

# СЪДЪРЖАНИЕ

Весела Караиванова – Осигурителната политика през 2009 г., заложена за изпълнение в бюджета на държавното обществено осигуряване .....	3
<b>Реформата</b>	
Йордан Христосков – Чилийският пенсионен модел – панацея или издишащ балон? .....	5
<b>Осигуряването в числа</b>	
Антонина Николова – Бюджет на държавното обществено осигуряване за 2009 г. ....	11
<b>Анализи и прогнози</b>	
Дочко Бояджиев – Актюерската професия в България .....	17
Георги Геков – Къде се подготвят кадри за социалното осигуряване? .....	22
<b>Евроинтеграция</b>	
България по пътя към Европа .....	25
<b>Международни договори</b>	
Елена Владимирова – Спогодба за социална сигурност между Република България и Република Корея .....	28
<b>Минало</b>	
Валентина Минчева – 120 години от първия Закон за пенсии на учителите .....	30

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година VIII, брой 1, 2009

**Редакционна колегия:**

Христина Митрева - председател  
Валентина Кръстева  
Даниела Асенова  
Теодора Нончева  
Марин Калчев  
Йосиф Милошев

**Редактор:**

Валентина Минчева

*Коректор* Валентина Минчева  
*Предпечат* Калина Минчева  
*Печат* СД "Симолини - 94"  
*Формат* 60 x 90/8  
*Печатни коли* 4

**Адрес на редакцията**

1303 София,  
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64  
Тел: 02 926 1010  
02 926 1028  
web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)  
ISSN 1311 - 9656

## ОСИГУРИТЕЛНАТА ПОЛИТИКА ПРЕЗ 2009 Г., ЗАЛОЖЕНА ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ В БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ

Националният осигурителен институт започна изпълнението на бюджета на ДОО за 2009 г., обнародван в ДВ, бр. 109 от 23.12.2008 г. Консолидираният бюджет на ДОО е разработен и приет при спазване на макроикономическите параметри, заложен в Закона за държавния бюджет на Република България за 2009 г. Чрез него се осигурява финансова основа и се гарантира своевременното отпускане и изплащане на пенсиите и обезщетенията по ДОО. Гарантира се по-добро изпълнение на основните функции на НОИ, свързани с изплащане на обезщетенията за временна и трайна неработоспособност, прилагане на регламентите на ЕИО №1408/71 и 574/72, както и доизграждане на архивното стопанство на НОИ. Основни цели на Бюджета на ДОО за 2009 г. са също: ефикасният и ефективен контрол върху разходите и свеждане до минимум случаите на неправомерно получаване на пенсии и обезщетения чрез максимално използване възможностите на Персоналния регистър НОИ и Регистъра на трудовите договори; подобряване обслужването на осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се при изплащане на обезщетенията за болест и майчинство при икономичен режим на разходите за администриране; подобряване на сигурността и ефикасността на информационната система и модернизация на комуникационната система чрез цялостно преминаване към IP свързаност и дооборудване на изнесените офиси в страната.

В осигурителното законодателство за 2009 г. има съществени промени в размера на осигурителните вноски, отразени в чл. 6 от КСО, в сила от 1.01.2009 г.

### **I. Размер и разпределение на задължителните осигурителни вноски и вноските за фонд „ГВРС“**

С §4 от ПЗР на Закона за Бюджета на ДОО за 2009 г. е изменен чл. 6, ал. 1 от КСО, в следствие на което размерите на осигурителните вноски за фондовете на ДОО, които са в сила от 1.01.2009 г., са определени както следва:

#### **1. За фонд „Пенсии“:**

- а) за родените преди 1.01.1960 г.:
  - 18 на сто за работещите при условията на III категория труд;
  - 21 на сто за работещите при условията на I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4 от КСО, както и за следователите по Закона за съдебната власт;
- б) за родените след 31.12.1959 г.:
  - 13 на сто за работещите при условията на III категория труд;
  - 16 на сто за работещите при условията на I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4 от КСО, както и за следователите по Закона за съдебната власт.

С измененията в Закона за фонд „Пенсии“ е променено и разпределението на осигурителни вноски между осигурител и осигурен, както следва:

- а) за родените преди 1.01.1960 г.:
  - 18 на сто за сметка на самоосигуряващото се лице;
  - 8 на сто за сметка на осигуреното лице;
  - 10 на сто за сметка на осигурителя за лицата, работещи в условията на III категория труд, а за работещите при условията на I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4 от КСО, както и за следователите по Закона за съдебната власт, осигурителната вноска е за сметка на осигурителя и е установена в размер 13 на сто;
- б) за родените след 31.12.1959 г.:
  - 13 на сто за сметка на самоосигуряващото се лице;
  - 5,8 на сто за сметка на осигуреното лице;
  - 7,2 на сто за сметка на осигурителя за лицата, работещи в условията на III категория труд, а за работещите при условията на I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4 от КСО, както и за следователите по Закона за съдебната власт, осигурителната вноска е за сметка на осигурителя и е установена в размер 10,2 на сто.

