативна, минимизираща риска и позволяваща неговото ефективно управление. Залага се на надеждни, сигурни и ликвидни инвестиции в доб-

ре регулирани финансови инструменти, преди всичко акции и банкови депозити, и по-малко в дългови инструменти. Операциите с дериватни инструменти са сведени до минимум и се допускат само като част от дейността за управление на риска. В условията на глобална финансова криза такъв подход се тълкува като едно добро и адекватно решение.

Второ, инвестиционната стратегия ще се реализира преди всичко в страните-членки на Европейския съюз и по-малко в трети страни. Акцентът е върху инвестиции в евро.

Трето, с цел минимизиране на риска и ефективното му управление са заложени и допълнителни изисквания. Налице са необходимите регламентации, че сигурността на средствата на фонда няма да се влияе от дисбаланси във финансовия пазар у нас или от трусове във финансовия сектор в страните-членки на Европейския съюз. Вероятността външни кризи от трети държави извън Европейския съюз да се пренесат у нас посредством инвестициите на фонда също е сведена до необходимия минимум.

Четвърто, дейността по инвестиране на средствата на фонда са регулирани посредством строги и ясни правила за управление на инвестиционни портфейли от независими финансови институции. На председателя на управителния съвет са дадени необходимите правомощия да защитава интересите на фонда в случай на неизпълнение на договореностите от страна на инвестиционния посредник.

Друг важен момент, свързан с дейността на държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система е разходването на средствата. В тази връзка, законът постановява, че средствата на фонда се използват единствено за инвестиране с цел извличане на доходност и трансфер на средства за бюджета на държавното обществено осигуряване за покриване на разходи за пенсии на фонд "Пенсии". Самият трансфер на средства от фонда към бюджета на държавното обществено осигуряване може да се извърши не по-рано от 10 години след влизане в сила на закона и ще се регламентира със закона за държавния бюджет за съответната година. Това е необходимо, за да може по сметките на фонда да се натрупат достатъчно средства и той наистина да бъде в състояние да оказва активна подкрепа на държавната пенсионна система в условия на демографски натиск.

Свободните средства на фонда, които не са инвестирани, ще се съхраняват в Българската народна банка, като остатъкът по сметките на фонда в края на годината преминава като наличност за следващата бюджетна година и се използва по предназначение.

В заключение, посредством приетия закон за държавния фонд се поставят строги изисквания за контрол, отчетност и публичност. За да може да упражнява ефективен контрол върху дейността на фонда, правителството ще одобрява дългосрочната инвестиционна стратегия и средносрочната стратегия на фонда. Информацията ще бъде публично достояние и ще бъде неразделна част от доклада към проекта на закон за държавния бюджет за съответната година. Освен това, дейността на фонда ще се отчита в съответствие с правилата и изискванията на отчетността на държавния бюджет. Това означава, че върху неговата дейност ще се осъществява контрол от страна на Сметната палата. Не на последно място, законът предвижда и механизъм за контрол и от страна на Парламента. Докладът за резултатите от дейността на фонда, кой-

то е отговорност на управителния съвет, ще бъде част от отчета за изпълнението на държавния бюджет за съответната година и ще бъде внесен за разглеждане от Народното събрание.

С цел осигуряване на публичност, законът за държавния фонд задължава Министерството на финансите да публикува на своята интернет страница информация за дейността и операциите на фонда, всички по-важни документи, както и решенията за избор на управители на инвестиционни портфейли и консултанти.

Основната необходимост от приемането на Закона за държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната система или накратко "Сребърният фонд", се свързва с един от най-чувствителните предизвикателства, пред които са изправени публичните пенсионни системи. Това е демографският натиск и неговото въздействие върху баланса между разходите, които пенсионните системи правят за обезщетения и приходите, които те получават под формата на осигурителни вноски от страна на икономически активното население.

Съотношението между приходите от вноски и разходите за обезщетения се влияе от чисто вътрешни за пенсионния модел фактори, например размер на осигурителната вноска, формулата за изчисляване на пенсиите, механизмите за тяхното осъвременяване или пък възрастта за пенсиониране, но и от обективни социално-икономически явления и процеси. Сред всички тях по важност изпква демографското развитие на населението, доколкото то е от определящо значение за това, колко души ще правят осигурителни вноски в пенсионната система (осигурените лица) и между колко души ще трябва да се преразпределят набраните осигурителни приходи (пенсионерите).

Финансовото състояние на системите за социална сигурност и демографското развитие на населението се намират в състояние на взаимна обвързаност. Затова и описаните тенденции със сигурност ще имат негативно въздействие върху дългосрочната устойчивост на публичните финанси и в частност - на държавното обществено осигуряване.

Въпреки предприетите мерки във връзка с финансирането на фонд "Пенсии" на държавното обществено осигуряване, а именно от 1 януари 2009 г. вноската за фонда от 22 на сто да стане 18 на сто (10 на сто за осигурителя и 8 на сто за сметка на осигуреното лице), като от държавния бюджет към фонд "Пенсии" се трансферира 12 на сто върху сумата от осигурителните доходи на осигурените във фонда лица, и през следващите години държавното обществено осигуряване ще изпитва недостиг от средства.

Една от причините за недостига на средства в държавната пенсионна система е именно застаряването на населението. Средната продължителност на живота ще расте, а след 2020 г. все по-голям брой лица ще излизат от пазара на труда. При равни други условия това ще доведе до повишаване броя на пенсионерите. От своя страна, системата ще има все по-високи потребности от все повече допълнителни ресурси, за да бъде в състояние да посреща и изпълнява поетите ангажименти към хората в пенсионна възраст.

Законът за държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система, с който бе създаден и едноименният фонд, бе приет именно в отговор на тези по-високи потребности на системата в средносрочен и дългосрочен план. Макар че той би могъл да съдейства за реализацията на редица политически цели, в т.ч. да осигурява по-висока доходност от държав-

ните резерви, да насърчава индустриализацията, да компенсира бъдещи намаления на разходите на бизнеса за осигурителни вноски за сметка на своите работници и служители, да осигури ресурси за по-високи увеличения на пенсиите или дори да съдейства за провеждане на антиинфлационна политика, целта на фонда се ограничава единствено да това да се гарантират средства за изплащане на пенсиите в условията на засилен демографски натиск.

С други думи, фондът трябва да подпомага държавната пенсионна система тогава, когато поради обективни обстоятелства, свързани с демографското развитие на населението, а не поради промяна в параметрите на пенсионния модел, приходите от осигурителни вноски няма да са достатъчни, за да покрият в пълна степен разходите за пенсии. Това е неговата основна цел и тя ще се реализира посредством акумулиране, инвестиране и трансфериране на допълнителни средства от фонда към фонд "Пенсии" на държавното обществено осигуряване.

Самият фонд не е конституиран като самостоятелно юридическо лице, а като обособена част от централния бюджет. Този му статут е регламентиран в чл.1, ал.3 от Закона за държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система. По своя характер фондът представлява специфичен резерв, но това, което го отличава от останалите държавни резервни фондове, е неговата специална цел да допринася за финансирането на пенсионната политика. Затова той с основание може да бъде наречен и пенсионен резервен фонд.

СРАВНИТЕЛНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПЕНСИОННИТЕ СИСТЕМИ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ КЪМ 1 юли 2008 г.¹

-
- 1. Основни характеристики на пенсионната система**

 - 2. Изключения за участие в осигуряването**

 - 3. Минимален период за осигуряване за придобиване право на пенсия**

 - 4. Стандартна възраст за пенсиониране**

 - 5. Ранно пенсиониране**

 - 6. Отлагане на пенсионирането**

 - 7. Изчисляване размера на пенсията**

 - 8. Осъвременяване на пенсиите**

 - 9. Минимални пенсии**

 - 10. Съвместяване на пенсии и други доходи**

 - 11. Стимули за отлагане на пенсионирането**

 - 12. Данъчно облагане на пенсиите**

 - 13. Осигурителни вноски върху пенсиите**

¹ Данните за България са за 2009 г.

ДЪРЖАВА	ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА
БЕЛГИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана основно от осигурителни вноски. Обхваща цялото икономически активно население. Предоставя обезщетения, базирани на осигурителния доход в зависимост от платените осигурителни вноски, продължителността на осигурителния стаж и семейната ситуация на пенсионера.
БЪЛГАРИЯ	<i>Първи стълб:</i> Държавно обществено осигуряване, функциониращо на разходопокривен принцип. То е задължително за всички икономически активни лица. Предоставя обезщетения в зависимост от размера на осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж. <i>Втори стълб:</i> Допълнително задължително пенсионно осигуряване, функциониращо на капиталопокривен принцип с дефинирани осигурителни вноски. Има два вида фонда - Универсален пенсионен фонд (за родените след 31.12.1959 г.) и Професионален пенсионен фонд (за работещи при първа и втора категория труд).
ЧЕХИЯ	Схема за задължително социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски и покриваща цялото икономически активно население. Предоставя обезщетения, зависещи от осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.
ДАНИЯ	<i>Социална пенсия (Folkepension):</i> Схема с универсално за всички жители на страната, предоставяща обезщетения в един и същ за всички размер според продължителността на престоя в страната. Финансира се с данъци. <i>Допълнителна пенсия (arbejdsmarkedets tillægspension, ATP):</i> Схема за задължително социално осигуряване, финансирана с осигуровки и обхващаща всички икономически активни лица. Предоставя обезщетения в зависимост от осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.
ГЕРМАНИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски и данъци. Тя покрива всички категории от наетите и някои групи от самостоятелно заетите. По схемата се предоставят обезщетения, базирани на осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж.
ЕСТОНИЯ	<i>Пенсия за старост (vanaduspension):</i> Пенсията се предоставя по схема, финансирана от осигурителни вноски. Нейният размер зависи от размера на миналия осигурителен доход и продължителността на осигурителния стаж. <i>Национална пенсия (rahvapension):</i> Това е гарантирана минимална пенсия за онези, които нямат право на пенсия за старост. Пенсията се предоставя по схема, финансирана от данъци. <i>Допълнителна пенсия (kogutispension) или втори стълб:</i> Задължителна схема за социално осигуряване, функционираща на капиталопокривен принцип и дефинирани обезщетения. Задължителна е за всички, родени след 1983 г. с доброволно участие за родените преди това.
ГЪРЦИЯ	Схема за задължително социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории наети лица и предоставя обезщетения в размер, зависещ от осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж. За отделните категории самостоятелно заети (самоосигурени) има редица самостоятелни схеми.

ИСПАНИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, покриваща всички категории наети. Схемата се финансира от осигурителни вноски и предоставя обезщетения в размер, зависещ от осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж. Съществува специална схема за самоосигурени.
ФРАНЦИЯ	Задължителни държавни схеми за социално осигуряване - базови и допълнителни, финансирани чрез осигурителни вноски и действащи на разходопокривен принцип. Размерът на обезщетенията зависи от осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж.
ИРЛАНДИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории икономически активни лица и предоставя обезщетения в един и същ за всички размер.
ИТАЛИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата обхваща всички категории наети лица и предоставя обезщетения в зависимост от осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж. За самостоятелно заетите (самоосигуряващите се) има отделни схеми.
КИПЪР	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски и покриваща цялото икономически активно население. По схемата се предоставят пенсии в зависимост от осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.
ЛАТВИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски и покриваща всички категории от икономически активното население. Има два стълба: <i>Първи стълб:</i> Разходопокривна схема, предоставяща обезщетения в зависимост от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход. <i>Втори стълб:</i> Капиталовопокривна схема (управлявана от държавата), предоставяща обезщетения в зависимост от размера на натрупаните в индивидуалните сметки средства.
ЛИТВА	<i>Първи стълб:</i> Задължителна схема за социално осигуряване, покриваща всички категории от икономически активното население. Размерът на пенсията има два елемента: базов (еднакъв за всички) и зависещ от осигурителния доход елемент (контрибутивен). <i>Втори стълб:</i> Стартира през 2004 г. Всяко лице, осигурено в първия стълб доброволно може да избере дали да остане само в държавното осигуряване или да прехвърли част от вноската си към частното. Размерът на вноската е както следва - 2.5% през 2004 г., 3.5% през 2005 г., 4.5% през 2006 г. и 5.5% през 2007 г.
ЛЮКСЕМБУРГ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски и държавни субсидии. Схемата покрива всички категории икономически активно население. Размерът на обезщетението зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход. Пенсията се състои от два елемента - базов (зависи от стажа) и допълнителен (зависи от осигурителния доход).

УНГАРИЯ	Схема за задължително социално осигуряване, покриваща цялото икономически активно население. Тя се състои от: <i>Първи стълб:</i> Държавна пенсия, финансирана от осигурителни вноски и в размер, зависещ от размера на осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж. <i>Втори стълб:</i> Частна капиталопокривна схема, предоставяща обезщетения в размер, зависещ от натрупаните в индивидуалните сметки средства.
МАЛТА	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски и покриваща всички категории от икономически активното население. Предоставя обезщетения в размер, зависещ от размера на осигурителния доход и продължителността на осигурителния стаж.
ХОЛАНДИЯ	Пенсионната система е от смесен тип. Тя има следните компоненти: (1) Генерална система за всички жители, финансирана от осигурителни вноски върху доходите от икономическа дейност. По схемата се предоставят пенсии с равен за всички базов размер, който се променя в зависимост от семейната ситуация. (2) Задължителни допълнителни схеми за колективно пенсионно осигуряване, функциониращи въз основа на колективен трудов договор/ споразумение между социалните партньори (професионални пенсионни схеми).
АВСТРИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата обхваща всички категории икономически активно население. Размерът на обезщетенията зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.
ПОЛША	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории от икономически активното население. Размерът на обезщетенията зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход. Съществуват специални схеми за полицаи, военнослужещи, прокурори, съдии.
ПОРТУГАЛИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории от икономически активното население. Размерът на обезщетенията зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.
РУМЪНИЯ	Задължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории от икономически активното население. Размерът на обезщетенията зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.

ФИНЛАНДИЯ	Пенсионната система е от смесен тип: (1) Загължителна схема за социално осигуряване (Työeläke), финансирана от осигурителни вноски и покриваща всички категории от икономически активното население. Размерът на пенсиите зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход. (2) Финансирана от данъците схема с универсално покритие (национална пенсия, Kansaneläke) гарантираща минимална пенсия. Двете пенсионни схеми са интегрирани и когато размерът на пенсията от финансираната от осигурителни вноски схема превиши даден лимит, не се изплаща минимална пенсия.
СЛОВЕНИЯ	Загължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории от икономически активното население. Размерът на обезщетенията зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход.
СЛОВАКИЯ	Пенсионната система е от смесен тип: <i>Първи стълб:</i> Загължителна схема за социално осигуряване, финансирана от осигурителни вноски. Схемата покрива всички категории от наети и някои категории самоосигурени. Размерът на обезщетенията зависи от продължителността на осигурителния стаж и размера на осигурителния доход. Съществуват специални схеми за полицаи, военнослужещи и служители на митниците. <i>Втори стълб:</i> Схема, функционираща на капиталопокривен принцип. Схемата е загължителна за всички новопостъпващи на пазара на труда и доброволна за останалите лица. Размерът на обезщетението зависи от размера на средствата, натрупани в индивидуалните сметки на лицата.
ШВЕЦИЯ	Участието в пенсионното осигуряване е загължително. Това става в универсална схема с три компонента: (1) Схема, финансирана от осигурителни вноски, функционираща на разходопокривен принцип (2) Схема "Премиум", функционираща на капиталопокривен принцип с индивидуални сметки за осигурените лица (3) Схема, финансирана от данъци, предоставяща гарантирана минимална пенсия за всички, които нямат право на контрибутивна пенсия за старост
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Пенсионната система има следните компоненти: (1) Схема, финансирана с осигурителни вноски за лица, ненавършили пенсионна възраст. По схемата се предоставят държавни пенсии с равен за всички размер (2) Схема, финансирана от осигурителни вноски за лица, навършили пенсионна възраст. (3) Схема, финансирана от осигурителни вноски, за лица, ненавършили пенсионна възраст. По схемата се предоставят т.нар. "пенсии за постепенно пенсиониране". За лица над 80 г. се предоставя държавна пенсия, по схема, финансирана от данъци. Държавата чрез данъците предоставя и базиран на имуществен тест "пенсионен кредит" за лица над 60 г.

ДЪРЖАВА	ИЗКЛЮЧЕНИЯ ЗА УЧАСТИЕ В ОСИГУРЯВАНЕТО
БЕЛГИЯ	Няма изключения.
БЪЛГАРИЯ	Няма изключения.
ЧЕХИЯ	Няма изключения.
ДАНИЯ	Всички работници с работно време под 9 часа седмично не се осигуряват за допълнителна пенсия.
ГЕРМАНИЯ	Освободени са от задължение за осигуряване всички работници, получаващи 400 евро на месец, както и тези, които упражняват нерегулярна заетост - до 2 месеца или 50 дни годишно с доходи под 400 евро на месец.
ЕСТОНИЯ	Няма изключения.
ГЪРЦИЯ	Няма изключения.
ИСПАНИЯ	Всички наемни работници, за които се смята, че не могат да си осигурят базови средства за съществуване.
ФРАНЦИЯ	Няма изключения.
ИРЛАНДИЯ	Наемни работници с доходи под 38 евро на седмица (144 евро на месец) и самостоятелно заети с годишен доход под 3 174 евро.
ИТАЛИЯ	Няма изключения.
КИПЪР	Наемни работници в семейна ферма, които помагат на своите родители.
ЛАТВИЯ	Няма изключения.
ЛИТВА	Освободени са от задължение за осигуряване фермерите и членовете на техните семейства, ако работят в семейното стопанство.
ЛЮКСЕМБУРГ	Освободени са от задължение за осигуряване работещите не на трудов договор, чиито приходи за под 1/3 от т.нар. "социално приемлива" минимална работна заплата. Освободени са и наемни работници с нерегулярна заетост. Това обстоятелство се установява предварително и не може да продължава повече от 3 месеца на година.
УНГАРИЯ	Няма изключения.
МАЛТА	Няма изключения.
ХОЛАНДИЯ	Няма изключения.
АВСТРИЯ	Освободени са от задължение за осигуряване всички наемни работници, чието доходи от всички източници е под т.нар. "праг на маргиналните доходи" от 349.01 евро на месец.
ПОЛША	Няма изключения.
ПОРТУГАЛИЯ	Няма изключения.
РУМЪНИЯ	Няма изключения.
ФИНЛАНДИЯ	Освободени са от задължение за осигуряване всички наемни работници, чието трудово възнаграждение е под 47.08 евро на месец. Не се осигуряват самостоятелно заети, които упражняват дейност под 4 месеца на година и чиито годишен доход е под 6 186.65 евро и 3 093.33 евро за земеделски производители.

СЛОВЕНИЯ	Освободени са от задължение за осигуряване самостоятелно заетите и фермерите, които са с много ниски доходи.
СЛОВАКИЯ	Освободени са от задължение за осигуряване всички самостоятелно заети, чиито годишен доход е под 12 пъти минималната работна заплата за страната.
ШВЕЦИЯ	Освободени са от задължение за осигуряване всички наемни работници с доход под 1 840 евро на година. Годишен доход под този размер не участва при определяне размера на пенсията.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Не се изисква осигуряване и не се предоставя обезщетение на наемни работници с доход под 117 евро на седмица, както и на самостоятелно заети с доход под 6 253 евро на година (Праг на ниските доходи). Не се осигуряват и наемни работници с доход под 135 евро на седмица (Базов праг).

ДЪРЖАВА	МИНИМАЛЕН ПЕРИОД НА ОСИГУРЯВАНЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ ПРАВО НА ПЕНСИЯ
БЕЛГИЯ	Няма минимален период за участие в системата.
БЪЛГАРИЯ	Има две изисквания: (1) Лицето да е достигнало законоустановената пенсионна възраст; (2) Сумата от броя години възраст и броя години осигурителен стаж да бъде определена сума.
ЧЕХИЯ	25 години осигурителен стаж при пенсиониране на стандартната пенсионна възраст и 15 години осигурителен стаж при пенсиониране при 65-годишна възраст.
ДАНИЯ	<i>Социална пенсия:</i> Поне три години престой в Дания между 15-та и 65-та си годишнина. <i>За лица, които не са граждани на Дания:</i> 10 години постоянен престой, от които 5 години преди пенсия. <i>Допълнителна пенсия:</i> Няма минимален период за участие в системата.
ГЕРМАНИЯ	Изискват се 5 години осигурителен стаж.
ЕСТОНИЯ	<i>Първи стъп:</i> Изискват се 15 години осигурителен стаж в Естония. <i>Втори стъп:</i> Изискват се 5 години осигурителен стаж (пенсии не се изплащат преди 2009 г.).
ГЪРЦИЯ	Изискват се 15 години осигурителен стаж или 4 500 дни осигурителен стаж.
ИСПАНИЯ	Изискват се 15 години осигурителен стаж, от които поне 2 години трябва да са били в 15-годишния период непосредствено преди отпускане на пенсията.
ФРАНЦИЯ	<i>Генерална схема за наети:</i> Право на пенсия се придобива веднага, когато са платени осигуровките за една четвъртина от пенсията – 200 часа на минимална работна заплата. <i>Допълнителна схема за наети и ръководен състав:</i> Няма минимален период за участие.

ИРЛАНДИЯ	<i>Държавна пенсия (преходна):</i> Лицата трябва да са били осигурени преди навършване на 55-годишна възраст и да са платили вноските за поне 260 осигурителни периода, считано от 1953 г. до годината преди навършване на 65 години. <i>Държавна пенсия (контрибутивна):</i> Лицата трябва да са били осигурени преди навършване на 56-годишна възраст и да са платили вноските за поне 260 осигурителни периода, както и да са платили осигурителните вноски за средно 10 осигурителни периода за времето от 1953 г. до годината предхождаща навършване на 66-годишна възраст.
ИТАЛИЯ	<i>За лица, родени преди 1 януари 1996 г.:</i> Изискването е 20 години осигурителен стаж. <i>За лица, родени след 1 януари 1996 г.:</i> Изискването е 5 години осигурителен стаж.
КИПЪР	Правото на базова и допълнителна пенсия зависи от продължителността на осигурителния стаж и платените осигурителни вноски. Изисква се осигурителен стаж поне 156 седмици, като осигурителният доход в годината на пенсиониране трябва да бъде равен на поне 156 пъти базовите осигурителни доходи (basic insurable earnings) за период от поне три години. Този, който навърши пенсионна възраст, но не отговаря на изискването, може да продължи да плаща осигуровки до изпълнение на критериите. Не се плащат вноски след навършване на 68-годишна възраст. Ако и тогава критериите не са изпълнени, на лицето се плаща еднократна сума. На лицата, навършили 68-годишна възраст и не нямат право на пенсия, получават еднократно 15% от направените осигурителни вноски.
ЛАТВИЯ	Изискването е 10 години осигурителен стаж.
ЛИТВА	Изискването е 15 години осигурителен стаж.
ЛЮКСЕМБУРГ	Изискването е лицето да има 120 месеца осигурителен стаж, за който са платени вноски. В случай че лицето е на 65 г. и не изпълнява условията, платените осигурителни вноски (освен тези, които са платени от държавата) се възстановяват.
УНГАРИЯ	<i>Първи стълб:</i> Изискването е 15 години осигурителен стаж. <i>Втори стълб:</i> Няма изискване за минимален период за участие в системата.
МАЛТА	Лицето трябва да отговаря на следните условия: (1) Да има средно поне 15 седмични осигурителни плащания на година за всяка една от 1956 до 1965 г., или от 19-годишна възраст нататък, или: (2) Да има поне 10 години трудов стаж като наето лице или самостоятелно заето лице преди пенсионирането си.
ХОЛАНДИЯ	Няма изискване за минимален период за участие в системата
АВСТРИЯ	<i>За лица, които не са навършили 60 г. на 1 януари 2005 г.</i> се изисква 180 месеца осигурителен стаж, от които 84 трябва да бъдат придобити от заетост. <i>За лица, които са навършили 50 г. на 1 януари 2005 г.</i> се изискват 180 месеца осигурителен стаж в последните 360 календарни месеца; или 180 месеца осигурителен стаж/ 300 месеца осигурителен стаж без значение кога. <i>За лица, които не са навършили 50 г. на 1 януари 2005 г. и които са придобили поне един осигурителен месец</i> важат по-благоприятни правила.

ПОЛША	Пенсия за старост с гарантиран минимум: Изискването е 25 години осигурителен стаж за мъже и 20 за жени Пенсия за старост без гарантиран минимум: За лица, родени преди 1 януари 1949 г. изискването е 20 години осигурителен стаж за мъже и 15 за жени, а за лица, родени след 1 януари 1949 г. не се изисква минимален период за участие в системата
ПОРТУГАЛИЯ	Изискването е лицето да има 15 години осигурителен стаж, като всяка една от тях трябва да бъде доказана с поне 120 дни регистриран трудов стаж.
РУМЪНИЯ	Изискването е 11 години и 6 месеца за мъжете и жените към 1 януари 2008 г., като то ще се повишава до достигане на 15 години през 2014 г.
ФИНЛАНДИЯ	<i>Национална пенсия:</i> Изискването е поне 3 години престой във Финландия след навършване на 16-годишна възраст. <i>Законоустановена контрибутивна пенсия:</i> За наети няма минимално изискване, а за самостоятелно заетите - поне 4 месеца осигурителен стаж с такъв статус и годишен доход, надвишаващ определена сума (сумата за селскостопанските производители е двойно по-ниска).
СЛОВЕНИЯ	Изискването е 15 години осигурителен стаж.
СЛОВАКИЯ	<i>Първи стълб:</i> Изискват се 15 години осигурителен стаж. <i>Втори стълб:</i> Изискват се 15 години осигурителен стаж.
ШВЕЦИЯ	Няма изискване за минимален период за участие в системата за получаване право на контрибутивна пенсия. За гарантираната от държавата пенсия се изискват поне 3 години престой в Швеция.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	<i>Базова държавна пенсия:</i> Изискването е поне 10 години осигурителен стаж. <i>Прогресивно обезщетение за старост:</i> Лицето трябва да има поне достатъчен брой прогресивни осигурителни плащания за периода от април 1961 г. до април 1975 г. и да е придобило право на поне 1 единица прогресивна пенсия (1 единица прогресивно обезщетение се равнява на 10 евро за мъжете и 12 евро за жените). <i>Пенсия от държавна контрибутивна схема:</i> Лицето трябва да има осигурителен доход, превишаващ ниския осигурителен праг за една пълна календарна година в рамките на периода от април 1978 г. до април 2002 г. <i>Втора държавна пенсия:</i> Лицето трябва да удовлетворява едно от следните условия за поне една календарна година след април 2002 г.: (1) Да е имало осигурителен доход, превишаващ ниския осигурителен праг; (2) Да е имало осигурителен доход по-нисък от ниския осигурителен праг, но да се грижи за дете под 6-годишна възраст, болен или човек с увреждане; (3) Да има право на обезщетение за трайна неработоспособност, или да получава добавка за тежко увреждания, като е навършило пенсионна възраст и е работило при най-тежките условия на труд на по-малко 10 на сто от трудовата си кариера след 1978 г.

ДЪРЖАВА	СТАНДАРТНА ВЪЗРАСТ ЗА ПЕНСИОНИРАНЕ
БЕЛГИЯ	Мъже: 65 г. Жени: 64 г. (65 г. през 2009 г.)
БЪЛГАРИЯ	<i>Първи стълб:</i> Условията за получаване на пенсия зависи от сбора на годините възраст и годините осигурителен стаж: (1) За мъжете - 63 години възраст и 37 години стаж (100 точки) (2) За жените – 60 години възраст и 34 години стаж (94 точки). Годишите възраст се повишаваха с 6 месеца всяка календарна година, а броят точки – с 1. Лицата с недостатъчен брой точки могат да се пенсионира след 15 години осигурителен стаж (12 от които действителен) и навършени 65 години. <i>Втори стълб:</i> Правото на пенсия възниква при придобиване на право на пенсия от първи стълб. При желание на осигуреното лице е възможно пенсията от Универсален пенсионен фонд да бъде предоставена 5 години преди навършване на законоустановената възраст по първи стълб.
ЧЕХИЯ	Мъже: 61 г. и 10 м. Жени: зависи от броя на отгледаните деца: - без деца - 60 г. и 4 м. - с 1 дете - 59 г. и 4 м. - с 2 деца - 58 г. и 4 м. - 3 или 4 деца - 57 г. и 4 м. - 5 или повече - 56 г. и 4 м. Пенсионната възраст ще бъде плавно увеличавана с 2 месеца за мъжете и с 4 месеца за жените до достигане на 63 г. за мъжете и 62 г. за жени без деца (съответно 59 с 5 или повече деца).
ДАНИЯ	<i>Социална пенсия (Folkepension):</i> 65 (67 за лица, навършили 60 г. преди 1.7.1999 г.). <i>Допълнителна пенсия (arbejdsmarkedets tilkøbspension, ATP):</i> 67. Лицата могат да получат пенсия и преди 67 г., но не преди 65 г. В този случай тя се намалява пропорционално.
ГЕРМАНИЯ	За мъжете и жените: 67 years. През 2007 г. се взема решение пенсионната възраст да се увеличи плавно до достигане на 67 г. за периода 2012-2029 г., започвайки от тези, родени през 1947 г. Първото увеличение е един месец за година (от 65 г. до 66 г.), а второто – с два месеца на година (от 66 до 67 г.) За лицата, родени след 1964 г., законоустановената възраст ще е без преходен период 67г. Ще бъде възможно пенсията да се получи на 65 г. без намаление на нейния размер в случай на поне 45 години осигурителен стаж.
ЕСТОНИЯ	<i>Към 2007 г.:</i> Мъже: 63 г.; Жени: 60 г. Пенсионната възраст за жените ще се увеличава плавно до достигане на 63 г. за мъжете и жените през 2016 г.
ГЪРЦИЯ	<i>За родени преди 01.01.1993:</i> Мъже: 65 г.; Жени: 60 г. <i>За родени след 01.01.1993:</i> Мъже: 65 г.; Жени: 65 г.
ИСПАНИЯ	65 г.

ФРАНЦИЯ	Генерална схема за наети (RGAVTS): 60 г. за мъжете и жените. Допълнителна схема за наети (ARRCO) и за ръководни служители (AGIRC): 65 г. за мъжете и жените, с възможност пенсията да се получи на 60 г., ако лицето има необходимия брой години осигурителен стаж за получаване на пълна пенсия.
ИРЛАНДИЯ	Държавна пенсия (Преходна): 65 години. Държавна пенсия (Контрибутивна): 66 години.
ИТАЛИЯ	За лица, родени преди 1.1.1996: Жени: 65 г.; Мъже: 60 г. За лица с трайно загубена работоспособност от поне 80% и слепи хора: 60 г. за мъжете, 55 г. за жените. За лица, родени след 1.1.1996: Гъвкава възраст за пенсиониране между 57 и 65 г.
КИПЪР	За мъже и жени: 65 г. и 63 г. за миньори.
ЛАТВИЯ	Мъже: 62 г.; Жени: 62 г.
ЛИТВА	Мъже: 62.5 г.; Жени: 60 г.
ЛЮКСЕМБУРГ	За мъже и жени: 65 г.
УНГАРИЯ	За мъже и жени: 62 г.
МАЛТА	За лица, родени преди 01.01.1952: Мъже: 61 г.; Жени: 60 г. Жените могат да се пенсионира на 61 г. по свое желание.) За лица, родени в периода от 1952 до 1955 г.: За мъже и жени: 62 години. За лица, родени в периода от 1956 до 1958 г.: За мъже и жени: 63 години. За лица, родени в периода от 1959 до 1961: За мъже и жени: 64 години. За лица, родени на или след 01.01.1962: За мъже и жени: 65 години.
ХОЛАНДИЯ	За мъже и жени: 65 г.
АВСТРИЯ	За мъже: 65 г. За жени: 60 г. Възрастта за жените ще нараства плавно в периода 2024 г. и 2033 г. до тяхното изравняване
ПОЛША	Мъже: 65 г. Жени: 60 г.
ПОРТУГАЛИЯ	За мъже и жени: 65 г.
РУМЪНИЯ	Мъже: 63 г. и 3 м., до достигане на 65 през 2014 г. Жени: 58 г. и 3 м., до достигане на 60 през 2014 г.
ФИНЛАНДИЯ	Национална пенсия (Kansaneläke): 65 г. за мъжете и жените Задължителна контрибутивна пенсия (Työeläke): Мъжете и жените избират кога да се пенсионира - от навършени 63 г. до 68 г.
СЛОВЕНИЯ	Мъже: 63 г. Жени: 61 г.
СЛОВАКИЯ	Мъже: 60 г. Жени: 57 г. Пенсионната възраст ще се увеличава плавно до достигане на 62 г. за мъжете и жените през 2014 г.

ШВЕЦИЯ	Гъвкаво пенсиониране между 61 и 67 г.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Мъже: 65 г. Жени: 60 г. (ще нараства плавно за периода 2010-2020 г. до достигане на 65 г.)

ДЪРЖАВА	РАННО ПЕНСИОНИРАНЕ
БЕЛГИЯ	60 г. за мъжете и жените и 35 г. осигурителен стаж.
БЪЛГАРИЯ	(1) Първата схема е т.нар. "Учителски пенсионен фонд", при който учителите могат да се пенсионират 3 години по-рано от законоустановената възраст за пенсиониране, ако имат 30 г. учителски стаж за мъжете и 25 г. учителски стаж за жените. Тогава се изплаща пенсия в размер, намален с 0.2 за всеки месец по-малко от стандартната възраст за пенсиониране. Ако лицето се пенсионира на стандартната възраст, от страна на Учителския пенсионен фонд се изплаща добавка в 0.2% от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска във Фонда. Ако лицето има 30 г. учителски стаж за мъжете и 25 г. за жените, и то се пенсионира след навършване на стандартната възраст за пенсиониране, от Учителския пенсионен фонд се изплаща пенсия в пълен размер до изпълнение на изискванията за сбора възраст и сбора стаж, не по-късно от навършване на 65-годишна възраст. (2) До 31 декември 2010 г. включително лицата, които са работили 10 години при условията на първа категория труд или 15 години при условията на втора категория труд, могат да се пенсионират, ако отговарят на изискванията за сбор от осигурителен стаж и възраст, но не по-рано от 47 години за жените и 52 години за мъжете при първа категория труд и 52 години за жените и 57 години за мъжете при втора категория труд. (3) До 31 декември 2010 г. включително лицата, които имат 10 години осигурителен стаж, положен при условията на първа категория труд (1 година стаж = 3 години стаж от трета категория труд, т.е. работещите под земята, тунелното и минното строителство), могат да се пенсионират преди навършване на пенсионна възраст, при условие че имат сбор от възрастта и осигурителен стаж 90 и 52-годишна възраст за мъжете и 47-годишна възраст за жените. (4) До 31 декември 2014 г. включително, ако трудовият договор на лицата, които работят при условията на първа категория труд (1 година стаж = 3 години стаж от трета категория труд, т.е. работещите под земята, тунелното и минното строителство), бъде прекратен поради закриване на предприятието или част от предприятието, могат да се пенсионират не по-рано от навършване на 45-годишна възраст, при условие че имат сбор от възрастта и осигурителен стаж 90 и 52-годишна възраст за мъжете и 47-годишна възраст за жените. (5) Възможност за ранно пенсиониране съществува в рамките на допълнителното задължително пенсионно осигуряване - Професионален пенсионен фонд. Лицата, които имат не по-малко от 10 г. осигурителен стаж при първа категория труд и възраст не по-малко от 8 г. по-ниска от стандартната или лицата, които имат не по-малко от 15 г. осигурителен стаж при втора категория труд и възраст на по-малко от 3 г. по-ниска от стандартната, могат да получат срочна професионална пенсия за ранно пенсиониране. Тя се получава до получаване на пенсия от държавното обществено осигуряване.