Държавата участва в осигуряването чрез трансфер от републиканския бюджет във фонд „Пенсии“ в размер 12 на сто върху сбора от осигурителните доходи на всички осигурени лица за календарната година. Промяната е регламентирана в чл. 21, т. 5 от КСО. През 2009 г. се запазва размерът на осигурителната вноска за ДЗПО – 5 на сто, и прилагане на същото съотношение, както е и при фонд „Пенсии“ на ДОО. Самоосигуряващите се лица се осигуряват в УПФ изцяло за своя сметка, като разпоредбата

е установена в чл. 157, ал. 5 от КСО. Осигурителната вноска за УПФ през 2009 г. е запазена в размер 4,3 на сто и е изцяло за сметка на осигурителя, на основание §22, ал. 4 от ПЗР на КСО. Вноската за ППФ е изцяло за сметка на осигурителя и през 2009 г. е както следва: 12 на сто за лицата, работещи в условията на I категория труд, 7 на сто за лицата, работещи в условията на II категория труд. Съгласно чл. 16, ал. 1 от Закона за бюджета на ДОО за 2009 г., вноската за фонд „ГВРС“ е намалена в сравнение с 2008 г., като е определен нов размер от 0,1 на сто. Вноската е изцяло за сметка на работодателя и е регламентирана в чл. 20, ал. 3 от ЗГВРС.

Запазва се размерът на осигурителните вноски за фонд „Общо заболяване и майчинство“ и за фонд „Безработица“, съответно – 3,5 на сто и 1 на сто, като се запазва съотношението между работодател/осигурен от 2008 г. – 60:40. За фонд „Трудова злополука и професионална болест“, съгласно чл. 12 от Закона за бюджета на ДОО за 2009 г. и чл. 6, ал. 6 от КСО, осигурителната вноска е за сметка на осигурителя.

## II. Размери на месечния осигурителен доход за 2009 г.

Със Закона за бюджета на ДОО в чл. 8 са определени следните размери на месечния осигурителен доход:

- минимален месечен размер на осигурителния доход през календарната година по основни икономически дейности и квалификационни групи професии, които са оформени в приложение №1 към закона; Съгласно т. 5 от това приложение, през 2009 г. за първи път се въвежда минимален осигурителен доход за професията „футболист“, както следва: **700 лв.** за футболистите от „А“ ПФГ и **450 лв.** за футболистите от „Б“ ПФГ;
- минимален месечен размер на осигурителния доход: за самоосигуряващи се лица – **260 лв.**; за регистрирани земеделски производители и тютюнопроизводители – **130 лв.**; за регистрирани земеделски производители и тютюнопроизводители, които упражняват само земеделска дейност – **65 лв.**;
- максимален месечен размер на осигурителния доход – **2000 лв.**

В областта на **разходите** спрямо действащото законодателство в Закона за бюджета на ДОО за 2009 г. са заложили следните политики:

1. Увеличаване правото на осигурената за „Общо заболяване и майчинство“ майка на парично обезщетение при бременност и раждане от 315 на 410 календарни дни, от които 45 дни преди раждането. Промяната е регламентирана в чл. 50, ал. 2 на КСО;
2. Увеличаване периода за преценка на правото от 6 на 12 календарни месеца;
3. Увеличаване размера на обезщетението при отглеждане на малко дете от 220 на 240 лв.;
4. Въвеждане на обезщетение за бащите при раждане на дете в размер на 15 дни за сметка на бюджета на ДОО;
5. Определяне на нов дневен минимален размер на обезщетението за безработица – 6 лв., и дневен максимален размер – 12 лв. и преминаване на безкасово плащане на обезщетенията за безработица;
6. Определяне на максимален размер на гарантирани вземания по ЗГВРС – 660 лв.

По отношение на пенсиите увеличението през 2009 г. ще се извърши на следните етапи:

От 1.01.2009 се увеличи минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст и на свързаните с нея пенсии с 10 на сто.

От 1.04.2009 г. се увеличава тежестта на всяка година осигурителен стаж от 1 на сто на 1,1 на сто. Промяната е регламентирана в чл. 70 от КСО. От същата дата се увеличава и максималният размер на пенсията, без добавките към нея, от 490 на 700 лв.

От 1.07.2009 г. всички пенсии се индексират с 9,7 на сто. С този процент се увеличават и минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст и на свързаните с нея пенсии, както и социалната пенсия за старост. Увеличението е с процент, равен на процента, определен от чл. 100 от КСО, намален с 10 пункта.