ЧЕХИЯ	Възможно е до 3 години по-рано от стандартната пенсионна възраст при наличието на поне 25 г. осигурителен стаж.
ДАНИЯ	Няма ранна пенсия.
ГЕРМАНИЯ	(1) От 63 г. до 67 г. (от 62 г. до 65 г. за лица със сериозни увреждания) и наличието на 35 г. осигурителен стаж; (2) От 60 г. до 65 г. за жени, родени преди 1952 г. и с поне 15 г. осигурителен стаж, от които 10 г. след навършване на 40-годишна възраст; (3) От 60 г. до 65 г. за лицата, родени преди 1952 г. и с поне 15 г. осигурителен стаж, ако те са били осигурени за 8 от последните 10 години. В момента са безработни и са били безработни за период от 52 седмици след навършване на 58.5 г. Пенсията се намалява с 0.3% за всеки месец по-малко от стандартната пенсионна възраст.
ЕСТОНИЯ	<i>Пенсионната система позволява следните възможности за ранно пенсиониране:</i> (1) Ранна пенсия 3 години преди стандартната възраст; (2) Пенсия при по-благоприятни условия се получава 5 години по-рано от стандартната възраст при 15 г. осигурителен стаж в следните случаи: - единият от родителите има увреждане, продължило повече от 8 години; - единият от родителите е отгледал повече от 5 деца за период от поне 8 години; - лице, участвало в почистването на Чернобилската атомна централа; - незаконно поставени в затвор или в изгнание за период, по-голям от 5 години; (3) Ранна пенсия 3 години преди стандартната възраст, ако родителят е отгледал 4 деца за период от поне 8 години; (4) Ранна пенсия 1 година преди стандартната възраст, ако родителят е отгледал 3 деца за период от поне 8 години.; (5) Ранна пенсия за работещи в тежки и нездравословни условия на труд (работници в химическата промишленост, металопреработката, производството на стъкло и гума, миньори и др.) 5 или 10 години по-рано от стандартната възраст, ако имат 15 до 25 години осигурителен стаж в дадената професия; (6) Ранна пенсия за някои категории осигурени (пилоти, моряци, миньори, артисти и др.), чиято способност да упражняват професията си е намаляла преди навършване на стандартната пенсионна възраст. Изискват се 15 до 25 г. осигурителен стаж в професията, в зависимост от самата професия. <i>Втори стълб:</i> Няма ранна пенсия.
ГЪРЦИЯ	<i>За лица, родени преди 01.01.1993 г.:</i> <i>Пълна пенсия:</i> (1) Без възрастово ограничение при 37 г. осигурителен стаж или 11 100 работни дни; (2) От 62 г. за мъжете и 57 г. за жените при 10 000 дни осигурителен стаж; (3) От 58 г. за мъжете и 35 г. осигурителен стаж или 10 500 работни дни;

	(4) От 55 г. за майки с дете от малцинствен произход при 18 г. осигурителен стаж или 5 500 работни дни; (5) От 60 г. за мъжете и 55 г. за жените при тежки и нездравословни условия на труд при 15 г. осигурителен стаж или 4 500 работни дни (от тях 3 600 са при тежки и нездравословни условия на труд и 1 000 дни са в последните 13 г. преди пенсиониране); (6) От 55 г. за мъжете и жените при 35 г. осигурителен стаж или 10 500 работни дни (от тях 7 500 трябва да са при тежки и нездравословни условия на труд) <i>Намалена пенсия:</i> (1) От 65 г. за жените и мъжете при 3 500 осигурителни дни (до 31.12.2008 г.); (2) От 60 г. за мъжете и 55 г. за жените при 15 г. осигурителен стаж и 4 500 работни дни (100 от които са в последните 5 години); (3) От 60 г. за мъжете и 55 г. за жените при 33 г. осигурителен стаж или 10 000 осигурителни дни (от които 100 в последните 5 години); (4) От 65 г. за мъжете и жените при 3 500 осигурителни дни (до 31.12.2008 г.); (5) От 53 г. за мъжете и жените при 35 г. осигурителен стаж или 10 500 работни дни (от които 7 500 са при тежки и нездравословни условия на труд); (6) От 50 г. за майки с дете от малцинствен произход или дете с увреждане при 18 г. осигурителен стаж или 5 500 работни дни. <i>За лица, родени след 01.01.1993 г.</i> <i>Пълна пенсия:</i> (1) Без възрастово ограничение при 37 г. осигурителен стаж или 11,100 работни дни; (2) От 60 г. за мъжете и жените при тежки и нездравословни условия на труд при 15 г. осигурителен стаж или 4 500 работни дни (от които 3/4 трябва да са при тежки и нездравословни условия на труд); (3) От 55 г. за майки с дете от малцинствен произход или дете с увреждане при 20 г. осигурителен стаж или 6 000 работни дни. <i>Намалена пенсия:</i> (1) От 55 г. за мъжете и жените при 35 г. осигурителен стаж или 10 500 работни дни; (2) От 60 г. за мъжете и жените при 15 г. осигурителен стаж или 4 500 дни осигурителен стаж (от които 750 са в последните 15 г.).
ИСПАНИЯ	(1) 60 г. за някои категории осигурени лица, участвали в системата преди 1.1.1967 г. (2) 61 г. за някои наети лица в определени случаи; (3) Стандартната възраст от 65 г. може да бъде намалявана за някои категории наети, работещи при тежки, токсични, опасни или нездравословни условия на труд.
ФРАНЦИЯ	<i>Генерална схема за наети (RGAVTS):</i> (1) От 56 г., ако осигуреното лице е стартирало своята трудова дейност на 14 г. и отговаря на условията за пенсиониране; (2) От 55 г. за лица с тежки увреждания, които изпълняват минималните условия за придобиване на право на пенсия. <i>Допълнителна схема за наети (ARRCO) и ръководни служители (AGIRC):</i> От 55 години, ако лицето изпълнява условията за получаване на пълна пенсия.

ИРЛАНДИЯ	Няма ранна пенсия.
ИТАЛИЯ	(1) Ранна пенсия от 58/59 г. и 35 г. осигурителен стаж или при 40 г. осигурителен стаж без значение на възрастта; (2) 5 г. по-рано от стандартната пенсионна възраст, ако предприятието изпитва икономически трудности; (3) Специални условия за лица, стартирали рано трудовата си кариера (минимум 52 седмици осигурителен стаж между 14 и 19-годишна възраст), за наемни работници при тежки и нездравословни условия на труд и др.
КИПЪР	<i>Ранно пенсиониране е възможно при 63 г. за мъжете и жените, в случай, че:</i> (1) Осигурителният доход на лицето е поне 70% от базовите осигурителни доходи (basic insurance incomes); (2) Или има право на пенсия за инвалидност преди навършване на 63 г. за мъжете или жените; Миньорите с поне 5 г. осигурителен стаж в професията имат право на ранна пенсия за старост след навършване на 58 г.
ЛАТВИЯ	До 01.07.2008 г. мъжете и жените с осигурителен стаж не по-малък от 30 г. могат да получат ранна пенсия 2 г. по-рано от стандартната възраст.
ЛИТВА	<i>Лицата имат право на ранна пенсия, в случай, че:</i> (1) Имат осигурителен стаж от 30 г. (2) Регистрирани са като безработни за период не по-малък от 12 месеца; (3) Възрастта им е поне 5 г. по-ниска от стандартната пенсионна възраст.
ЛЮКСЕМБУРГ	<i>Право на ранна пенсия се получава при следните условия:</i> 1) От 60 г. при 480 месеца осигурителен стаж и наличието на периоди, за които не се дължат вноски, но се признават като стаж; (2) От 57 г. при 480 месеца осигурителен стаж.
УНГАРИЯ	<i>Първи стъп:</i> (1) Право на ранна пенсия имат лицата, които работят при тежки и нездравословни условия на труд. Правото се придобива 2 г. по-рано от стандартната възраст за лица, които имат 10 г. осигурителен стаж за мъжете и 8 г. за жените. Пенсионната възраст се намалява с 1 г. за всеки период от 5 г. стаж (за мъжете) и 4 г. (за жените); (2) Предварителна пенсия (нови правила от 01.01.2008 г.): изплаща се преди навършване на 62-годишна възраст на жени до 57-годишна възраст и за мъже до 60-годишна възраст, които имат минимум 38 г. осигурителен стаж. (3) Предварителна пенсия: за хората, които се нуждаят от максимум 5 г. осигурителен стаж, могат да получат предварително пенсията си в намален размер, пропорционално на липсващите години стаж.
МАЛТА	<i>За лица, родени след 01.01.1952:</i> Няма ранна пенсия. <i>За лица, родени между 1952 и 1961 г.:</i> Ранна пенсия от 61 г. възраст при 35 осигурителен стаж ($35 \times 52 = 1820$ седмични осигурителни вноски). <i>За лица, родени след 01.01.1962:</i> Ранна пенсия от 61 г. възраст при 40 г. осигурителен стаж ($40 \times 52 = 2080$ седмични осигурителни вноски).

ХОЛАНДИЯ	Няма ранна пенсия.
АВСТРИЯ	Ранна пенсия се получава по общия ред при следните условия: (1) От 62 г. възраст за мъжете и жените; (2) От 60 г. възраст за работници с 10 г. осигурителен стаж при тежки условия на труд в последните 20 г., но общо 45 г. осигурителен стаж. Ранна пенсия се получава при преходен режим се получава от лица, навършили 50 г. на 1.1.2005 г. и имат 755 месеца живот (62 г. и 3 м. за мъжете) и 695 месеца живот (57 г. и 3 м. за жените). Възрастта постепенно ще се увеличава, но този режим ще отпадне през 2014 г.
ПОЛША	<i>За лица, родени преди 01.01.1949 г.:</i> (1) От 55 г. възраст и 30 г. осигурителен стаж за жени; (2) 5 г. по-рано от стандартната възраст при лица с тежки увреждания, които са изпълнили изискването за осигурителен стаж за придобиване право на пенсия; (3) 5 г. по-рано за журналисти, железопътни работници; 10 г. по-рано за миньори, лица, изложени на риск от азбест и кадмий, работници от стоманопереработващата промишленост, пилоти, шофьори; 15 г. за музиканти с духови инструменти. Размерът на пенсията се изчислява според годините осигурителен стаж. <i>За лица, родени след 01.01.1949 г.:</i> Няма ранна пенсия.
ПОРТУГАЛИЯ	Възможни са следните видове ранна пенсия: (1) Ранна пенсия за лица, навършили 55 г., които имат поне 30 г. осигурителен стаж. Размерът на пенсията се намалява пропорционално на липсващите години до стандартна възраст; (2) Ранна пенсия за безработни лица, навършили 62 г., ако са безработни от 57-та си годишнина и 30 г. осигурителен стаж; (3) Ранна пенсия за безработни лица, навършили 57 г., които са били безработни от 52-та си годишнина и 22 г. осигурителен стаж; (4) Ранна пенсия за наемни работници при тежки и нездравословни условия на труд, навършили 55 г. (5) Ранна пенсия за лица, навършили 55 г. с цел защита на икономическата дейност на компаниите.
РУМЪНИЯ	<i>Съществуват множество възможности за получаване на ранна пенсия за различни категории от населението. Това са:</i> - работници при тежки и нездравословни условия на труд; - лица, получили увреждане преди да получат статус "осигурен"; - лица, жертви на политически репресии след 6.3.1945 г.; - Военно инвалиди; <i>Ранна пенсия по общия ред в пълен размер:</i> Предоставя се до 5 г. по-рано от стандартната пенсионна възраст за осигурени лица с поне 10 г. осигурителен стаж; <i>Ранна пенсия по общия ред в намален размер:</i> Предоставя се до 5 г. по-рано от стандартната пенсионна възраст за осигурени лица с по-малко от 10 г. осигурителен стаж.
ФИНЛАНДИЯ	Възможно да се получи ранна пенсия след навършване на 62 г. Размерът на пенсията се намалява с 0.6% за всеки месец (за контрибутивна пенсия за старост) и с 0.4% за всеки месец (за национална пенсия).

СЛОВЕНИЯ	Няма специална ранна пенсия. Възможни са изключения от 58 г. възраст за лица с 40 г. осигурителен стаж (мъже) и 38 г. (жени).
СЛОВАКИЯ	<i>Първи стълб:</i> Ранна пенсия е възможна при осигурителен стаж от 15 г. и платени осигурителни вноски, позволяващи на лицето да се плаща минималната пенсия в размер 1.2 пъти жизнения минимум за период от не повече от 2 г. преди пенсионна възраст. <i>Втори стълб.</i> Ранна пенсия е възможна, ако лицето получава ранна пенсия от първия стълб. Няма възрастово ограничение.
ШВЕЦИЯ	Няма ранна пенсия.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Няма ранна пенсия.

ДЪРЖАВА	ОТЛАГАНЕ НА ПЕНСИОНИРАНЕТО
БЕЛГИЯ	Няма възможност за отлагане на пенсионирането.
БЪЛГАРИЯ	Осигурените лица могат да работят и след придобиване право на пенсия. Няма възрастово ограничение.
ЧЕХИЯ	Пенсионирането може да се отлага до 90 дни след навършване на стандартната пенсионна възраст.
ДАНИЯ	Получаването на национална пенсия може да се отлага до 120 месеца след навършване на стандартната възраст. Получаването на допълнителната пенсия може да се отлага до навършване на 70 г.
ГЕРМАНИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ЕСТОНИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ГЪРЦИЯ	Пенсионирането може да се отлага до 67 г. възраст.
ИСПАНИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ФРАНЦИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време. В генералната схема за осигуряване на наети размерът на пенсията се увеличава след навършване на 60 г., ако лицето е изпълнило условията за пълна пенсия и след навършване на 65 г., ако лицето не изпълнява условията за пълна пенсия. В допълнителната схема за наети и ръководни служители няма специални мерки.
ИРЛАНДИЯ	Няма възможност за отлагане на пенсионирането.
ИТАЛИЯ	Пенсионирането може да се отлага до 65 г. възраст.
КИПЪР	Пенсионирането може да се отлага до 68 г. възраст.
ЛАТВИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ЛИТВА	Пенсионирането може да се отлага до 5 г. след навършване на стандартната възраст.
ЛЮКСЕМБУРГ	Няма възможност за отлагане на пенсионирането. Ако лицето работи след навършване на 65 г. възраст, направените вноски му се възстановяват в края на календарната година.
УНГАРИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време, с изключение на държавните служители.

МАЛТА	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време, освен за тези, които кандидатстват за ранна пенсия.
ХОЛАНДИЯ	Няма възможност за отлагане на пенсионирането.
АВСТРИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ПОЛША	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време. Допълнителният осигурителен стаж се отчита при определяне размера на пенсията.
ПОРТУГАЛИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
РУМЪНИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ФИНЛАНДИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
СЛОВЕНИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
СЛОВАКИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ШВЕЦИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Пенсионирането може да се отлага за неограничен период от време.

ДЪРЖАВА	ИЗЧИСЛЯВАНЕ РАЗМЕРА НА ПЕНСИЯТА
БЕЛГИЯ	Пенсията се изчислява по следната формула: <i>Пенсионер, живеещ сам или женен, но съпругът/а не е в пенсионна възраст:</i> Мъже: Осигурителен доход $\times$ 60% $\times$ 1/45. Жени: Осигурителен доход $\times$ 60% $\times$ 1/44 (45 през 2009 г.) <i>Пенсионер, женен със съпруг/-а в пенсионна възраст:</i> Мъже: $S \times 75\% \times 1/45$. Жени: $S \times 75\% \times 1/44$ (45 през 2009 г.) Като осигурителен доход за родените до 01.01.1955 г. се отчита фиксирана сума от 11,919.95 евро на година. Като осигурителен доход за родените между 1955-1957 г. се отчитат brutните доходи без лимит. Като осигурителен доход за родените след 1980 г. се отчита фиксирана сума от 44,081.27 евро на година.
БЪЛГАРИЯ	<i>Първи стъп:</i> Пенсията се изчислява по формулата: (Среден осигурителен доход за страната за предходните 12 месеца) $\times$ (Индивидуален коефициент) $\times$ (Брой години осигурителен стаж) $\times$ 1.1%. Индивидуалният коефициент представлява съотношението между средния осигурителен доход на лицето за 3 последователни години от последните 15 г. преди 31.12.1996 (по избор на лицето) и средната работна заплата за страната за същия период. За лица, които имат осигурителен стаж само след 31.12.1996 г. се взема предвид осигурителния доход за целия период до датата на отпускане на пенсията. <i>Втори стъп:</i> Пенсията по Универсалния пенсионен фонд се изчислява на базата на натрупаните средства в индивидуалната партида на лицето, биометричните таблици и техническия лихвен процент. Пенсията от Професионалния пенсионен фонд се изчислява на базата на натрупаните средства в индивидуалната партида на лицето, срока за получаване на пенсията и техническия лихвен процент.

ЧЕХИЯ	Пенсията се състои от два елемента: (1) Базов елемент - 64 евро на месец (фиксиран размер) (2) Процентен размер - представлява произведение на средния осигурителен доход на лицето за 10-те г. преди пенсионирането и годините осигурителен стаж. Всяка година осигурителен стаж носи 1.5%. От 2008 г. този периодът за определяне на осигурителния доход ще расте с 1 г. до достигане на 30 г. Понастоящем, не целият осигурителен доход влиза при изчисляване на размера на пенсията. Съществуват следните лимити: – доходи до 334 евро на месец - 100% – от 334 до 811 евро на месец - 30% – над 811 евро на месец - 10%. Тези суми се индексират ежегодно с индекса на нарастване на средната работна заплата.
ДАНИЯ	Социалната пенсия се състои от два елемента: (1) Базова пенсия - зависи от броя години престой в страната. Всяка година дава 1/40 от максималния годишен размер на пенсията – 8 203 евро. Той се получава, ако лицето е живяло постоянно в страната от 15 до 65 г. (67 г.) Размерът на базовата пенсия зависи от т.нар. "професионални доходи" на пенсионера (допълнителна пенсия) и се намалява с нейния размер. (2) Пенсионна добавка - зависи от броя на годините престой в страната. Всяка година дава 1/40 от максималния размер от 3 857 евро на година за пенсионер, сключил брак или съжителстващ с друг пенсионер; или от 8 257 евро за пенсионер, който не е сключил брак или живее сам. Пенсионната добавка се намалява според доходите на пенсионера. Допълнителната пенсия е в годишен размер от 2 870 евро. Предоставя се на лица, навършили 65 г., които са били осигурени в допълнителната схема не по-късно от 1.4.1964 г. и до този момента са били работили на пълно работно време. В противен случай допълнителната пенсия се намалява пропорционално според броя на годините, когато лицето не е работило на пълно работно време. Всички допълнителни пенсии, чиито размер е под 167 евро на година ще бъдат заместени с еднократно плащане през 2008 г.
ГЕРМАНИЯ	Формулата, по която се изчисляват пенсиите е следната: $PER \times RA (1,0) \times AR,$ където PER – Лични доходни точки. Те представляват съотношението между индивидуалния осигурителен доход и средния за страната за съответната година, умножено по т.нар. "фактор за достъп". Факторът за достъп следва възрастта на осигурения в момента и възможните влияния в случай на ранно или отложено пенсиониране RA – Фактор за вид на пенсията. Неговата стойност зависи от вида на пенсията - на пенсия за старост се поставя тегло 1.0; AR – Настоящата пенсионна стойност. Този показател съответства на средната пенсия за страната. Настоящата пенсионна стойност се осъвременява с индекса на нарастване на работните заплати. През 2007 г. тя е 26.27 евро месечно и 23.09 евро месечно през 2008 г.
ЕСТОНИЯ	Пенсията за старост се състои от три елемента: (1) Базов размер - 88 евро на месец. (2) Компонент за осигурителен стаж - брой години осигурителен стаж умножени по стойността за всяка година - 3.49 евро.

	(3) Компонент за осигурителния доход - съотношението между индивидуалния осигурителен доход и средния за страната. Базовият размер и стойността на всяка година осигурителен стаж са обект на годишна индексация. Пенсиите по втори стълб са под формата на пожизнени анюитети, изчислени при едни и същи за мъжете и жените таблици за смъртност.
ГЪРЦИЯ	<i>За лица, родени преди 01.01.1993 г.:</i> Базовата пенсия се изчислява като процент от фиктивна референтна работна заплата (между 30 и 70%). Фиктивната работна заплата се определя за всяка една от 28-те осигурителни категории. Тя формира праг, като всички осигурителни доходи на осигуреното лице над него не се отчитат при определяне на неговата пенсия. Фиктивната работна заплата по категории се осъвременява с процента на нарастване на пенсиите по решение на правителството. Осигурителният доход, по който се изчислява размерът на пенсията се подбира за 5 от последните 10 г. по желание на осигуреното лице. <i>За лица, родени след 01.01.1993 г.:</i> Размерът на пенсията зависи от годините осигурителен стаж. Всяка година носи 2% от осигурителния доход.
ИСПАНИЯ	Размерът на пенсията се определя като произведение на т.нар. ставка и т.нар. база. Ставката започва с 50% за първите 15 г. осигурителен стаж. Всяка година осигурителен стаж над 15-те дава допълнителни 3% за годините между 16-та и 25-та и 2% за годините между 26 и 35. Така общата ставка достига 100%. Лица над 65 г., които имат над 35 г. осигурителен стаж и продължават да работят, получават допълнителни 2% за всяка година осигурителен стаж след тази възраст. Базата се определя от частното между сумарния осигурителен доход на лицето за 180-те месеца непосредствено месеца на отпускане на пенсията и числото 210. Пенсиите се изплащат 14 пъти на година.
ФРАНЦИЯ	<i>Генерална схема за наети (RGAVTS):</i> Пенсията се изчислява по следната формула: (референтна заплата) x (пенсионна ставка) x (брой години осигурителен стаж/ 160). Референтна заплата е средната работна заплата от 24-те най-добри години за осигурените преди 1947 г. и от 25-те най-добри години за родните след 1947 г. Пенсионната ставка зависи от възрастта на лицето и годините осигурителен стаж. Максималната ставка е 50% в случай, че лицето има 160 тримесечия осигурителен стаж (40 г.) Ако максималната продължителност на осигурителния стаж не е достигната, ставката намалява с 5% на година за родените преди 1944 г. и с 2.5% за генерациите, родени след 1952 г. Пенсионната ставка е в максимален размер за определени категории осигурени - лица с трайни увреждания, жени, работили ръчен труд и отгледали 3 и повече деца, военнопленници и ветерани от войните). Максимална е ставката и за лица, навършили 65 г. по време на отпускане на пенсията. Броят години осигурителен стаж е разчетен за 150 тримесечия (37.5 г.) за родените преди 1943 г. и 160 тримесечия (40 г.) за родените след 1947 г. <i>Допълнителна схема за наемни работници (ARRCO) и ръководен състав (AGIRC):</i> Пенсията се изчислява като общият брой пенсионни точки се умножи по стойността на една точка.

ИРЛАНДИЯ	<i>Социална пенсия (преходна):</i> 223.30 EURO на седмица (максимум). Ако средният брой седмици осигурителен стаж в рамките на една година е над 24, но под 48, размерът на пенсията се намалява пропорционално на броя на липсващите години. <i>Социална пенсия (конктрибутивна):</i> 223.30 EURO на седмица (максимум). Ако средният брой седмици осигурителен стаж в рамките на една година е по-голям от 10, но по-малък от 48, размерът на пенсията се намалява пропорционално на броя на липсващите години.
ИТАЛИЯ	<i>За лица, осигурени преди 01.01.1996:</i> Доходи до 40,725.00 EURO (таван): $2\% \times n \times E$ Частичен размер за осигурени с доходи до 54,164.25 EURO (таван $\times 1.33$): $1.6\% \times n \times E$ Частична пенсия за осигурени с доходи 67,603.50 EURO (таван $\times 1.66$): $1.35\% \times n \times E$ Доходи до 77 377.50 EURO (таван $\times 1.90$): $1.1\% \times n \times E$ Доходи над 77 377.50 EURO: $0.9\% \times n \times E$ n = брой години осигурителен стаж (максимум 40 г.). S = референтен осигурителен доход. За лицата, които до 31.12.1992 г. имат 15 или повече години осигурителен стаж се взема доходът от последните 5 години. За лицата, които до 31.12.1992 г. имат 15 и по-малко години осигурителен стаж се взема доходът за период между последните 5 и последните 10 г., по желание на осигурения. За лица, които влизат в осигурителната система след 01.01.1996 г. се взема доходът от цялата осигурителна кариера. Референтният осигурителен доход не може да надвишава определен таван, който се актуализира всяка година с инфлацията. <i>За лица, осигурени след 01.01.1996:</i> За всяка година осигурителен стаж се налага дял от 33% от осигурителния доход. Размерът на вноската се променя всяка година, в зависимост от средния реален ръст на БВП в последните 5 г. Пенсията се изчислява като произведението от дяловете по актюерски коефициент, зависещ от възрастта (минимум 60 г. и максимум 65 г.)
КИПЪР	<i>Базова пенсия:</i> 60% от осигурителния доход, като размерът на пенсията се увеличава с 1/3, 1/6 и 1/6 за първия, втория и третия член от семейството в извънтрудоспособна възраст. В случай, че пенсионерът е омъжена жена със зависими деца, размерът на пенсията се увеличава с 1/6 от базовата пенсия за всяко дете, но повече от две деца. <i>Допълнителна пенсия:</i> 1.5% от общия размер на осигурителния доход за цялата кариера на осигурения. Пенсията за старост се изплаща 13 пъти на година.
ЛАТВИЯ	<i>Първи стъп:</i> Пенсията се изчислява по следната формула: $P = K / G$, където P = годишен размер на пенсията; K = внесените от осигурения осигурителни вноски; G = брой години, за които ще се изплаща пенсията (актюерски прогнози). <i>Втори стъп:</i> Пенсията може да се изчисли по два начина:

	– натрупаният капитал в индивидуалните сметки може да бъде прехвърлен в индивидуалната сметка в първи стъп и пенсията да се изчисли по горния начин; – осигуреният може да закупи пожизнен анюитет от осигурителната компания.
ЛИТВА	Пенсията се изчислява по следната формула: $P = B + 0,005 \times S \times K \times D + 0,005 \times s \times k \times D + Pr$ B = базова пенсия, която се определя от държавата и не може да бъде по-ниска от 110% от екзистенц минимума (също определян от правителството). S = осигурителен стаж на лицето, натрупан преди 1994 г. s = осигурителен стаж на лицето, натрупан след 1994 г. K = индивидуален коефициент за осигурителния доход преди 1994 г., който представлява кратното на индивидуалния осигурителен доход за периода преди 1994 г. и средната работна заплата за страната за същия период. k = не може да има стойност, по-висока от 5. Този коефициент се изчислява от държавния осигурителен фонд на базата на индивидуалния осигурителен доход на лицето. Работната заплата, от която се изчислява направената осигурителна вноска се разделя на средния осигурителен доход за страната и средния за целия период от 1994 г. D = среден осигурителен доход за страната. Коефициент 0.005: 0.5% от средната работна заплата за страната се добавя към размера на пенсията във всяка следваща година. Pr = Добавка към пенсията, която се полага само на тези, чиито осигурителен стаж е над 30 г. - 3% от базовата пенсия за всяка пълна година осигурителен стаж над 30 г. За тези, които не отговарят на изискванията за получаване на пълна пенсия се прилага същата формула, но елементът "базова пенсия - B" се намалява пропорционално. За лицата, които са осигурени и във втори стъп, допълнителната част от формулата се намалява със съотношението между осигурителната вноска за държавното и осигурителната вноска за частното пенсионно осигуряване.
ЛЮКСЕМБУРГ	Пенсията се състои от две части: базова, зависеща от броя години осигурителен стаж, и допълнителна, зависеща от осигурителния доход. Базовата част е равна на 365.74 еуро на месец за 40 г. осигурителен стаж. Допълнителната част се изчислява като 1.85% от осигурителния доход. Ако лицето се работи и след 55-годишна възраст, размерът на пенсията се увеличава с 0.01% за всяка година трудова дейности. В края на всяка година се прави еднократна добавка към пенсията - 598.32 в случай на 40 г. осигурителен стаж. Добавката се намалява пропорционално, ако лицето има стаж под 40 г.
УНГАРИЯ	<i>Първи стъп:</i> Размерът на пенсията зависи от броя години осигурителен стаж и се изчислява като процент от средния месечен доход за периода след 1988 г.: 33% за първите 10 г. осигурителен стаж + 2% за всяка година осигурителен стаж от 11 до 25 г. + 1% за всяка година осигурителен стаж от 26 до 36 г. + 1.5% за всяка година осигурителен стаж след 36 г. Осигуреното лице има право на 75% от пенсията, ако той/тя участва във втори стъп (частна пенсия). <i>Втори стъп:</i> Пенсията може да бъде пожизнен или срочен анюитет или еднократна сума.

МАЛТА	Пенсията се изчислява по следната формула: (1) За лица, родени преди 1962 г. : $N_1/10 + N_2/20(*) \times 1/50 \times 2/3 \times PI$, където: N_1 = броят на седмиците осигурителен стаж в последните 10 г. N_2 = брой на седмиците осигурителен стаж в 20-те най-добри години след навършване на 19-годишна възраст. PI = осигурителният доход - нетната работна заплата за 3-те най-добри години от последните 10 г., намалена с промяната с издръжката на живота (инфлацията) *За лица, родени между 01.01.1952 г. и 31.12.1961 г. – 25 (2) За лица, родени след 1.1.1962: $N \times 1/50 \times 2/3 \times PI$, където: N = най-големият брой седмици осигурителен стаж за година в последните 40 г. след навършване на 18-годишна възраст (максимум 50, минимум 15). PI = осигурителен доход - средната работна заплата за 10-те най-добри години в последните 40 г. преди пенсиониране.
ХОЛАНДИЯ	Пенсията е фиксирана сума, зависеща от семейното положение: – за само лице: 984.68 EUR на месец – за лица, съпрузи/съжителстващи, и двамата над 65 г.: 673.84 EUR на месец на лице; – за пенсионери, чиито съпруг/ партньор е под 65 г.: 984.86 EUR на месец, ако пенсията е отпусната преди 01.02.1994 г. и 673.84 EUR на месец, ако пенсията е отпусната след 01.02.1994 г. Пълна пенсия се полага след 50 г. осигурителен стаж. За всяка година по-малко размерът на пенсията се намалява с 2%.
АВСТРИЯ	За лица, които не са навършили 50 г. на 01.01.2005 г.: Пенсията се определя по формулата: 1.78% от осигурителния доход за най-добрите 18 г. от целия осигурителен стаж. Периодът ще се увеличава със 122 месеца на година до достигане на 40 г. през 2028 г. За лица, които не са навършили 50 г. на 01.01.2005 г.: Пенсията се изчислява по формулата: 1.88% от осигурителния доход за най-добрите 18 г. от целия осигурителен стаж (40 г. през 2028 г.). През 2009 г. процентът ще намалее до 1.78%. Важи изискването, че пенсиите, отпуснати преди 01.01.2004 г. трябва да бъдат не по-малки с не повече от 5% от пенсиите, отпуснати при новото законодателство. През 2024 г. допустимата разлика ще се увеличи на 10%. Пенсиите се изплащат 14 пъти в рамките на година.
ПОЛША	За лица, родени преди 01.01.1949 г.: Размерът на пенсията се изчислява по следната формулата: $E = kb \times (wprw \times os \times 1.3\% + wprw \times op \times 0.7\% + 24\%)$, където: kb = базов размер, равен на средната работна заплата минус осигурителните вноски за предходната календарна година (референтна работна заплата). $wprw$ = индивидуален коефициент, равен на съотношението между индивидуалната референтна работна заплата върху националната референтна работна заплата. Индивидуалната референтна работна заплата се определя на база 10-те най-добри последователни години от последните 20 г. преди пенсиониране; или 20-те най-добри за времето на целия осигурителен стаж. os = брой години осигурителен стаж;

	оп = брой години, през които лицето не се е осигурявало. <i>За лица, родени след 01.01.1949 г.:</i> Размерът на пенсията се изчислява, като общата сума, натрупана в индивидуалната сметка на осигурения се разделя на средната продължителност на живота за възрастовата група на пенсионера.
ПОРТУГАЛИЯ	<i>За лица, осигурени след 01.01.2002 г.:</i> Размерът на пенсията за лицата с осигурителен стаж до 20 г. се изчислява по следната формула: $2\% \times (\text{брой години осигурителен стаж}) \times (\text{осигурителен доход})$. Ако лицето има осигурителен стаж над 20 г., всяка година носи 2.3%, но само за осигурени лица с по-ниски доходи. Осигурителният доход се изчислява като средната работна заплата за последните 40 г., умножена по 14. <i>За лица, осигурени преди 31.12.2001 г. и чиято пенсия ще се изплаща след 01.07.2012 г.:</i> Месечният размер ще се коригира с т.нар. "фактор за финансова устойчивост". Той представлява съотношението между средната продължителност на живота през 2006 г. и тази през годината, предшестваща отпускането на пенсията.
РУМЪНИЯ	Размерът на пенсията се определя по т.нар. точкова система: OAP = AAS x PPV, където: OAP = Пенсия за старост AAS = Средногодишна стойност = $A \text{ AS/FCP}$ AS = Годишна стойност = $A \text{ NP/12}$ FCP = Брой години осигурителен стаж NP = Месечен брой точки = RE/AGW RE = Осигурителен доход AGW = Месечна брутна работна заплата PPV = Стойност на пенсионната точка = 162 EUR
ФИНЛАНДИЯ	<i>Национална пенсия:</i> Тя е с фиксиран размер между 495.35 EUR и 558.46 EUR на месец в зависимост от семейното положение и общината, в която лицето живее. Ако пенсионерът е живял под 40 г. в страната, неговата пенсия се намалява пропорционално (1 г. = 1/40 от пенсията). Ако той получава и контрибутивната задължителна пенсия, размерът на националната пенсия се намалява с 50%. Намалението не се отнася за лица, които са получили своята задължителна контрибутивна пенсия след навършване на 63-годишна възраст. <i>Задължителна контрибутивна пенсия:</i> Тя се изчислява като годишният осигурителен доход за съответната година се умножи по определен коефициент. Средният осигурителен доход за годините между 18 и 52-годишна възраст по 1.5%, за годините между 53 и 62 г. - 1.9%, за годините между 63 и 68 г. - 4.5%. За периоди, зачитайки се за осигурителен стаж без да се правят вноски се полагат 1.5%.
СЛОВЕНИЯ	Пенсията се изчислява по различен начин за мъжете и жените: <i>Мъже:</i> 35% от средния осигурителен доход за 18 последователни години след 1970 г. за първите 15 г. осигурителен стаж. Всяка следваща година осигурителен стаж дава 1.5% до достигане на 72.5% от осигурителния доход при 40 г. осигурителен стаж. <i>Жени:</i> 38% от средния осигурителен доход за 18 последователни години след 1970 г. и 1.5% за всяка година осигурителен стаж след 15 до достигане на 72.5% при 38 г. осигурителен стаж.

	Пенсионерите имат право на еднократно плащане в края на годината, чиито размер се определя в зависимост от размера на пенсията - хората с по-ниски пенсии получават по-голяма добавка.
СЛОВАКИЯ	<i>Първи стълб:</i> Пенсията за старост се изчислява по следния начин: $APER \times PPI \times CPV$, където: APER = Средна индивидуална пенсионна точка, изчислена като съотношението между произведението от всички пенсионни точки в рамките осигурителния стаж и броя години осигурителен стаж. Точката се изчислява като съотношението между brutния осигурителен доход на лицето и национална средна работна заплата. Максималният размер на точката е 3, но само за 2008 г. – 2.51. PPI = Брой години осигурителен стаж. CPV = Настояща пенсионна стойност = 1.25% националната средна работна заплата за годината преди отпускане на пенсията. <i>Втори стълб:</i> Пенсията се определя като пожизнен/срочен анюитет.
ШВЕЦИЯ	<i>Държавна контрибутивна пенсия:</i> Размерът на пенсията се изчислява като съотношение между сумата от натрупаните пенсионни права и демографски коефициент, зависещ от средната продължителност на живота на възрастовата кохорта на пенсионера, възрастта на пенсиониране и нормата на прогнозното увеличение на работните заплати. <i>Пенсия от схема "Премиум":</i> Пенсията представлява пожизнен анюитет <i>Гарантирана пенсия:</i> Пълна пенсия се полага след 40 г. престой в страната. Тя е с фиксиран размер от 9,264 EUR за лице, живеещо само и 8,264 EUR за лице, което живее с партньор/съпруг. Всяка година престой по-малък от 40 г., намалява размера на пенсията с 1/40.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	<i>Базова пенсия:</i> Размерът е фиксиран и един и същ за всички - 118 EUR на седмица, намалява се пропорционално, за всеки осигурителен период, който не достига за получаване на пълен размер. <i>Пенсия за постепенно пенсиониране:</i> Размерът е фиксиран и един и същ за всички - 0.16 EUR на седмица за всеки 11 EUR осигурителен доход (мъже) или 13 EUR (жени). <i>Държавна контрибутивна пенсия:</i> Размерът на пенсията се получава, като размерът на осигурителния доход се умножи по коефициент от 1.25% на година. За лица, които са достигнали пенсионна възраст след 06.04.2000 г., коефициентът е 1.00% на година. Като осигурителен доход се взема разликата между дохода, върху който не се дължат осигурителни вноски (нисък доходен лимит) и актуалния осигурителен доход за периода 1978–2002 г. <i>Втора държавна пенсия:</i> Размерът на пенсията се изчислява по същия начин като държавната контрибутивна пенсия, но се отчита осигурителния доход за годините след 2002 г. От април 2010 г. ще се използват следните коефициенти: (1) 2.0% на година за осигурителен доход над дохода, за който не се дължат осигурителни вноски и прага на ниските доходи. (2) 0.5% на година за осигурителен доход над прага на ниските доходи и разликата: 3 пъти прага на ниските доходи минус 2 пъти ниския доходен лимит (3) 1.0% на година за осигурителен доход, по-висок от разликата между 3 пъти прага на ниските доходи и 2 пъти доходния лимит, и горния доходен лимит (таван)