С промяна в §5 от ПЗР до 2020 г. се удължава възможността за ранно пенсиониране на учителите, при условие че имат учителски осигурителен стаж 30 години за мъжете и 25 години за жените и 3 г. по-рано от възрастта, която е необходима по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО.

Предложените и приети промени в Част първа на КСО имат непосредствена връзка с бюджета на ДОО.

Това са част от новите основни акценти в осигурителното законодателство за 2009 г.

**Весела Караиванова,**  
подуправител на НОИ

## Реформата

# ЧИЛИЙСКИЯТ ПЕНСИОНЕН МОДЕЛ – ПАНАЦЕЯ ИЛИ ИЗДИШАЩ БАЛОН?

Йордан Христосков, управител на НОИ

**Повече от две десетилетия в медийното пространство и на различни конференции и кръгли маси по пенсионните въпроси упорито бе поддържан един мит – митът за чилийския пенсионен модел като безалтернативно решение, като панацея за решаване на проблемите на публичните солидарни пенсионни системи от типа „Бисмарк“. Независимо че този модел в чистия си вид бе въведен само в Чили и Казахстан, неговите поддръжници – главно икономисти, привърженици на либералната школа, упорито твърдят, че разходопокривната система се срутва и че светът няма друг избор. Каква е всъщност действителността и дали наистина този модел е панацея за решаване на проблема със застаряващото население в развитите страни? Отговор на този въпрос може да се даде, като се направи един кратък хронологичен преглед на случилото се и случващото се в самата страна Чили.**

### Предистория:

До 1980 г. в Чили съществува разходопокривна пенсионна система, базирана на осигурителни вноски в размер на 19 на сто, плащани от работника и работодателя. Системата покрива около 70 на сто от работната сила. Извън осигурителната система са голям брой самонаети лица, както и работниците от сивата икономика. За участниците в социалното осигуряване солидарната пенсионна система е много щедра, защото осигурява около 70 на сто заместване на дохода преди пенсиониране. Едновременно с това, системата трупа дефицити, които достигат в размер около 1,5–2 на сто от brutния вътрешен продукт. Това дава повод на управляващия тогава генерал Пиночет да започне радикални реформи на пенсионната система. На помощ идва Хосе Пинера, един от групата «Chicago Boys» и доктор от Харвардския университет. В качеството си на министър на труда на Чили г-н Пинера първоначално започва само с параметрични реформи

– унифицира възрастта за пенсиониране и променя формулата за индексирание на пенсиите. Година след това обаче, той предлага изцяло нов пенсионен модел, който за онова време е един вид революция в социалното осигуряване. Законодателните промени са приети през 1980 г., а моделът стартира от 1 май следващата година.

### Моделът:

Целта на реформата от 1980–1981 г. е да подмени разходопокривната пенсионна система с капиталова пенсионна схема. С тази подмяна Хосе Пинера иска да ограничи до минимум ролята на държавата и да върне правото на самоинициатива и свободен избор, като обещава да направи чилийските работници капиталисти. В идеологически план това означава приватизация на социалното осигуряване в Чили.

Новата капиталова система е с дефинирани вноски и е базирана на индивидуални пенсионни сметки на всеки работещ гражданин на Чили. Индивидуалните сметки на осигурените се управляват от администратори на пенсионни фондове (Administradoras de Fondos de Pensiones – AFPs). AFPs са частни компании, чиято единствена дейност е управление на личните пенсионни сметки на своите членове и изплащане на пенсии – пряко или чрез групов договор със застрахователна компания. Пенсионните администратори събират вноските на осигурените лица, разпределят ги по техните индивидуални сметки и инвестират средствата, съгласно законовите правила. Дейността на тези пенсионни администратори се регулира от държавна агенция (Superintendency of AFPs). Осигурителните вноски по новия модел са 10 на сто върху получаваното месечно възнаграждение, но не повече от фиксиран максимум, равен на около 2500 USD. Вноските са изцяло за сметка на работника или служителя и са задължителни. Самонаетите се осигуряват

доброволно. Всички осигурени могат да добавят доброволно суми към индивидуалните си сметки или пък да се осигуряват допълнително в доброволен фонд. Участниците в новата система плащат и такси за административни разходи (средно около 1 на сто от работната заплата) и премия за смърт и инвалидност (средно 1,71% от работната заплата). Работникът или самонаетият сами избират един от регистрираните AFPs. Броят на тези фондове в първоначалния етап е 12, впоследствие те стават 21, а в настоящия момент са само 6. Осигурените в новата капиталова пенсионна система имат право да променят фонда, в който се осигуряват, по всяко време.

#### **Преходът:**

Всички новонавлизащи в трудовия пазар след 1 януари 1983 г. участват само в новата капиталова система, а тези със заварено положение (с изключение на тези с предстоящо пенсиониране в близките до 5 години) сами избират дали да се присъединят към новата система, или да останат в старата. В самото начало малко повече от половината работници и самонаети се присъединяват към новата система. За участието си в разходопокривната система те получават бонуси (recognition bonds) към личната си сметка в момента на пенсионирането. Тези бонуси се покриват от държавния бюджет. Останалите в старата система продължават да се осигуряват по старите правила и последната пенсия от разходопокривния модел ще бъде отпусната около 2025 г. Заварените към датата на старта на реформата пенсионери, както и новите пенсионери от разходопокривната система, получават пенсиите си от държавата до края на живота си.

Интересен е фактът, че служителите на полицията и армията не се присъединяват към новата система, а се осигуряват в специална създадена за целта разходопокривна схема с дефинирани пенсии.

#### **Правата на осигурените в новата пенсионна система:**

Нормалната пенсионна възраст за мъжете е 65 години, а за жените 60 години. Ранно пенсиониране се допуска само при определени от закона обстоятелства. Също така, по-рано могат да се пенсионират и осигурените, чиито средства в индивидуалната им партида позволяват пенсии, не по-малки от 150 на сто от минималната пенсия.

Пенсията на осигурените зависи от натрупаните средства в индивидуалната им партида. Те могат да изберат една от следните възможности:

- Да закупят обикновен пожизнен анюитет;
- Да сключат договор за програмирано изтегляне на сумата в индивидуалната си партида за определен период от време. Ако осигуреният почине до изтичането на този период, остатъкът в неговата сметка се наследява;
- Да закупят пожизнен анюитет с отложен период – фиксира се бъдещ начален момент на анюитета, а до тази дата може да се ползва схемата с програмирано изтегляне за една част от сумата в индивидуалната сметка;
- Да закупят пожизнен анюитет с една част от средствата в индивидуалната партида, а другата част да ползват чрез програмирано изтегляне.

Пожизнените анюитети се закупуват от живото-застрохователна компания срещу допълнителна административна такса. Повечето AFPs също събират такси за ползването на средствата в индивидуалната партида чрез програмирано изтегляне.

#### **Инвестиционната политика:**

Инвестиционните правила постепенно еволюират в посока на по-голяма либерализация. Първоначално (до 1985 г.) пенсионните активи се инвестират само в държавни ценни книжа, ценни книжа на финансови институции и силно ограничено количество корпоративни акции. Инвестициите в чужбина са били забранени. Впоследствие с развитието на капиталовия пазар държавните ценни книжа са лимитирани до 50 на сто, а се увеличава дялът на корпоративните акции и облигации. Премахва се и забраната за инвестиране извън Чили, като разрешените инвестиции постепенно се увеличават от 6 на сто (1996 г.) до 45 на сто (2008 г.) от наличните пенсионни активи.

До 2002 г. пенсионните фондове са с общо портфолио и осигуреният има само една сметка. След въвеждането на мултифондовете всеки AFP трябва да предлага 4 вида фондове (А, В, С, D), всеки с различна степен на риска и един фонд Е – с вариращ риск. Определени са следните лимити за инвестиране в акции: фонд А – от 40 до 80 на сто от активите на фонда; фонд В – от 25 до 60 на сто; фонд С – от 15 до 40 на сто; фонд D – от 5 до 20 на сто; фонд Е – инвестира главно във фиксирани инструменти. Всеки осигурен може да разпредели средствата си в два фонда от посочените типове в каквато си иска пропорция. Всеки фонд (от А до Е) трябва да поддържа минимална и максимална доходност спрямо средната доходност за всеки тип фонд, изчислена за последните три години. Всеки AFP трябва да поддържа резервен фонд, който слу-

жи за компенсация на доходността, ако тя падне под минимума. Ако се изчерпа този резерв, държавата покрива задълженията на AFP и възлага управлението на пенсионните активи на друг пенсионен администратор.

Едно изследване показва, че работник със средна работна заплата, който се осигурява постоянно от 1981 г., постига средна нетна доходност от 6,8 на сто през последните 10 години (1997–2006).<sup>1</sup>

#### **Положителните ефекти на Чилийския модел:**

Чилийският модел показва редица положителни ефекти, характерни за капиталовите системи, а именно:

- Въвеждане на личните пенсионни капиталови сметки и схемите с дефинирани вноски като по-добра алтернатива на старите корпоративни пенсионни схеми с дефинирани пенсии<sup>2</sup>;

- Личен избор на работещите по отношение на фонда, разпределението на средствата от личната пенсионна сметка по отделните сегменти по степен на риск, началната дата на пенсиониране и осигурителния продукт;

- Капитализация на осигурителните вноски в лични индивидуални сметки, гарантираща по-високи пенсии за хората, които участват по-продължително и с по-големи суми в социалното осигуряване;