ДЪРЖАВА	ОСЪВРЕМЕНЯВАНЕ НА ПЕНСИИТЕ
БЕЛГИЯ	Автоматична индексация с 2%, в случай, че инфлацията надвиши 2% спрямо последния период на индексация. След 1999 г. стартира адаптация (осъвременяване) на пенсиите на най-възрастните - с 2% увеличение на година или чрез еднократни плащания.
БЪЛГАРИЯ	Пенсиите се осъвременяват ежегодно от 1 юли с процент, равен на сумата от 50% от инфлацията и 50% от ръста на средния осигурителен доход за преходната година.
ЧЕХИЯ	Пенсиите се осъвременяват ежегодно от 1 януари на всяка година с поне 100% от инфлацията и 1/3 от нарастването на реалните заплати. Допълнителни увеличения се предвиждат при инфлация над 10%. Съотношенията между "старите" и новоотпуснатите пенсии се запазва чрез актуализация на т.нар."лична база за оценка" (personal assessment base).
ДАНИЯ	<i>Социална пенсия:</i> Осъвременяването се прави ежегодно в зависимост от динамиката на заплатите. <i>Допълнителна пенсия:</i> Осъвременява се, ако има достатъчно средства.
ГЕРМАНИЯ	Пенсиите се осъвременяват ежегодно от 1 юли чрез преизчисляване на основата на т.нар. "нова пенсионна стойност" (new pension value). Пенсионната стойност се актуализира в зависимост от динамиката на заплатите от преходната календарна година. От 2006 г. се отчита и динамиката на осигурителния доход и т.нар. "фактор за устойчивост" - промяната в пенсионноосигурителната вноска, съотношението "пенсионери/осигурени". За първи път през 2005 г. в осъвременяването на пенсиите се включва и т.нар. "демографски фактор": съотношение пенсионери/загължително осигурени.
ЕСТОНИЯ	<i>Първи стъп:</i> Пенсиите се индексират ежегодно от 1 април. Индексът се определя като сумата от 20% от инфлацията и 80% от ръста на приходите от осигурителни вноски от т.нар. "социален ганък". <i>Втори стъп:</i> Пенсиите се изчисляват като пожизнени анюитети и няма осъвременяване.
ГЪРЦИЯ	Няма фиксиран механизъм и осъвременяването зависи от политиката на доходите на правителството.
ИСПАНИЯ	Пенсиите се осъвременяват автоматично в началото на годината с прогнозирания индекс на потребителските цени.
ФРАНЦИЯ	Пенсиите се индексират ежегодно с прогнознния индекс на потребителските цени, от който се изключват цените на тютюна.
ИРЛАНДИЯ	Пенсиите се осъвременяват веднъж годишно.
ИТАЛИЯ	Пенсиите се осъвременяват веднъж годишно в зависимост от промяната в издръжката на живота: <i>За пенсии до пет пъти минималната пенсия:</i> със 100%. <i>За пенсии между шест и седем пъти минималната пенсия:</i> с 75%. <i>За пенсии, надвишаващи осем пъти размера на минималната пенсия:</i> няма осъвременяване.
КИПЪР	Базовите осигурителни доходи се увеличават всяка година в зависимост от годишното изследване на заплатите.

	Базовите пенсии се осъвременяват ежегодно в началото на годината с процента на увеличение на базовите осигурителни доходи. Допълнителните пенсии се осъвременяват в същия ден в зависимост от индексa за нарастване на издръжката на живота (второто полугодие на миналата година спрямо второто полугодие на по-миналата година). Пенсиите се осъвременяват всяка година и от 1 юли с инфлацията за първото полугодие на годината спрямо второто полугодие на предходната година, ако тя е над 1%.
ЛАТВИЯ	Пенсиите се осъвременяват ежегодно в зависимост от нарастването на ценовото равнище и осигурителните доходи. Осъвременяването зависи от размера на пенсията: Пенсията, които не надвишават три пъти размера на базата за определяне на социалните помощи се осъвременяват от 1 април с инфлацията и от 1 октомври с инфлацията и 50% от ръста на реалните заплати. Пенсиите, които надвишават три пъти размера на базата за определяне на социалните помощи се осъвременяват от 1 октомври с инфлацията. Пенсиите, които надвишават пет пъти размера на базата за определяне размера на социалните помощи не се осъвременяват.
ЛИТВА	Базовата и допълващата част от пенсиите се осъвременява с решение на правителството. Допълващата част от пенсията се осъвременява в зависимост от динамиката на средния осигурителен доход.
ЛЮКСЕМБУРГ	Пенсиите се осъвременяват по автоматичен механизъм с процента на инфлацията всеки път, когато тя надвиши 2.5%.
УНГАРИЯ	<i>Първи стъп:</i> Пенсиите се осъвременяват ежегодно от 1 януари с 50% от прогнозния размер на инфлацията и 50% от прогнозния размер на нетните доходи от трудова дейност. При необходимост, корекциите се правят през ноември. <i>Втори стъп:</i> Пенсиите се осъвременяват по решение на пенсионния фонд в зависимост от актюерските оценки.
МАЛТА	<i>За родени преди 1 януари 1962 г.:</i> Пенсиите се осъвременяват с по-голямото от: инфлацията или ръста на заплатите за професията, която е упражнявал пенсионерът. <i>За родените след 1 януари 1962 г.:</i> Пенсиите се осъвременяват с процент, равен на сумата от 70% от ръста на средната работна заплата за страната и 30% от инфлацията.
ХОЛАНДИЯ	Пенсиите се осъвременяват от 1 януари и от 1 юли в зависимост от процента на нарастване на работните заплати.
АВСТРИЯ	Пенсиите се осъвременяват от 1 януари (за първи път по време на втората година след пенсиониране) с процент, определен от правителството. Допълнително се прави еднократно плащане в зависимост от размера на пенсията, като пенсионерите с по-ниски пенсии получават повече.
ПОЛША	Пенсиите се осъвременяват от 1 март, ако инфлацията е над 5% в сравнение с предходната година.

ПОРТУГАЛИЯ	Пенсиите се осъвременяват веднъж годишно при отчитане на реалния ръст на БВП и инфлацията със специални по-благоприятни правила за получаващите по-ниски пенсии.
РУМЪНИЯ	С бюджета на държавното обществено осигуряване ежегодно се фиксира т.нар. "стойност на пенсионната точка" (Pension Point Value). Новата стойност на пенсионната точка трябва да бъде увеличена поне с прогнозния размер на инфлацията за следващата календарна година. В рамките на годината стойността на пенсионната точка може да бъде актуализирана. Въпреки това, стойността на пенсионната точка не може да бъде по-ниска от 37.5% от прогнозната средна брутна работна заплата и по-висока от 50% от прогнозната средна брутна работна заплата. Стойността на пенсионната точка е една и съща за всички видове пенсии.
ФИНЛАНДИЯ	<i>Национална пенсия:</i> Ежегодно, в зависимост от инфлацията <i>Законоустановена контрибутивна пенсия:</i> Пенсиите се осъвременяват ежегодно с индекс за контрибутивните пенсии, считано от 1 януари. Индексът съдържа 80% от инфлацията и 20% от промяната в работните заплати.
СЛОВЕНИЯ	Пенсиите се осъвременяват двукратно в рамките на годината (от февруари и от ноември) в зависимост от динамиката на работните заплати.
СЛОВАКИЯ	Пенсиите се осъвременяват ежегодно от 1 януари в зависимост от динамиката на средната брутна работна заплата (трето тримесечие на преходната година спрямо трето тримесечие на по-предшната година). Обезщетенията се осъвременяват от 1 юли в зависимост от инфлацията и динамиката на средната работна заплата.
ШВЕЦИЯ	Гарантираните пенсии се осъвременяват ежегодно с инфлацията. Допълнителните пенсии се осъвременяват в зависимост от динамиката на средната работна заплата (т.нар. индекс на работната заплата), с който се намалява с нормата от 1.6 пункта. Издръжката на живота за възрастните е автоматично обвързана към инфлацията. Контрибутивните пенсии се осъвременяват в зависимост от динамиката на работните заплати.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Пенсиите се осъвременяват ежегодно поне с процента на инфлацията.

ДЪРЖАВА	МИНИМАЛНИ ПЕНСИИ
БЕЛГИЯ	Лицата с поне 15 г. осигурителен стаж, чиято годишна пенсия не надвишава 12,691.91 евро за само лице и 15,864.90 евро за лице, живеещо в домакинство, има право пенсия в гарантиран размер. Той се изчислява върху доход от 18,389.19 евро на година. Гарантираната минимална пенсия е равна на 2/3 от фиксирания доход: - за лице в домакинство: 13,786.01 (75% от базата) - за лице, живеещо само: 11,032.28 (60% от базата)
БЪЛГАРИЯ	<i>Първи стълб:</i> Минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст се определя ежегодно със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване. <i>Втори стълб:</i> Няма минимална пенсия

ЧЕХИЯ	Базов размер: Фиксирана стойност от 64 евро на месец. Допълнителен размер: Фиксирана стойност от 29 евро на месец.
ДАНИЯ	Социална пенсия: Фиксирана стойност от 1/40 от базовия размер 206 евро на година. Допълнителна пенсия: Фиксирана стойност от 166 евро на година.
ГЕРМАНИЯ	Няма минимална пенсия.
ЕСТОНИЯ	Първи стълб: 100% от националната пенсионна ставка – 101 евро на месец. Втори стълб: Няма минимална пенсия.
ГЪРЦИЯ	За лица, родени преди 01.01.1993 г.: Фиксирана стойност от 477.05 евро на месец. За лица, родени след 01.01.1993 г.: Минималната пенсия е 70% от минималната работна заплата за женен работник, фиксирана с Общото национално колективно споразумение от 2002 г. От 1.1.2003 г. минималната пенсия се осъвременява с процента за увеличение на пенсиите. Към момента минималната пенсия е 471.86 евро на месец.
ИСПАНИЯ	Минималната пенсия има месечен размер, зависещ от семейното положение на пенсионера (пенсията се изплаща 14 пъти в годината): – над 65 г.: 528.55 евро (само лице) или 658.75 евро (за лице със зависим съпруг); – под 65 г.: 492.50 евро (само лице) или 615.66 (за лице, със зависим съпруг).
ФРАНЦИЯ	Генерална схема за наемни работници (RGAVTS): Минималната пенсия е с фиксиран размер от 7,301.64 евро на година. Намалява се пропорционално, ако лицето няма необходимия стаж за получаване на пълна пенсия. Добавка за солидарност: Базирана на имуществен тест добавка за много възрастни хора с фиксиран размер: 7,537.30 евро на година за лице. Допълнителна схема за наемни работници (ARRCO) и ръководен състав (AGIRC): Няма минимална пенсия.
ИРЛАНДИЯ	Държавна пенсия (преходна): 218.90 евро на седмица, фиксиран размер. Държавна пенсия (контрбутивна): 111.70 евро на седмица, фиксиран размер.
ИТАЛИЯ	За лица, осигурени преди 01.01.1996 г.: Фиксиран размер от 5 760.56 на година. Пенсията за старост се изплаща в минимален размер, ако годишния осигурителен доход на лицето е до 2 пъти по-нисък от годишния размер на минималната пенсия. Ако осигуреният е сключил брак, пенсията се изплаща в минимален размер ако годишният облагаем доход е по-малък от 4 пъти размера на минималната пенсия. Полага се добавка от 70% от минималната пенсия, ако домакинският доход е между 4 и 5 пъти по-нисък от годишния размер на минималната пенсия и в размер на 40%, ако годишният домакински доход е между 5 и 6 пъти размера на минималната пенсия. За лица, осигурени след 01.01.1996 г.: Няма минимална пенсия.
КИПЪР	85% от базовата пълна пенсия. Размерът на пенсията зависи от семейното положение. За лице, живеещо само се полагат 60% от минималния размер, а за лице, съжителстващо с друг възрастен – 80% от минималната пенсия. При двама зависими членове на семейството – 90% от минималната пенсия, а при три и повече членове на домакинството в зависима възраст се полагат 100% от пенсията.

ЛАТВИЯ	Минималната пенсия зависи от осигурителния стаж и размера на гарантираното от държавата обезщетение за социална сигурност: – до 20 г. – 1.1 x обезщетението – 71 евро на месец; – 21-30 г. – 1.3 x обезщетението – 84 евро на месец; – 31-40 г. – 1.5 x обезщетението – 97 евро на месец; – 41 и повече години – 1.7 x обезщетението – 110 евро на месец.
ЛИТВА	Няма минимална пенсия.
ЛЮКСЕМБУРГ	Пенсията не може да бъде по-ниска от 90% от осигурителния доход, взет при изчисляването ѝ, но само ако лицето има 40 г. осигурителен стаж. Всяка година по-малко намалява размера на пенсията с 1/40.
УНГАРИЯ	<i>Първи стълб:</i> Минималният размер на пенсията е фиксирана сума от 113 евро на месец, но осигуреното лице трябва да има поне 20 г. осигурителен стаж. В противен случай няма право на пенсия. <i>Втори стълб:</i> Няма минимална пенсия.
МАЛТА	Минималната пенсия е във фиксиран размер, в зависимост от семейното положение: – за лице, сключило брак – 118.94 евро на седмица. – за лице, живеещо само – 102.77 евро на седмица.
ХОЛАНДИЯ	Няма минимална пенсия, пенсиите се определят в равен размер според годините стаж.
АВСТРИЯ	Няма минимална пенсия, но съществува изискването, че доходът на пенсионера (не само пенсията) трябва да бъде равен или по-висок от определен праг. Прагът се фиксира според потребителска кошница и зависи от семейното положение на пенсионера: – за лица, живеещи сами прагът е 747.00 евро на месец; – за лица, живеещи в едно и също домакинство със съпруг/партньор: 1,120.00 евро на месец. Ако доходът на пенсионера е под тази граница, той получава добавка до достигането ѝ. Добавката се повишава с 78.29 на месец, ако в домакинството има дете до 18 г. (или 27 г., ако учи).
ПОЛША	Минималната пенсия е фиксирана сума от 166 евро на месец.
ПОРТУГАЛИЯ	Пенсионерите имат право на минимална пенсия в размер на 30% от своя среден осигурителен доход. Освен това, пенсията не може да бъде по-ниска от определен процент от т.нар. гарантираната социална помощ. Размерът се определя и в зависимост от осигурителния стаж на пенсионера: – до 15 г. осигурителен стаж – 57.8% от гарантираната социална помощ; – от 15 до 20 г. осигурителен стаж – 64.5% от гарантираната социална помощ; – от 21 до 30 г. осигурителен стаж – 71.2% от гарантираната социална помощ; – над 30 г. осигурителен стаж – 89% от гарантираната социална помощ.
РУМЪНИЯ	Няма минимална пенсия.
ФИНЛАНДИЯ	Няма минимална пенсия, а национална според броя години престой в страната.

СЛОВЕНИЯ	Всички осигурени лица имат право на гарантирана минимална пенсия в размер от 35% от минималния необходим доход за възрастни домакинства. Този доход се определя от Институт за пенсии и инвалидност. Условието е пенсионерът да има поне 15 г. осигурителен стаж.
СЛОВАКИЯ	Няма минимална пенсия.
ШВЕЦИЯ	Няма минимална пенсия. Има гарантирана пенсия за хората, които имат малка пенсия или са без пенсия. Пълната гарантирана пенсия е 2.13 пъти от ценовата база: 9,265 евро на месец за лице, живеещо само и 8,265 евро на месец за лице в брак. За лица в тежко семейно положение се полага добавка за издръжка на възрастни лица (над 65 г.) Тя трябва да обезпечи достигането на достоян жизнен стандарт и разходите за жилище. За лицата, които не изпълняват условията за гарантирана пенсия, съществува помощ за издръжка на възрастните над 65-годишна възраст. Помощта осигурява приемлив стандарт за живот след удържане на разходите, свързани с поддръжка на жилището и е в размер 1.294 пъти ценовата база за лице, живеещо само и 1.084 от ценовата база за лице в брак.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	<i>Базова държавна пенсия:</i> Минимум 25% от пълната държавната контрибутивна пенсия. <i>Обезщетение при плавно пенсиониране:</i> Минимум 0.14 евро на седмица.

ДЪРЖАВА	СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПЕНСИИ И ДРУГИ ДОХОДИ
БЕЛГИЯ	Съвместяването е възможно, но доходите на пенсионера не бива да надвишават определен праг (7 421.57 евро на месец или 17 149.20 евро, ако е в пенсионна възраст). Прагът е различен за наетите и самостоятелно наетите и се увеличава, ако в домакинството има деца. Ако доходът на пенсионера от икономическа дейност надвишава с до 15% прага, тогава неговата пенсия се намалява в същия процент. Ако доходът на пенсионера от икономическа дейност надвишава с повече от 15% прага, не се изплаща пенсия.
БЪЛГАРИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
ЧЕХИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
ДАНИЯ	Базовият размер на социалната пенсия се намалява с 30%, ако доходът на пенсионера от икономическа дейност надвишават определен праг (34,835 евро на година). Същото намаление важи и за добавките към пенсията (прагът е 15,425 евро на година за лице, живеещо само и 7,689 евро на годината за лице в брак). Прагът се завишава, ако в домакинството на пенсионера има лица в зависима възраст. Допълнителната пенсия не може да бъде получавана с доход от икономическа дейност.
ГЕРМАНИЯ	Съвместяването на пенсия с доход от труд е възможно, но след навършване на 65-годишна възраст. В случай, че лицето се пенсионира преди 65 г., доходите от икономическа дейност не могат да надвишават определен месечен праг. Прагът може да бъде завишаван еднократно в рамките на годината.