- Освобождаване на работодателите от задължението да правят вноски за своите работници, което води до повече инвестиции, повече работни места и по-високи трудови възнаграждения. През целия период на функциониране на новия пенсионен модел безработицата в Чили е в границите 5–7 на сто;

- Натрупване на огромни активи в пенсионните фондове – до края на 2008 г. активите в AFPs са около 70 на сто от БВП на Чили. Развитието на новата пенсионна система води до по-голяма прозрачност и устойчивост на капиталовите пазари в страната. Средствата се инвестират за развитие на инфраструктурата, индустрията, пазара на недвижимости и други;

- Пенсионната реформа в Чили се свързва тясно и с осъществената приватизацията. Близко 20 на сто от приватизираните активи на държавата са закупени от AFPs. Този факт дава основание да се

говори за институционален капитализъм – близо 3 млн. души са членове на пенсионните фондове, притежаващи акции от приватизираните предприятия. Счита се, че този капитализъм, заедно с така наречения популярен капитализъм (170 хиляди граждани на Чили индивидуално са закупили акции от приватизираните предприятия), формира друга структура на чилийското общество.

В крайна сметка всички тези фактори водят кумулативно до сравнително висок икономически растеж за продължителен период от време. Подобрява се и финансовата стабилност на страната – първоначално държавният бюджет трупва дефицити (включително и заради самата реформа), но в следствие в продължение на 12 години се постигат бюджетни излишъци. Естествено заслуга за икономическия ръст, по-високата заетост и финансовата стабилност на Чили оказват и други фактори извън пенсионната система.

#### **Недостатъците на модела<sup>3</sup>:**

Близко 30-годишната история на Чилийския пенсионен модел показва сериозни недостатъци, най-вече в областта на социалната сигурност, по-съществените от които са:

- Ниска степен на обхват на работната сила – средно около 60 на сто от работната сила се осигурява в старата и новата пенсионна система. С много ниско осигурително покритие са жените и младежите – под 40 на сто. Реално само около 40 на сто от самонаетите се осигуряват редовно в капиталовата система. Покритието на хората с високо образование и високи доходи е близо 70 на сто, докато участието на хората с ниски доходи е около 30 на сто;

- Повече от половината от обхванатите в новата система имат големи периоди без вноски. Мъжете, които членуват в пенсионните фондове, реално правят вноски средно през 60 на сто от времето на целия си трудов живот, а жените – средно 40 на сто. Делът на осигурените, които постоянно или спорадично правят вноски в капиталовите фондове, спада от 76 на сто през 1983 г. на 54 на сто през 2007 г. Броят на членовете на AFPs, по чиито индивидуални сметки не постъпват вноски, е около 3 милиона;

<sup>1</sup> Кризата на капиталовите пазари от края на септември 2008 г. доведе до голям срив на стойността на пенсионните активи, особено тези във фонд А. Само за една седмица те загубиха над 20 на сто от стойността си.

<sup>2</sup> Безспорно това е една от най-големите заслуги на Хосе Пинера в реформирането на старите пенсионни системи.

<sup>3</sup> По-голямата част от цитираните данни са от изследване на Комисията „Марсел“ и от Kritzer, B., Social Security Bulletin, vol. 68, № 2, 2008.

- Определяните пожизнени пенсии на близо половината участници в частната пенсионна система са много по-ниски от гарантираната държавна пенсия. През 2005 г. средната пенсия от частните капиталови фондове е почти равна на минималната работна заплата за страната (244 USD). Възползвалите се от възможността за ранно пенсиониране получават от 7 до 10 сто по-ниска пенсия за всяка година. По оценки на надзорния орган (Superintendency of AFPs) през периода 2020–2025 г. коефициентът на заместване на дохода ще бъде около 44 на сто при обещаващи 75 на сто при старта на пенсионната реформа. Освен това, този показател силно ще варира по полов признак, степен на образование и т.н. Така например жените с основно образование ще получават пенсии равни на около 11 на сто от последната заплата, а тези с висше образование – 30 на сто. При мъжете тези показатели са съответно 47 на сто и 110 на сто. Специално изследване прогнозира, че ако не се извършат промени, към 2025 г. около 85 на сто от участниците в капиталовата пенсионна система ще получават пенсии, по-ниски от гарантираната минимална пенсия. Изследването също така посочва, че избраните схема с програмирано изтегляне имат по-малко натрупани средства в индивидуалната си партида в сравнение с избраните пожизнени анюитети;

- Около 40 на сто от работната сила (повечето от тях са самонаети, жени, инвалиди и други) са без всякакви осигуровки и следователно остават без пенсия. Тяхната единствена надежда е да получат държавна пенсия. В същото положение са и възрастните хора, които са избрали пенсия с разсрочено изтегляне, след като са изчерпали средствата в индивидуалната си партида;

- Рисковете инвалидност и смърт не са достатъчно покрити от новата пенсионна система. При инвалидизиране поради общо заболяване или нетрудова злополука осигурените имат право на инвалидна пенсия от животозастрахователна компания. Наследствените пенсии се отпускат на вдовицата, на инвалидизирания вдовец и на децата до 18 години, а ако учат – до 24 години, както и на децата инвалиди, без оглед на възрастта. Всички наследници получават един и същ вид наследствени пенсии – пожизнени или разсрочено плащане. По правило пенсиите са много ниски и стотици хиляди хора очакват държавата да ги обезпечи със средства за издръжка на живота;

- Конкуренцията между AFPs не е достатъчна, а това води до задържане на таксите и удържките

на сравнително високо ниво. Така осигурените лица губят сравнително голяма част от своите вноски и пенсионни натрупвания, особено в началния период от старта на новия пенсионен модел;

- Преходът от разходопокривна към изцяло капиталова пенсионна система има висока цена (проблемът с двойната цена), която в случая с Чили се плаща от цялото население, включително и със средства от приватизацията и доходите от медодобивната промишленост. Независимо че целите на реформата са да се ограничи ролята на държавата във финансирането на пенсиите, дълго време след старта й държавният бюджет на практика финансира всички стари пенсии и привежда бонусите в индивидуалните сметки на пенсионерите по новата система.

Списъкът от проблеми, които поражда пенсионният модел повече от четвърт век след неговото въвеждане, може да бъде продължен, но по-важното е да се види дали тези проблеми са разрешими в рамките на самия модел, или той трябва радикално да се промени.

#### **Нова реформа или корекция на модела?**

Новото демократично правителство приема много от предимствата на изградената в началото на 80-те години капиталова пенсионна система, но за да разреши острите проблеми, които тя поражда, създава специална комисия „Марсел“ (Marcel Commission), наречена на името на нейния председател. Комисията препоръчва на правителството пакет от политически мерки, насочени към предоставяне на адекватни пенсии на по-голямата част от населението, постигане на равенство между половете, насърчаване на конкуренцията между AFPs, намаляване на финансовия риск за осигурените, по-добра защита в случай на инвалидност и смърт, насърчаване на доброволното осигуряване и подобряване на осигурителната култура на населението. Законовата реализация на тези политически мерки включва:

- Въвежда се базова минимална пенсия в размер около 120 щатски долара за всички, които са навършили 65 години и са без пенсия, поради неучастие в капиталовата или солидарната система. Пенсията се отпуска след подоходен тест и изискване за минимум 20 години постоянно живеене в Чили (4 от тях трябва да са през последните 5 години преди пенсионирането);

- Въвежда се гарантиран минимален размер на пенсията за всички, които участват в капиталовата система, но определената им пенсия е под този раз-



мер. Разликата до гарантирания минимален размер (който първоначално е около 160 щатски долара, но в последствие ще нараства) се поема от държавата;

- Въвежда се допълнителна вноска от 2,6 на сто за пенсии за инвалидност и за наследствени пенсии;

- За всяко живородено дете жените получават бонус, равен на вноските за 1 година върху минималната работна заплата. Самият бонус се добавя към натрупаната сума в индивидуалната сметка при пенсионирането на жената;

- Въвежда се защита при развод – съдията решава как да преразпредели натрупаните средства в индивидуалната сметка на съпруга или съпругата. Установява се и пенсия за надживелия съпруг;

- Младежите получават стимул, като при участие от 10 години в капиталовата система получават към индивидуалната си сметка и суми от държавата, равни на 50 на сто от направените от тях вноски;

- След 2012 г. самонаетите минават на задължителен режим на осигуряване в AFPs. Първоначално те ще плащат осигурителни вноски върху 40 на сто от облагаемата си основа, а в последствие този процент ще нарасне до 100 на сто;

- Въвежда се доброволно пенсионно осигуряване на корпоративен принцип, като вноските се плащат от работодателя и работника;

- Променя се институционалната рамка на осигурителната система, като се засилва ролята на публичния институт по пенсионно осигуряване.

Тези промени са само начало на един продължителен процес на възстановяване на принципите на солидарността и засилване ролята на държавата в социалната закрила на населението. Времето ще покаже дали те са реформа на чилийската реформа от 1980 г., или са само една корекция на недостатъците на модела.

### **Заклучение с отворен край:**

На практика с влезлия в сила през 2008 г. закон се възстановяват принципите на солидарността и от едностълбова пенсионната система в Чили става многостълбова. Към единствения капиталов II стълб се добавя (в известен смисъл се възстановява) един солидарен стълб (Sistema de Pensiones Solidarias – SPS) и един самостоятелен стълб на доброволно пенсионно осигуряване. Тази система

<sup>4</sup> Публикацията се опитва да даде отговор, че 12-те проблема на Чилийския модел, посочени в доклада на Комисията „Марсел“, всъщност са само митове.