ЕСТОНИЯ	Няма ограничение при получаване на пенсия за старост. Ако лицето получава ранна пенсия или пенсия при благоприятни условия, не се позволява съвместяване.
ГЪРЦИЯ	Съвместяването е възможно, но ако пенсията надвишава 734 евро на месец, разликата между действителния размер на пенсията и 734 евро се намалява със 70%.
ИСПАНИЯ	Изплащането на пенсията се суспендира докато пенсионерът упражнява икономическа дейност. Съвместяването на пенсия и икономическа дейност е възможно при получаване на частична пенсия.
ФРАНЦИЯ	Съвместяването на доходи от икономическа дейност и пенсия е възможно, ако общия доход на пенсионера не надвишава 1.6 пъти минималната работна заплата.
ИРЛАНДИЯ	Съвместяването на пенсия с доход от трудова дейност е възможно за лица след навършване на 65 г. възраст. В противен случай е забранено.
ИТАЛИЯ	Съвместяването е възможно за доходи от труд и самостоятелна заетост, но до определен размер на пенсията. Ако тя е до минималната няма допълнителни условия. Но ако получаваната пенсия е над минималния размер, то разликата между него и минималната пенсия се получава в 70%, т.е. = минимална пенсия + 70% (действителен размер - минимална пенсия).
КИПЪР	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
ЛАТВИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно, но не по-рано от навършване на стандартната пенсионна възраст. В противен случай е забранено.
ЛИТВА	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
ЛЮКСЕМБУРГ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно, но при получаване на стандартна пенсия за старост. Забранено е при ранна пенсия.
УНГАРИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно, с разликата че пенсиите и доходът от икономическа дейност се облагат с данък.
МАЛТА	Родените преди 1952 г. могат да съвместяват пенсия и доход от икономическа дейност между своята 61 и 65-годишнина. Размерът на дохода не бива да превишава минималната работна заплата. След навършване на 65 г. няма ограничения. Родените след 1952 г. нямат право да работят и да получават пенсия.
ХОЛАНДИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
АВСТРИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно, но при получаване на стандартна пенсия за старост. При получаване на ранна пенсия също е възможно, но ако общият доход не надвишава определен лимит.
ПОЛША	Няма ограничения след навършване на пенсионна възраст. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.

ПОРТУГАЛИЯ	Няма ограничения. Пенсията на пенсионера се увеличава с 1/14 върху 2% от работната заплата след пенсионна възраст. Върху доходите от труд се дължат осигурителни вноски.
РУМЪНИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно, но при получаване на стандартна пенсия за старост. Не е възможно при получаване на ранна пенсия.
ФИНЛАНДИЯ	Няма ограничения. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
СЛОВЕНИЯ	Няма ограничения, ако доходът не надвишава минималната работна заплата. Пенсионерът може да получава и пенсия и доход от икономическа дейност едновременно.
СЛОВАКИЯ	Няма ограничения.
ШВЕЦИЯ	Няма ограничения.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Няма ограничения.

ДЪРЖАВА	СТИМУЛИ ЗА ОТЛАГАНЕ НА ПЕНСИОНИРАНЕТО
БЕЛГИЯ	Няма възможност за отлагане на пенсионирането.
БЪЛГАРИЯ	Всяка година осигурителен стаж след навършване на стандартната пенсионна възраст и осигурителен стаж без превръщане от 34 г. за жените и 37 г. за мъжете, които продължават да работят и нямат отпусната пенсия, дава 3% вместо 1% в размера на пенсията.
ЧЕХИЯ	За всеки 90 дни отлагане на пенсионирането се полагат 1.5% увеличение на пенсията.
ДАНИЯ	Пенсията се увеличава на база актюерски разчети. След 65-годишна възраст се дължи добавка към националната пенсия. Допълнителната пенсия се увеличава с фиксиран процент за всеки месец от 67 до 70-годишна възраст.
ГЕРМАНИЯ	Всеки месец отлагане носи 0.5% увеличение на пенсията.
ЕСТОНИЯ	Всеки месец отлагане носи 0.9% увеличение на пенсията.
ГЪРЦИЯ	За лицата между 63 и 67 г., всяка година след 35-тата година осигурителен стаж носи 3% при изчисляване на пенсията.
ИСПАНИЯ	Всяка година осигурителен стаж след навършване на 65-годишна възраст носи 2% увеличение на пенсията.
ФРАНЦИЯ	Генерална схема за наемни работници (RGAVTS): От 1.1.2007 г. за всеки осигурен след навършване на 60 г., който има 40 г. осигурителен стаж, всяка допълнителна година носи 0.75% увеличение на пенсията за първата година, 1% за всяко следващо тримесечие до навършване на 65-годишна възраст и 1.25% за всяко тримесечие след 65-годишна възраст.
ИРЛАНДИЯ	Няма специални стимули.
ИТАЛИЯ	Наемни работници с поне 40 г. осигурителен стаж получават добавка към пенсията във фиксиран размер.
КИПЪР	Всеки месец отлагане носи 0.5% увеличение на пенсията.

ЛАТВИЯ	Няма специални стимули.
ЛИТВА	Всяка година след получаване право на пенсия носи 8% увеличение на пенсията.
ЛЮКСЕМБУРГ	Ако лицето продължава да работи след 65-годишна възраст, платените вноски се възстановяват в края на годината.
УНГАРИЯ	<i>Първи стълб:</i> Всеки месец отлагане на пенсионирането носи увеличение от 0.5% на размера на пенсията. <i>Втори стълб:</i> Няма специални стимули.
МАЛТА	Няма специални стимули.
ХОЛАНДИЯ	Няма възможност за отлагане на пенсионирането.
АВСТРИЯ	Всяка година отлагане носи 4.2% увеличение на размера на пенсията, но не повече от 3 години.
ПОЛША	Няма специални стимули.
ПОРТУГАЛИЯ	Пенсионирането може да се отлага от 65 г. до навършване на 70-годишна възраст. Пенсията се увеличава по диференцирано, в зависимост на месеците, с които лицето е отложило своето пенсиониране. Всеки месец носи бонус – той варира между 0.33 и 1.0% в зависимост от броя години осигурителен стаж и времето след пенсионната възраст, през което не е получавана пенсия.
РУМЪНИЯ	Всяка допълнителна година след навършване на пенсионна възраст носи 3.6% увеличение на пенсията.
ФИНЛАНДИЯ	Всеки месец отлагане на пенсионирането носи 0.6% увеличение на пенсията. Пенсионирането може да се отлага от 65 г. до 68-годишна възраст.
СЛОВЕНИЯ	Изискването е лицето да има 40 г. осигурителен стаж (мъже) и 38 г. осигурителен стаж (жени) и да продължава да работи след 63-годишна възраст (мъже) и 61-годишна възраст (жени). Всяка година отлагане на пенсионирането носи различен бонус: – 3% за първата година; – 2.6% за втората година; – 2.2% за третата година; – 1.8% за четвъртата година; – 1.5% за петата и всяка следваща година.
СЛОВАКИЯ	Всеки месец отлагане на пенсионирането носи 0.5% увеличение на пенсията.
ШВЕЦИЯ	Всеки месец отлагане на пенсионирането носи 0.7% след навършване на 65-годишна възраст.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Държавните пенсии се увеличават приблизително с 10.4% за всяка година отлагане на пенсионирането.

ДЪРЖАВА	ДАНЪЧНО ОБЛАГАНЕ НА ПЕНСИИТЕ
БЕЛГИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
БЪЛГАРИЯ	Пенсиите не се облагат с данъци.
ЧЕХИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ДАНИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ГЕРМАНИЯ	Пенсиите се облагат с данъци. През 2005 г. само 50% от пенсията е била облагаема. След това, облагаемата част от пенсията се увеличава с 2% до 2020 г. и с 1% от 2021 до 2040 г.
ЕСТОНИЯ	Пенсиите от първия стълб до 192 евро на месец не се облагат с данъци. Пенсиите от втория стълб са обект на данъчно облагане.
ГЪРЦИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ИСПАНИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ФРАНЦИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ИРЛАНДИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ИТАЛИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
КИПЪР	Пенсиите се облагат с данъци.
ЛАТВИЯ	Пенсиите, отпуснати до 01.01.1996 г. не са обект на данъчно облагане. Пенсиите, отпуснати след 01.01.1996 г. са обект на данъчно облагане.
ЛИТВА	Пенсиите не се облагат с данъци.
ЛЮКСЕМБУРГ	Пенсиите се облагат с данъци.
УНГАРИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
МАЛТА	Пенсиите се облагат с данъци.
ХОЛАНДИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
АВСТРИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ПОЛША	Пенсиите се облагат с данъци.
ПОРТУГАЛИЯ	Пенсиите се облагат с данъци, но с по-ниски ставки.
РУМЪНИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.
ФИНЛАНДИЯ	Пенсиите се облагат с данъци, но с по-ниски ставки.
СЛОВЕНИЯ	Пенсиите се облагат с данъци. Добавките към пенсиите не са обект на данъчно облагане.
СЛОВАКИЯ	Пенсиите не се облагат с данъци.
ШВЕЦИЯ	Пенсиите се облагат с данъци. Добавките към пенсиите не са обект на данъчно облагане.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Пенсиите се облагат с данъци.

ДЪРЖАВА	ОСИГУРИТЕЛНИ ВНОСКИ ВЪРХУ ПЕНСИИТЕ
БЕЛГИЯ	Вноската е 3.55% за осигуряване срещу болест и инвалидност, при условие, че пенсията не падне под определен размер (1,430.06 евро и 1,206.65 евро на месец, съответно за лице, живеещо само и лице, което не живее само). Дължи се т.нар. "солидарна вноска" в размер до 2.0%, който зависи от размера на пенсията и семейното положение на пенсионера.
БЪЛГАРИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ЧЕХИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ДАНИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ГЕРМАНИЯ	Върху пенсиите се дължат осигурителни вноски за осигуряване при болест в размер на половината от стандартната вноска или 7.0% плюс допълнителна вноска от 0.9%. Пенсионерите дължат вноска в размер на 1.95% за дългосрочна грижа, а пенсионерите без деца, родени след 1940 г. плащат допълнителни 0.4%.
ЕСТОНИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ГЪРЦИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ИСПАНИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ФРАНЦИЯ	Пенсионерите от Общата схема за наети лица плащат вноска в размер на 6.6% от пенсията си. Възможни са намалявания в зависимост от дохода на пенсионера. Пенсионерите от допълнителните схеми плащат вноска в размер на 1.0% от пенсията си.
ИРЛАНДИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ИТАЛИЯ	Пенсионерите плащат 0.01% на месец (13 пъти на година) към Националния институт на италианските пенсионери.
КИПЪР	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ЛАТВИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ЛИТВА	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ЛЮКСЕМБУРГ	Пенсионерите плащат 2.7% за здравно осигуряване и 1.4% за дългосрочна грижа.
УНГАРИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
МАЛТА	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ХОЛАНДИЯ	Върху пенсиите се дължат осигурителни вноски за здравно осигуряване, като една част от тях впоследствие се възстановяват.
АВСТРИЯ	Пенсионерите плащат 4.85% за осигуряване при болест.
ПОЛША	От пенсиите се правят удържки за здравно осигуряване.
ПОРТУГАЛИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
РУМЪНИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ФИНЛАНДИЯ	Върху пенсиите се дължи вноска 1.45% за здравно осигуряване.
СЛОВЕНИЯ	Върху пенсията се дължи вноска 5.96% за здравно осигуряване.
СЛОВАКИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ШВЕЦИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	Върху пенсиите не се дължат осигурителни вноски.

**ОБЩИ ПРИНЦИПИ НА ФИНАНСИРАНЕ
НА ОСИГУРИТЕЛНИТЕ СИСТЕМИ
В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ**

Държава	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсии	Трудова злополука и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Белгия	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите	Няма такава схема	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите	Трудова злополука и проф. болест	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите	Част от цялостното уп-равление на системата: обща осигурителна вноска, държавни субсидии, финансиране от ДДС според нуждите
България	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Няма такава схема	Осигурителни вноски. Държавата покрива недостига от средства	Осигурителни вноски. Държавата покрива недостига от средства	Осигурителни вноски. Държавата покрива недостига от средства	Осигурителни вноски от работодателя	Осигурителни вноски	Данъци
Чехия	Осигурителни вноски и данъци		Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски от работодателя	Осигурителни вноски	Данъци

Държава	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсия	Трудова злостопанка и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Дания	Данъци	Данъци	Няма такава схема	Данъци	Социална пенсия: Данъци Допълнителна пенсия: Осигурителни вноски	Социална пенсия: Данъци Допълнителна пенсия: Осигурителни вноски	Осигурителни вноски от работодателя	Държавата изплаща обезщетенията. Осигурителните вноски за осигурените лица и техните работодатели, както и за самостоятелно осигурените лица към Фонд "Пазар на труда" (Labour Market Fund) покриват държавните разходи за тези обезщетения	Данъци
Германия	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски от работодателя и данъци	Осигуряване срещу безработица: Осигурителни вноски Осигуряване за обезщетение за безработица за хора с ниски доходи: Данъци	Данъци

Държава	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсия	Трудова залоупака и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Естония	Социален данък (Social tax)	Социален данък (Social tax)	Няма такава схема	Пенсия за не-работоспособност: Социален данък <i>Добавки към пенсията и национална пенсия: Да-нъци</i>	Пенсия за старост: Социален данък <i>Добавки към пенсията и национална пенсия: Да-нъци</i> <i>Допълнителна пенсия: Осигурителни вноски</i>	<i>Наследствена пенсия: Социален данък</i> <i>Национална пенсия: Да-нъци</i>	Социален данък за сметка на работодателя	<i>Осигуряване за обезщетение за безработица: Осигурителни вноски</i> <i>Добавка при безработица: Данъци</i>	Данъци
Гърция	<i>Осигурени лица преди 1.1.1993 г.:</i> Осигурителни вноски; <i>Осигурени лица след 1.1.1993 г.:</i> Тристранно финансиране (осигурено лице, осигурител, държава); Годишна субсидия от държавния бюджет	<i>Осигурени лица преди 1.1.1993 г.:</i> Осигурителни вноски; <i>Осигурени лица след 1.1.1993 г.:</i> Тристранно финансиране (осигурено лице, осигурител, държава); Годишна субсидия от държавния бюджет	Няма такава схема	<i>Осигурени лица преди 1.1.1993 г.:</i> Осигурителни вноски; <i>Осигурени лица след 1.1.1993 г.:</i> Тристранно финансиране (осигурено лице, осигурител, държава); Годишна субсидия от държавния бюджет	<i>Осигурени лица преди 1.1.1993 г.:</i> Осигурителни вноски; <i>Осигурени лица след 1.1.1993 г.:</i> Тристранно финансиране (осигурено лице, осигурител, държава); Годишна субсидия от държавния бюджет	<i>Осигурени лица преди 1.1.1993 г.:</i> Осигурителни вноски; <i>Осигурени лица след 1.1.1993 г.:</i> Тристранно финансиране (осигурено лице, осигурител, държава); Годишна субсидия от държавния бюджет	<i>Осигурени лица преди 1.1.1993 г.:</i> Осигурителни вноски; <i>Осигурени лица след 1.1.1993 г.:</i> Тристранно финансиране (осигурено лице, осигурител, държава); Годишна субсидия от държавния бюджет	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски

Държава	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсии	Трудова затоплука и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Испания	Данъци	Осигурителни вноски	Държавен бюджет	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски	Данъци
Франция	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски и субсидии	Осигурителни вноски и данъци
Ирландия	Предимно да- нъци	Осигурителни вноски	Предимно да- нъци	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Данъци
Италия	Осигурителни вноски за сметка на работодате- лите	Осигурителни вноски за сметка на работодате- лите	Няма такава схема	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски за сметка на работодате- лите	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски за сметка на работодате- лите
Кипър	Държавен бюджет	Осигурителни вноски и дър- жавно финан- сиране	Няма такава схема	Осигурителни вноски и дър- жавно финан- сиране	Осигурителни вноски и дър- жавно финан- сиране	Осигурителни вноски и дър- жавно финан- сиране	Осигурителни вноски и дър- жавно финан- сиране	Осигурителни вноски и дър- жавно финан- сиране	Държавен бюджет
Латвия	Част от по- доходния да- нък и държав- ни субсидии	Осигурителни вноски	Няма такава схема	Осигурителни вноски и да- нъци	Част от по- доходния да- нък и държав- ни субсидии	Част от по- доходния да- нък и държав- ни субсидии	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Част от по- доходния да- нък и държав- ни субсидии	Данъци

Държава	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсии	Трудова затлопука и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Литва	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци, а за помощ при смърт – данъци	Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Данъци
Люксембург	Осигурителни вноски и дър- жавни субси- дii	Осигурителни вноски и дър- жавни субси- дii	Осигурителни вноски и дър- жавни субси- дii	Осигурителни вноски и дър- жавни субси- дii	Осигурителни вноски и дър- жавни субси- дii	Осигурителни вноски и дър- жавни субси- дii	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Специален да- нък и държав- ни субсидии	Осигурителни вноски за сметка на работодате- ля (реимбур- сират се от държавата) и държавни субсидии
Унгария	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	1 стъпка: Оси- гурителни вноски и да- нъци; 2 стъпка: Осигурителни вноски	1 стъпка: Оси- гурителни вноски и да- нъци; 2 стъпка: Осигурителни вноски	Осигурителни вноски за сметка на работодате- ля и държавни субсидии	Осигурителни вноски	Данъци
Малта	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата	Обща осигу- рителна внос- ка от работо- ника, работо- дателя, само- осигурените, държавата

Държава	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсии	Трудова злополука и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Холандия	Закон за здравното осигуряване; Осигурителни вноски Закон за нео- пложната медицинска помощ; Осигу- рителни вноски	Осигурителни вноски	Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Част от осигу- ряването срещу болест	Осигурителни вноски	Данъци
Австрия	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски	Данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци
Полша	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски за сметка на работодаате- ля и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Данъци
Португалия	Данъци	Осигурителни вноски	Данъци	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски	Данъци
Румъния	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Няма такава схема	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Държавен бюджет

Държава	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсии	Трудова злополука и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Финландия	Здравните услуги и меди- цинската по- мощ се фи- нансират с държавни субсидии. Осигуряване- то за парично обезщетение при болест се финансира по- равно от осигу- рителни вноски и дър- жавна субси- дия.	Предимно осигурителни вноски	Няма такава схема	Национална пенсия: Осигурителни вноски и данъци Задължител- на контрибу- тивна пен- сия: Осигури- телни вноски и държавна субсидия	Национална пенсия: Осигурителни вноски и данъци Задължител- на контрибу- тивна пен- сия: Осигури- телни вноски и държавна субсидия	Национална пенсия: Осигурителни вноски и данъци Задължител- на контрибу- тивна пен- сия: Осигури- телни вноски и държавна субсидия	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски и данъци	Данъци
Словения	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Няма такава схема	Осигурителни вноски и дър- жавни гаран- ции при не- достиг на средства	Осигурителни вноски и дър- жавни гаран- ции при не- достиг на средства	Осигурителни вноски и дър- жавни гаран- ции при не- достиг на средства	Осигурителни вноски и дър- жавни гаран- ции при не- достиг на средства	Данъци и осигу- рителни вноски	Данъци
Словакия	Осигурителни вноски и държавни субсидии	Осигурителни вноски и държавни субсидии	Няма такава схема	Осигурителни вноски и държавни субсидии	Осигурителни вноски и държавни субсидии	Осигурителни вноски и държавни субсидии	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски и държавни субсидии	Държавен бюджет

Държава	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Наследствен и пенсии	Трудова злополука и проф. болест	Безработица	Семейни обезщетения
Швеция	Финансира се от бюджетни- те на мест- ните власти	Осигурителни вноски	Няма такава схема	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски и данъци	Осигурителни вноски за сметка на ра- ботодателя	Осигурителни вноски и данъци	Данъци
Великобрита- ния	Предимно данъци	Осигурителни вноски и данъци	Няма такава схема	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Осигурителни вноски	Данъци	Осигурителни вноски и данъци	Данъци

СОЦИАЛНО-ОСИГУРИТЕЛНИ ВНОСКИ В СТРАНИТЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

1. БЕЛГИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обез- щетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова затоплука и проф. болест	Семейни обезщетения
Обща осигурителна вноски: 37.84% общо, от която: 24.77% за работодателя, 13.07% за осигуреното лице. "Вноски за задържане на заплатите": 7.48% за работодателя. Вноски за предприятия с над 10 души наети лица: 1.69% за работодателя. Здравно-осигурителна вноски за дър- жавните служители: 7.35% общо, от която: 3.55% за държавния служител, 3.80% за държавата. Няма плаван на осигурителния доход.	Част от общата осигу- рителна вноска.	Част от об- щата осигу- рителна вноска Общо 3.5%, от които: 2.1% за ра- ботодателя, 1.4% за осигу- реното лице. Самоосигу- рящите се осигуряват по желание.	Няма отпек- на схема.	Част от общата осигури- телна вноска.	Част от общата осигури- телна вноска.	Част от общата осигури- телна вноска.	Част от общата осигури- телна вноска и допълнител- ни вноски за сметка на работо- дателите според типа предприя- тие.	Част от общата осигури- телна вноска.	Част от общата осигури- телна вноска.