<sup>5</sup> При лична среща с автора на този материал г-н Пинера упорито не искаше да признае разходопокривната система за солидарна система.

вече с нищо не се различава от новите пенсионни системи на голяма част от латиноамериканските страни и страните от Централна и Източна Европа. С тези промени митът за Чилийския едностълбов пенсионен модел, базиран на индивидуалната капитализация като алтернатива на разходопокривната публична пенсионна система, се оказва просто един ненужно надуван балон.

След като широко прокламираха, че Чилийският пенсионен модел е алтернатива на разходопокривната система и я измества изцяло, като гарантира много по-високи пенсии, днес създателите и поддръжниците на тази система твърдят друго. В публикация на Асоциацията на администраторите на пенсионните фондове в Чили<sup>4</sup> се посочва: „Дизайнът на новата пенсионна система **винаги е взимал под внимание участието на държавата** като заместваща чрез гарантираната минимална пенсия в подкрепа на работниците, които не са натрупали достатъчно средства, за да финансират своята пенсия в резултат на ниски доходи, работа в неформалната икономика и продължителни периоди на безработица.” Всъщност те пропускат да отбележат, че тази призната<sup>5</sup> и „пришита” солидарност към Чилийския пенсионен модел, базиран на индивидуалната капитализация, не само коригира неговите недостатъци, но и удря по неговата идеология.

Действително, митът за Чилийския пенсионен модел – като единствено и безалтернативно решение на проблемите на разходопокривните пенсионни системи – постепенно се развенчава не толкова от посочените слабости, които той генерира в самата страна Чили. Проблемът и постепенната ерозия на Чилийския модел всъщност не е и в неговата архитектура – цялата система от индивидуални сметки, независими пенсионни администратори, анюитетни компании, държавен надзор и др. (Такава инфраструктура бе изградена в повечето страни от Латинска Америка и в Централна и Източна Европа.) **Чилийският модел не издържа проверката на времето като безалтернативно решение главно в своята идеология – че личната инициатива и отговорност, пазарните сили и индивидуалният избор могат изцяло да заменят държавата и нейната пуб-**

**лична мрежа за социална защита на работещото население срещу рисковете старост, инвалидност и смърт.** Огромен брой чилийски работници (особено младежите и жените), както и хора със свободни професии, най-малкото с пасивното си поведение и неучастие в AFPs също потвърдиха този факт и показаха, че не искат да стават капиталисти чрез индивидуалните си пенсионни сметки<sup>6</sup>, а очакват подкрепа от държавата. Сигурно е, че така мислят и повечето работници и служители в страните от Европейския съюз, които въпреки по-големите си свободи и инициативност и по-високата си осигурителна култура не искат замяната на разходопокривната система с капиталова система, базирана на индивидуални пенсионни сметки. Очевидно те предпочитат в по-голяма степен „общото благо“ на солидарната разходопокривна система пред „извличането на дивиденди от човешката трагедия“ от страна на частните застрахователи. Така излиза, че Железният канцлер Бисмарк все пак е бил прав, когато се е противопоставял с тези аргументи на своите опоненти Рихтер и Блумберг, които го об-

виняват, че със своя модел той замества човешката индивидуалност, самоопределението и свободната инициатива с надзора на полицията и ръководната роля на държавата.

След всичко случило се и случващо се в Чили е дошло времето, когато г-н Хосе Пинера просто трябва да постави картата на двете Америки в личния си кабинет в нормално положение<sup>7</sup> – Северна Америка нагоре, Южна – надолу.

\* \* \*

Размяната на експертни аргументи и сравнителни анализи на предимствата и недостатъците на разходопокривните и капиталопокривните системи е нещо естествено и вероятно ще продължи още дълги години. Тези дебати и анализи обаче вече ще са относно степента и пропорцията, в която едната и другата система ще гарантират социалната сигурност на възрастните хора в една или друга страна.

#### Литература:

1. *Pinera, J.*, A Way Out of Europe's Pension Crisis, *The Wall Street Journal Europe*, June 25, 1998;
2. *Niemietz, K.*, Pension Reform: What an Ageing Europe Can Learn from Chile;
3. *Kritzer, B.*, Chile's Next Generation Pension Reform, *Social Security Bulletin*, vol. 68 N 2, 2008;
4. Материали от интернет страницата на Хосе Пинера;
5. Материали от Комисията «Марсел»;
6. Материали от International Centre for Pension Reform.mht.

<sup>6</sup> Хосе Пинера много често изтъква, че предимствата на Чилийския модел са не толкова в капитализацията и високата доходност, а в индивидуалната свобода, ограничаването на държавата и превръщането на всеки работник в собственик.

<sup>7</sup> Хосе Пинера действително държи на стената на своя офис в Сантяго картата на двете Америки обърната и обяснява тази странна позиция като различен поглед върху света.