2. БЪЛГАРИЯ

Обща осигурителна вноска	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова заложеност и проф. болест	Семейни обезщетения
Обща осигурителна вноска за инвалидност, старост, смърт, общо заболяване и матчиство, и безработица. Размерът на вноската зависи от категорията труд. Вноската за осигурено лице от трета категория труд е 26.5%, от когото: за инвалидност, старост и смърт - 22%, общо заболяване и матчиство - 3.5%, безработица - 1.0%. Осигурителната вноска се разделя в съотношение 60% за работодател и 40% за осигуреното лице.	Общо 6%, от които: 3.6% за работодателя, ботоподателя, 2.4% за осигуреното лице. Минимален осигурителен доход за самоосигуряващите се: 123 евро. Максимален осигурителен доход: 1 021 евро.	Част от общата осигурителна вноска. Общо 3.5%, от които: 2.1% за работодателя, ботоподателя, 1.4% за осигуреното лице. Самоосигуряващите се осигуряват по желание.	Нама отпедна схема.	Част от общата осигурителна вноска. За лицата, родени преди 01.01.1960 г. Общо 22% от които: 13.2 за работодател, 8.8% за осигуреното лице. За лицата, родени след 31.12.1959 г. Общо 17%, от които: 10.2% за работодател, 6.8% за осигуреното лице. Ако осигуреното лице е I-ва или II-ра категория труд, вноската за работодателя е 16.2%	Първи стъп: Виж "Инвалидност". Втори стъп: Професионални пенсионни фондове. Първа категория труд: 12% за сметка на работодателя. Втора категория труд: 7% за сметка на работодателя. Универсални пенсионни фондове: 5% общо, от които: 3% за работодателя, 2% за осигуреното лице.	Виж "Инвалидност"	Част от общата осигурителна вноска. Между 0.4 и 1.1% за сметка на работодателя.	Част от общата осигурителна вноска. Общо 1%, от които: 0.6% за работодателя, 0.4% за осигуреното лице.	Финансира се с данъци.

3. ЧЕХИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезще- тения	Дъгосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова залоупка и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска	Осигурени лица: 13.5% общо, от които: 4.5% за осигуреното лице, 9.0% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 48 ум- ножено по средната ра- ботна заплата (43 437 евро) на година. Самосигурява- щи се: 13.5% от декларация доход (50% от техния доход като самооси- гурени лица, минути разходи те за дейност- та). Максимал- ен осигурите- лен доход: 48 умножено по средната ра- ботна заплата (43 437 евро) на година.	Осигурени лица: 4.4% общо, от които: 1.1% за осигуреното лице, 3.3% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 48 ум- ножено по средната ра- ботна заплата (43 437 евро) на година. Самосигурява- щи се (добро- вно): 4.4% от декларацията доход (50% от разликата меж- ду дохода и разходите за дейността). Максимален осигурителен доход: 48 умно- жено по сред- ната работна заплата (43 437 евро) на година.	Няма отдек- на схема.	Виж "Старост".	Осигурени лица: Общо 28.0% от кои- то: 6.5% за осигуреното лице, 21.5% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 48 умножено по средната ра- ботна заплата (43 437 евро) на година. Самосигурява- щи се: 28% от декларацията доход (50% от разликата меж- ду дохода и раз- ходите за дей- ността). Максимален осигурителен доход: 48 умно- жено по сред- ната работна заплата (43 437 евро) на година.	Виж "Старост".	Между 0.2 и 1.2% за сметка на работодател- я.	Осигурени лица: 1.6% общо, от които: 0.4% за осигуреното ли- це, 1.2% за рабо- тодателя. Максимален осигу- рителен доход: 48 умножено по средната работ- на заплата (43 437 евро) на година. Самосигурява- щи се: 1.6% от декларацията доход (50% от разликата между дохода и разходи- те за дейност- та). Максимален осигурителен до- ход: 48 умножено по средната ра- ботна заплата (43 437 евро) на година.	Финансира се с данъци

4. ДАНИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обез- щетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова зло- полука и проф. болест	Семейни обезщетения
Общо 8% за сметка на осигурените лица и самоосигуряващи се към Фонд "Пазар на труда" (Labour Market Fund).	Финансира се с данъци.	Финансира се с данъци. Вноските към Фонд "Пазар на труда" компенси- рат част от губравните разходи.	Финансира се с данъци.	Финансира се с данъци.	Социална пенсия: Финансира се с данъци. Допълни- телна пен- сия: Вноски от 33 евро на месец, от която 1/3 е за осигу- реното лице и 2/3 са за работо- дателя.	Социална пенсия: Финансира се с данъци. Допълни- телна пен- сия: Вноски от 33 евро на месец, от която 1/3 е за осигу- реното лице и 2/3 са за работо- дателя.	Осигурител- ните вноски варирант според рис- ка и са за сметка на работода- теля.	Абсолютна (парична) вноска в еднакъв за всички раз- мер. Опреде- ля се на база максимал- ния размер на дневното обезщетение за без- работица. В момента е 4,8 пъти от макс. размер.	Финансира се с данъци.

5. ГЕРМАНИЯ

Обща осигурителна вноска	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска.	Различни осигурителни вноски, в зависимост от здравноосигурителния фонд. Средният размер е: 13.90% общо, от които: 6.95% за осигуреното лице, 6.95% за работодателя.	Виж: "Болест: парични обезщетения"	Общо 1.95% от които: 0.975% за осигуреното лице, 0.975% за работодателя. Пенсионирите плащат вноса от 1.95% от пенсията си. Осигурените лица, родени след 1940 г. без деца плащат допълнителна осигурителна вноска от 0.25% след навършване на 23 г. Максимален осигурителен доход: 43 200 евро.	Виж "Старост".	Общо 19.90%, от които: 9.95% за осигуреното лице, 9.95% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 63 600 евро по старото законодателство и 54 000 евро по новото законодателство.	Виж "Старост".	Вноските се определят в зависимост от сектора на дейност. Плащат се от работодателя.	Осигуряване за безработица: 3.3% общо, от които: 1.65% осигурено лице, 1.65% работодателя. Максимален осигурителен доход: 63 600 евро по старото законодателство и 54 000 евро по новото законодателство. Базова социална сигурност за търсещи работа: Финансира се с данъци.	Финансира се с данъци.

6. ЕСТОНИЯ

БОЛЕСТ: обезщетения в натура	БОЛЕСТ: парични обез- щтения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова зло- полука и проф. болест	Семейни обезщетения
ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА <i>Работодатели:</i> Социален данък - 33 на сто, от които: 13% за здравно осигуряване и болест, 20% за пенсионно осигуряване Няма таван на осигурителния доход. <i>Осигурени лица:</i> Не се плащат осигурителни вноски. <i>Самоосигурени лица:</i> Социален данък - 33%, от които: 13% за здравно осигуряване и болест, 20% за пенсионно осигуряване. Максималният осигурителен доход е 1 376 евро на месец.	Част от общия соци- ален данък	Няма отде- лна схема	Част от общия соци- ален данък	Част от общия соци- ален данък	Част от общия соци- ален данък	Няма специ- ално осигу- ряване за трудова злополука и професио- нална бо- лест. Част е от здрав- ното осигу- ряване и осигурява- нето срещу болест.	Обезшете- ние за без- работица: 0.9% общо, от които 0.6% за ра- ботодател- я, 0.3% за осигурено- то лице. Добавка при безработи- ца: Няма осигурител- ни вноски, финансира се с данъци	Финансира се с данъци

7. ГЪРЦИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения 2 в натура	Болест: парични обез- щетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злопо- лука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурител- на вноски.	Общо 6.45%, от които: 2.15% за осигуреното лице, 4.30% за работо- дателя. За лицата, осигурени преди 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 2 384.50 евро на месец. За лицата, осигурени след 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 5 438 евро на месец.	Общо 1.20%, от които: 0.40% за осигуреното лице, 0.80% за работо- дателя. За лицата, осигурени преди 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 2 384.50 евро на месец. За лицата, осигурени след 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 5 438 евро на месец.	Няма отдел- на схема.	Виж "Старост".	Общо 20.00% от които: 6.67% за осигуреното ли- це, 13.33% за работода- теля. За лицата, осигурени пре- ди 01.01.1993 г.: Максима- лен осигурителен доход: 2 384.50 евро на месец. За лицата, осигурени след 01.01.1993 г.: Максима- лен осигурителен доход: 5 438 евро на месец. Осигурителната вноска се увеличава с 3.6% (2.2% за осигуреното лице и 1.4% за работодателя) при тежки условия на труд и с 1.0% за сметка на работодателя за пред- приятия, в които същес- твува професионален риск.	Виж "Ста- рост".	Осигуряване- то е част от осигуря- ването за болест.	Общо 5% от които: 1.35% от за осигуре- ното лице, 3.67% за ра- ботодателя. За лицата, осигурени преди 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 2 384.50 евро на месец. За лицата, осигурени след 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 5 438 евро на месец.	Общо 2.0%, от които: 1.0% за осигу- реното лице, 1.0% за рабо- подателя. За лицата, осигурени преди 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 2 384.50 евро на месец. За лицата, осигурени след 01.01.1993 г.: Максима- лен осигури- телен доход: 5 438 евро на месец.

8. ИСПАНИЯ

Обща осигурителна вноска	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обез- щечения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова заложава и проф. болест	Семейни обезщетения
Обща осигурителна вноска (с изключение на риска безработица): Общо 28.3% от които: 4.7% за осигуреното лице, 23.6% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 3 074.10 евро на месец.	Финансира се с данъци.	Част от общата осигурител- на вноска.	Част от общата осигурител- на вноска.	Част от общата осигурител- на вноска.	Част от об- щата осигу- рителна вноска.	Част от об- щата осигу- рителна вноска.	Ставките се фикси- рат с реше- ние на пра- вителство- то. 1.55% за осигуреното ли- це, 5.75% за ра- ботодателя. Фонд за гаран- тиране на ра- ботните запла- ти: 0.2% за сметка на рабо- дателя. Професионално обучение: Общо 0.7%, от които: 0.6% за работо- дателя, 0.1% за осигуреното лице. Максимален осигурителен доход: 3 074.10 на месец.	Осигуряване срещу безрабо- тица: Общо 7.30%, от кои- то: 1.55% за осигуреното ли- це, 5.75% за ра- ботодателя. Фонд за гаран- тиране на ра- ботните запла- ти: 0.2% за сметка на рабо- дателя. Професионално обучение: Общо 0.7%, от които: 0.6% за работо- дателя, 0.1% за осигуреното лице. Максимален осигурителен доход: 3 074.10 на месец.	Финансира се с данъци.

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злостопанка и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска.	Обща схема за наети лица: Осигурителни вноски за болест, майчинство, инвалидност и смърт: Общо 13.55%, от които 0.75% за осигурено лице и 12.80% за работодателя. Няма максимален осигурителен доход. Намаляване на осигурителните вноски за осигурени лица с ниски работни заплати: - намаляване на осигурителните вноски за сметка на работодателя с 0.50 евро до 1.50 евро на час в зависимост от голямината на фирмата; - намаляване на осигурителната вноска за сметка на осигуреното лице, но не повече от 21.50%.	Виж "Болезт: парични обезщетения".	Осигуровка "Социалност" в размер на 0.30% за сметка на работодателя.	Виж "Болезт: обезщетения в натура".	Обща схема за наети лица: Общо 14.95%, от които 6.65% за осигуреното лице и 8.30% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 2 773 евро на месец. Допълнителна схема за наети лица: за всички наети лица: 7.5% от прага (3% за осигуреното лице и 4.5% за работодателя) + 2% под прага (0.8% за осигуреното лице и 1.2% за работодателя) + 2.2% от 2-ро до 4-то ниво на дохода (0.9% за осигуреното лице и 1.3% за работодателя) за пенсионирани между 60 и 65-годишна възраст); за наети лица без дългогодишни служби: 20% за осигурени лица с доходи между 2-ро и 3-то ниво (8% за осигуреното лице и 12% за работодателя). Допълнителна схема за ръководен персонал: Ръководен персонал с доход между 2-ро и 8-мо ниво: общо 20.3% (7.7% за осигуреното лице и 12.6% за работодателя).	Виж "Старост".	Колективни, индивидуални или смесени вноски за осигурено лице и в зависимост от броя на наетите лица във фирмата и нивото на риска. Осигурителните вноски са за сметка на работодателя.	Общ 6.4% от когото 2.4% за осигуреното лице и 4.0% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 11 месеца и 133 дни.	Общо 5.4% за сметка на работодателя. Няма максимален осигурителен доход.

10. ИРЛАНДИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Обща осигурителна вношка (без обезщетения за майчинство в натура): – за осигуреното лице: 4.0%. Първите 127 евро седмично се изключват от осигурителния доход. Осигурени лица с доходи до 352 евро на седмица не ръждат осигурителни вноски. Максималният размер на осигурителния доход е 50 700 евро на година. – за работодателя: 8.5% (включително вноската от 0.7% за Националния фонд за обучение) за осигурителни доходи до 356 евро на седмица и 10.75% (включително вноската от 0.7% за Националния фонд за обучение) за осигурителни доходи над 356 евро на седмица. Няма максимален размер на осигурителния доход.	Общо 2.0% за сметка на наетишп лица. Допълнително се плащат 0.5%, ако доходът надвиши 1 925 евро на седмица. Няма максимален осигурителен доход. Не се плаща вношка за осигурени лица с доходи под 500 евро на седмица.	Част от общата осигурителна вношка.	Част от общата осигурителна вношка.	Част от общата осигурителна вношка.	Част от общата осигурителна вношка.	Част от общата осигурителна вношка.	Част от общата осигурителна вношка.	Част от общата осигурителна вношка.	Финансира се с данъци.

11. ИТАЛИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злостопанка и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноски.	<i>Работнищи "Сини якички":</i> Общо 2.68% за сметка на работодателите. Вноски за майчинство: 0.46% в индустрията и 0.24% в търговията. Няма максимален осигурителен доход. <i>Работнищи "Бели якички":</i> Работодателите плащат само осигурителни вноски за майчинство в същите размери. Няма максимален осигурителен доход.	Виж "Болест: обезщетения в натура".	Няма отдели на схема.	Виж "Старост".	Общо 33.00%, от които: 9.19% за осигурително лице, 23.81% за работодателите. Няма максимален осигурителен доход.	Виж "Старост".	Колективни вноски в зависимост от нивото на риска. Вноската варира в размер между 0.3 и 13% и се плаща от работодателя.	Общо 1.61% за сметка на работодателите.	Общо 0.68% за сметка на работодателите.

12. КИПЪР

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злостопанка и проф. болест	Семейни обезщетения
Осигурено лице: 6.3%, Работодател: 6.3%, Самоосигуряващ се: 11.6% от минималния осигурителен доход. Максимален осигурителен доход: 885 евро на седмица и 3 836 евро на месец.	Финансира се с данъци.	Част от общата осигурителна вноски.	Финансира се с данъци.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски, но 6% от нея се трансферира в отделна сметка за изплащане на обезщетения за безработица.	Финансира се с данъци.

13. ЛАТВИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злостолучка и проф. болест	Семейни обезщетения
За негли лица: Общо 33.09%, от които: 9.00% за осигуреното лице, 24.09% за работодателя. Максимален осигурителен доход от 41 980 евро на година. За самоосигуряващи се: Общо 30.44%, платими върху минимум 2 553 евро на година и 41 980 евро на година.	Финансира се с данъци.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Няма отделна схема.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Финансира се с данъци.

14. ЛИТВА

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злостолучка и проф. болест	Семейни обезщетения
Общо 33.7%, от които: 30.7% за работодателя, 3.0% за осигуреното лице.	Работодатели: 3% без максимален осигурителен доход. Осигурени лица: 0% вносна, но 30% от годишния данък се насочва за здравно осигуряване. Самоосигуряващи се: Задължение за плащане на месечна вносна равна на поне 30% от вноската за осигурените лица и годишна вносна от не по-малко от 1/12 от годишния размер на осигурителните вноски, платими от държавата за осигурените за сметка на държавата. Фермерите внасят 3.5% от официалната работна заплата, малките селскостопански производители - 1.5% от минималната работна заплата, а останалите самоосигуряващи се - 10% от средната брутна работна заплата.	Част от общата осигурителна вносна. Общо 3.4%, от които: 0.5% за осигуреното лице, 2.9% за работодателя. Няма максимален осигурителен доход.	Няма отделна схема.	Част от общата осигурителна вносна. Работодатели: 23.85% без максимален осигурителен доход. Осигурени лица: 2.5% без максимален осигурителен доход. Самоосигуряващи се: 50% от размера на базовата пенсия и 15% от декларирания доход (но не по-малко от 15% от 12 минимални работни заплати за година).	Виж "Инвалидност".	Виж "Инвалидност".	Колективни вноски в зависимост от нивото на риска. Вноската варира в размер между 0.28 и 1.0% и се плаща от работодателя. Няма максимален размер на осигурителния доход.	Част от обезщетенията осигурителна вносна. Общо 0.95% за сметка на работодателя. Няма максимален размер на осигурителния доход.	Финансира се с данъци.

15. ЛЮКСЕМБУРГ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дъгосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска.	Общо 5,4%, от които: 2,7% за осигуреното лице, 2,7% за работодателя.	Работници "сини якички": Общо 4,70%, от които: 2,35% за работника, 2,35% за работодателя. Работници "бели якички": Общо 0,20%, от които: 0,10% за работника, 0,10% за работодателя. Максимален осигурителен доход: 8 047,66 евро на месец.	Общо 1,4% за сметка на осигурителите лица.	Виж "Старост".	Общо 24,0% от които: 8,0% за работодателя, 8,0% за осигуреното лице, 8,0% за държавата. Максимален осигурителен доход: 8 047,66 евро на месец.	Виж "Старост".	Колективни вноски в зависимост от нивото на риска. Вноска варира в зависимост от размера на работната заплата: 0,53% и 6,0% и се плаща от работодателя върху минимум 1 609,53 евро на месец и 8 047,66 евро на месец.	Финансира се с данъци.	Общо 1,7% за сметка на работодателя. Максимален осигурителен доход: 8 047,66 евро. Държавата реимбурсира работодателските вноски в последствие.

16. УНГАРИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дъгосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и профес. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска.	Здравно осигуряване: Общо 8,5%, от които: 4,0% за осигуреното лице, 4,5% за работодателя. Работодателите и осигурителите плащат допълнително 8,26 едновременно на месец.	Здравно осигуряване: Общо 3,0%, от които: 2,5% за осигуреното лице, 0,5% за работодателя. Няма максимален осигурителен доход.	Няма отделна схема.	Виж "Старост". Първи стъп.	Първи стъп: Осигурено лице: общо 9,5%, при осигуряване само в първи стъп и 1,5% при осигуряване във втори стъп. Работодател: 24% Втори стъп: Осигурено лице: общо 8,0% Работодател: не плаща осигурителни вноски. Максимален осигурителен доход: 83 евро на ден за осигуреното лице, а за работодателите няма максимален осигурителен доход. Въвежда се нова осигурителна вноска в размер 1,3% за ранно пенсиониране. През 2008 г. 25% от вноската се плаща от работодателя и 75% – от държавата. Пенсионирателите, които работят, внасят 9,5% от пенсията си.	Виж "Старост".	Вноската е в размер на месец 18 евро и се плаща от работодателя.	Фонд "Газар на труда" (Labour Market Fund): Общо 4,5%, от които: 1,5% за осигуреното лице, 3,0% за работодателя. Самоосигуряващите се внасят 4,0%. Няма максимален осигурителен доход.	Финансира се с данъци.

17. МАЛТА

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова залоуполука и проф. болест	Семейни обезщетения
Осигуровката варира според седмичната основна работна заплата на наемателя. Над-ниският размер е 6.62 евро на седмица, а най-голямата - 32 евро на седмица. Самоосигуряващите се плащат 15% от годишните си нетни доходи за годината, предхождаща годината на плащане на осигуровките.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Няма отделна схема.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.	Част от обезщетенията осигурителна вносна.

18. ХОЛАНДИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова залоуполука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вносна.	<i>Закон за здравното осигуряване:</i> <i>Максимален осигурителен доход:</i> 31,231 евро – 7,2% за осигуреното лице (възстановява се от работодателите) и 5,1% за самоосигуряващите се. Пенсионерите плащат 7,2% от размера на пенсиите и 5,1% от работните си заплати (ако работят). В допълнение, всички здравноосигурени лица над 18-годишна възраст плащат годишна вносна от 1200 евро (средно). <i>Закон за общите неотложни медицински разходи:</i> 12,15%, платими от всички, живеещи на територията на страната. <i>Максимален осигурителен доход:</i> 31 589 евро.	Виж "Безработица".	Няма отделна схема.	Общо 5,65% за сметка на работното място.	Общо 19,0% от <i>Колито:</i> 17,90% са за риска "Старост" и 1,1% са за риска "Смърт". <i>Максимален осигурителен доход:</i> 46 204 евро.	Виж "Старост".	Няма специално осигуряване за трудова залоуполука и професионална болест.	<i>Вноските за безработица се състоят от два компонента:</i> 1) вносна към Общия фонд за безработица (General Uitvoerloosheidsfonds) и 2) вносна към Фонд за плащанията при несъстоятелност (Reductieschuldenvrijstellingfonds). Вноската за първия фонд е 8,25%, от които 3,5% са за осигуреното лице и 4,75% са за работодателя. Вноската за втория фонд е 1,75% и е за сметка на работодателя. <i>Максимален осигурителен доход:</i> 177,03 евро на ден. Не се плащат осигурителни вноски от осигурени лица с доход под 61 евро на ден.	Финансира се с данъци.

19. АВСТРИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обез- щетения	Дългосрочна грийка	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова залоуплика и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска.	Работнищи, упраж- няващи ръчен труд: 7.50% общо, от ко- ито: 3.95% за ра- ботника, 3.55% за работодателя. Работнищи, упраж- няващи интелекту- ален труд: 7.50% общо, от които: 3.75% за работни- ка, 3.75% за рабо- тодателя. Работнищи на сво- боден договор: 7.10% общо, от ко- ито: 3.60% за ра- ботника, 3.50% за работодателя. Допълнителна вноска за определе- ни категории от населението: 3.40% за наетия. Максимален осигу- рителен доход: 3 930 евро на месец, при специални пла- щания (13-та и 14- та заплатата): 7 680 евро на година.	Виж "Бо- лест: обез- щетения в натура".	Финансира се с данъш.	Виж "Старост".	Общо 22.80%, от които: 10.25% за осигуреното лице, 12.55% за работо- дателя. Максимален осигурите- лен доход: 3 930 евро на месец. При специални плащания (13-та и 14- та заплатата) – 7 860 евро на година.	Виж "Ста- рост".	Общо 1.40% за работо- дателите. Не се пла- щат осигу- рителни вноски за лица над 60- годишна възраст. Максимален осигурите- лен доход: 3 930 евро на месец. При специални плащания (13-та и 14- та заплатата) – 7 860 евро на година.	Общо 6.0%, от които: 3.0% за осигуреното ли- це, 3.0% за рабо- тодателя. Максимален осигу- рителен доход: 3 930 евро на ме- сец. При специа- лни плащания (13- та и 14-та запла- та) – 7 860 евро на година. Осигу- рителните внос- ки на наетите ли- ца не се дължат или се намаляват в случай на ниски доходи. Не се пла- ща осигурителна вноска от страна на работника за доходи до 1 100 евро на ме- сец. Вноските за осигурено лице с доход между 1 100 и 1 200 евро на месец е 1.0%, а за доход между 1 200 и 1 350 евро – 2.0%.	Финансира се от данъ- ци и 4.5% вноска от работода- телите.

20. ПОЛША

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноски.	Общо 9.0% за осигуреното лице. Няма максимален размер на осигурителния доход.	Общо 2.45% за осигуреното лице. Няма максимален размер на осигурителния доход.	Общо 2.45% за осигуреното лице. Няма максимален размер на осигурителния доход.	Няма отделна схема.	Общо 6.0%, от които: 1.5% за осигуреното лице, 4.5% за работодател. Максималният осигурителен доход е 30 пъти прогностичната средна работна заплата, фиксирана в годишния бюджет.	Общо 19.52%, от които: 9.76% за осигуреното лице, 9.76% за работодател. Максималният осигурителен доход е 30 пъти прогностичната средна работна заплата, фиксирана в годишния бюджет.	Виж "Инвалидност".	Между 0.67% и 3.60% за работодател. Няма максимален осигурителен доход.	Общо 2.45% за работодател. Няма максимален осигурителен доход.	Финансира се с данъци.

21. ПОРТУГАЛИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Обща осигурителна вноски (без трудова злополука и професионална болест): Общо 34.25%, от които: 11.00% за осигуреното лице, 23.25% за работодател. Няма максимален осигурителен доход. За някои категории работници и служители, в частност за неправителствените организации, както и за някои категории от населението като например младите първа работа и хората с увреждания, осигурителните вноски са в намаляващ размер.	Финансира се с данъци.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Част от общата осигурителна вноски.	Трудова злополука: Вноските влизат според риска и се плащат от работодател. Професионална болест: 0.5% за сметка на работодател. Няма максимален осигурителен доход.	Част от общата осигурителна вноски.	Финансира се с данъци.

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болезт: обезщетения в натура	Болезт: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноски.	Осигурено лице: 5.5% Работодаател: 5.5% Самоосигуряващи се: 6.5% Безработни лица: 6.5% Няма максимален осигурителен доход.	Работодаател: 0.85% при максимум 12 месечни минимални работни заплати. Осигурени лица: Не плащат осигурителни вноски. Самоосигуряващи се: 0.85% при максимум 12 месечни минимални работни заплати. Безработни лица: 0.85% от обезщетението за безработица.	Не се плащат осигурителни вноски.	Осигурено лице: 9.50% Работодаател: 19.50% при нормални условия на труд, 24.50% при тежки условия на труд, 29.50% при специални условия на труд. Няма максимален осигурителен доход.	Виж "Инвалидност".	Виж "Инвалидност".	Между 0.4 и 2.0% за сметка на работодателя. Няма максимален осигурителен доход.	Осигурено лице: 0.50% като няма максимален осигурителен доход. Работодаател: 1.0% като няма максимален осигурителен доход.	Не се плащат осигурителни вноски.

23. ФИНЛАНДИЯ

ОБЩА ОСИГУ- РИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обез- щечения	Дългосрочна грижа	Инвалид- ност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова зло- полука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурител- на вноски	Публично здрав- но осигуряване: финансира се с данъци. Осигуряване сре- щу болест: Общо 1.24% за осигуре- ните лица и 1.41% от пенсиш- те и другите со- щални плащания.	Осигурено лице: 0.67%; Работода- тел: 1.97%; Самоосигу- ряващи се: 0.81%.	Няма оп- темна схема	Възраст "Старост"	Национална пенсия: Работодател: - частен сектор: 0.801%, 3.001%, 3.901% в зависимост от капитала в акции и съотношението с разходите за работни заплати; - местна власт, църкви и централна власт: 1.851% Задължителна контрибутивна пенсия: Работодател: 16.8% - частен сектор (средно); 23.8% - местни власти; 20.3% - централни власти; 27.0% - църква. Осигурено лице: 4.1%, 5.2% след наворш- ване на 53-годишна възраст. Фермери и самоосигуряващи се: 20.6%, 21.7% след навършване на 53-годишна възраст. За моряци: 11.0% за работодателите, 11.0% за моряка.	Национална пенсия: фи- нансира се от държа- вата. Задължи- телна конт- рибутивна пенсия: възраст "Старост".	Средно 1.0% за сметка на работо- дателите.	Работода- тел: 0.7% за първите 1 686 евро, след това – 2.9% върху превишени- ето Осигурено лице: парич- на такса + допълнител- на вноски от 0.34%	Финансира се с данъци

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезще- тения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова зло- полука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вноска.	Вноски за здравно осигуряване и парични обезщетения при болест: <i>Общо 12.92%, от които: 6.36% за осигурено-то лице, 6.56% за работода-теля. Няма макси-мален осигурителен доход.</i> <i>Самоосигуряващи се: 12.92%</i> <i>Фермери: 6.36%</i> <i>Вноски за здравна гри-жа: 5.21% за фермерите и пенсионерите, 18.78% за големи земеделски производители. Няма максимален осигурителен доход.</i>	Болест: вж. "Болест: обез- щетения в на- тура" <i>Малчинство:</i> Осигурени ли- ца: 0.20%, от които 0.10% за работода- теля и 0.10% за осигурено- то лице. Няма максима- лен осигурите- лен доход. Самоосигуря- ващи се и фер- мери: 0.20% и максимален осигурите- лен доход.	Няма отде- на схема.	Вж. "Старост"	Осигурени лица: <i>Общо 24.35%, от които: 15.50% за осигурено-то лице, 8.85% за работода-теля.</i> Няма макси- мален осигурителен доход. Дългосроч- но намаляна работност: вж. "Ста- рост".	Вж. "Старост"	Временно намаляна работност: 0.53% за сметка на работода-телите. Ня- ма макси- мален осигурителен доход. Дългосроч- но намаляна работност: вж. "Ста- рост".	<i>Общо 0.20%, от които 0.14% за осигурено-то лице и 0.06% за работода-теля.</i>	Финансира се с данъци.

25. СЛОВАКИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вношка.	Осигурено лице: 4,0% (2,0% ако е с увреждане); Работодател: 10,0% (5,0% ако осигурено лице е с увреждане); Самосигуряващи се: 14,0% (7,0% ако е с увреждане) от средния осигурителен доход за предходната година.	Общо 2,8% от които: 1,4% за осигурено лице, 1,4% за работодателя, 4,4% за самосигуряващите се (въвхрху 50% от средния осигурителен доход за предходната година), 4,4% за доброволно осигурените. Минималният осигурителен доход е 268 евро (минимална работна заплата), а максималният е 1 001 евро на месец (1,5 средната работна заплата за 2007 г.). Ако осигуреното лице е с намалена работоспособност от над 40% до 70%, тои се осигурява въвхрху минимум 75% от минималната работна заплата, а въвхрху 50% от минималната работна заплата, ако е с намалена работоспособност от над 70%.	Няма определена схема.	Общо 6,0% от които: 3,0% за осигурено лице, 3,0% за работодателя, 6,0% за самосигуряващите се, 6,0% за доброволно осигурените. Минималният осигурителен доход е 268 евро на месец (минимална работна заплата), а максималният е 2 669 евро на месец (4 средни работни заплати през 2007 г.)	Общо 18,0%, от които: 4,0% за осигурено лице, 14,0% за работодателя (възможност за трансфер на 9,0% към втория стъп), 18,0% за самосигуряващите се (възможност за трансфер на 9,0% към втория стъп), 18,0% за доброволно осигурените. Минималният осигурителен доход е 268 евро на месец (минимална работна заплата), а максималният е 2 669 евро на месец (4 пъти средната работна заплата за 2007 г.)	Въх "Инвалидност" и "Старост"	Общо 0,8% за работодателя. Няма максимален осигурителен доход.	Общо 2,0% от които: 1,0% за осигурено лице, 1,0% за работодателя, 2,0% за доброволно осигурените. Минимален осигурителен доход: 268 евро на месец (минимална работна заплата), максимален: 2 669 евро на месец (4 пъти средната работна заплата за 2007 г.)	Финансира се от държавния бюджет.

26. ШВЕЦИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Няма обща осигурителна вносна.	Финансира се с данъци.	Осигуряване за болест: 8.78% за работодател, 9.51% за самоосигуряващите се.	Няма отделна схема.	Виж "Болест: обезщетения в натура"	Общо 10.21% за работодателите и самоосигуряващите се и 7.00% за самоосигуряващите лица върху максимум 40 857 евро на месец.	Общо 1.70% за работодателите и самоосигуряващите се.	Общо 0.68% за работодателите и самоосигуряващите се.	Общо 4.45% за работодателите и 1.91% за самоосигуряващите се.	Финансира се с данъци.

27. ВЕЛКОБРИТАНИЯ

ОБЩА ОСИГУРИТЕЛНА ВНОСКА	Болест: обезщетения в натура	Болест: парични обезщетения	Дългосрочна грижа	Инвалидност	Старост	Смърт	Безработица	Трудова злополука и проф. болест	Семейни обезщетения
Обща осигурителна вносна за болест и майчинство (парични обезщетения), инвалидност, старост, смърт и безработица. Вноските варират според размера на осигурителния доход: <i>Осигурени лица:</i> Общо 11.0% (9.4%, ако осигуреното лице участва в професионална пенсионна схема) за доходи между 133 и 974 евро на седмица. Не се плащат вноски след навършване на пенсионната възраст. <i>Работодател:</i> Общо 12.8% за всички седмични доходи над 133 евро на седмица. Работодателите получават 3.5% намаление, ако осигуреното лице участва в индивидуално допълнително осигуряване, при което вноските се определят като процент от доход, и 1.0% за осигурени лица, които са си закупили застраховка.	Финансира се с данъци	Част от общата осигурителна вносна	Няма отделна схема	Част от общата осигурителна вносна	Част от общата осигурителна вносна	Част от общата осигурителна вносна	Финансира се с данъци	Част от общата осигурителна вносна	Финансира се с данъци

ДРУГИ СОЦИАЛНО ОСИГУРИТЕЛНИ ВНОСКИ ЗА СМЕТКА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА

ДЪРЖАВА	ДРУГИ СОЦИАЛНО ОСИГУРИТЕЛНИ ВНОСКИ
БЕЛГИЯ	Работодателят плаща вноса в размер на 24.80 евро до 111.55 евро (според категорията труд) за всеки ранно-пенсиониран се. Работодателите плащат допълнително: 0.08% за финансиране на платения родителски отпуск; 0.05% за финансиране на приемната грижа; 0.01% за фонд "Азбест" и 33% върху еднократните бонуси.
БЪЛГАРИЯ	Вноса в размер на 0.5% (0.1% през 2009 г.) за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите"
КИПЪР	Вноса в размер на 2.0% към Фонд "Социална кохезия" за сметка на работодателя. Тя се използва за финансиране на политиката за социално включване и за изплащане на социални помощи.
ИТАЛИЯ	Само за някои категории предприятия – вноса "Мобилност" в размер на 0.30% за сметка на работодателя. Вноската се използва за финансиране на мобилността на лица, които са загубили работата си и поради това трябва да бъдат устроени на друга работа в друго населено място.
ЛЮКСЕМБУРГ	Общо 1.4 % за сметка на осигуреното лице за покриване на разходи в случай на дългосрочно лечение за сметка на осигурените лица и 1.7% е за семейни добавки за сметка на работодателя.
ХОЛАНДИЯ	Вноската е за гарантиране заплатите на работниците в случай на несъстоятелност на работодателя.
СЛОВАКИЯ	Общо 0.25% е за работодателя с цел гарантиране заплатите на работниците в случай на несъстоятелност. Общо 11.5% (4.75% за работника и работодателя и 2% за държавата за всяко осигурено лице се плащат за "Резервен солидарен фонд". Фондът обезпечава плащанията на Агенцията за социално осигуряване в случай на финансов недостиг.



Брошурата е отпечатана с подкрепата
на Фондация "Фридрих Еберт" - Бюро България.
Разпространява се безплатно.