## Осигуряването в числа

# БЮДЖЕТ НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2009 Г.

Антонина Николова,  
главен експерт в отдел “Анализ и планиране на бюджета”  
в ГД “Анализ, планиране и прогнозиране”

Законът за бюджета на Държавното обществено осигуряване за 2009 г., включващ консолидирания бюджет на ДОО и бюджетите на отделните фондове, беше приет в края на миналата година и публикуван в Държавен вестник, бр. 109 от 23.12.2008 г.

Подготовката му започна с Решение на Министерския съвет №142 от 6.03.2008 г. за бюджетната процедура за 2009 г., Решение №337 на МС от 26 май 2008 г. за одобряване на средносрочната фискална рамка и основните допускания за периода 2009–2011 г. и указанията на Министерство на финансите за подготовка на тригодишната бюджетна прогноза.

В Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО) за 2009 г. е отразено политическото решение за участие на държавата в приходите на фонд “Пенсии” с трансфер, равен на 12 на сто върху сбора на осигурителните доходи на всички осигурени лица.

Съществена особеност на бюджета на ДОО за 2009 г. е реструктурирането на приходите и разходите, които включват и трансферите и предоставянето на здравноосигурителните вноски на НЗОК директно от републиканския бюджет, а не от бюджета на ДОО.

Основните макроикономически параметри, които са заложили при разработването на приходната и разходната част на ЗБДОО за 2009 г., са:

1. Брутен вътрешен продукт – 73 485,0 млн. лв.;
2. Среден месечен осигурителен доход – 587,41 лв.;
3. Средногодишна хармонизирана инфлация – 6,7%;
4. Минимална работна заплата – 240 лв.

**Приходите и разходите в бюджета на ДОО за 2009 г. се основават на конкретни социалноосигурителни показатели и разпоредби от действащото законодателство както и на промени, уточнени и съгласувани с МТСП и МФ.**

I. В областта на приходите в ЗБДОО за 2009 г. са заложили следните политики:

1. Договаряне на **по-високи осигурителни прагове** по икономически дейности и основни квалификационни групи професии, в резултат на повишаване на минималната работна заплата от 220 на 240 лв. Средното нарастване на минималните осигурителни прагове през 2009 г., в сравнение с 2008 г., е 26,6 на сто. По-високите осигурителни прагове оказват положително влияние и върху нарастването на средния осигурителен доход. В проектобюджета на ДОО за 2009 г. средният осигурителен доход е 587,41 лв., т. е. заложило е увеличение с 16,13 на сто спрямо очакваното му равнище за 2008 г. (505,82 лв);

2. Увеличение на **минималния осигурителен доход** за самоосигуряващите се лица от 240 на **260 лв.**;

3. Увеличение на **минималния осигурителен доход за регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители** от 120 на **130 лв.** и за тези, които упражняват **само земеделска дейност** – от 60 на **65 лв.**;

4. Запазване на **максималния месечен размер на осигурителния доход** – **2000 лв.**;

5. Намаляване размера на **осигурителната вноска за фонд “Пенсии” (ФП) на ДОО** от 1.01.2009 г. – 18 на сто за лицата, родени преди 1 януари 1960 г., и 13 на сто – за лицата, родени след 31.12.1959 г. Новите размери на вноските за

фонд “Пенсии” се разпределят между работодателите и осигурените лица в съотношение 10:8 на сто за лицата, родени преди 1 януари 1960 г. (при общ размер 18 на сто), и на 7,2:5,8 на сто за лицата, родени след 31.12.1959 г. (при общ размер 13 на сто). Вноската за самоосигуряващите се лица е съответно 18 на сто и 13 на сто за посочените погоре две съвкупности осигурени лица. Държавата участва в осигуряването чрез трансфер във фонд “Пенсии” в размерите и по реда, определени в чл. 21, т. 5 на КСО;

6. Запазване размера на осигурителната вноска за ДЗПО – 5 на сто, и прилагане на същото съотношение както е при фонд “Пенсии” на ДОО, т.е. от работодателите – **2,8 на сто**, от осигурените лица – **2,2 на сто**;

7. Запазване размерите на **осигурителните вноски за фонд “Общо заболяване и майчинство” (ФОЗМ) и фонд “Безработица” (ФБ)** съответно **3,5 на сто и 1,0 на сто** при съотношение между работодател/осигурено лице както беше и през 2008 г. – **60:40**;

8. Запазване размерите на **диференцираните осигурителни вноски за фонд “Трудова злополука и професионална болест”**;

9. Намаление на вноската във фонд “ГВРС” от 0,5 на **0,1 на сто**;

10. Запазване размера на **осигурителната вноска за Учителския пенсионен фонд – 4,3 на сто за сметка на осигурителя**.

II. В областта на **разходите** в бюджета за 2009 г. са заложили следните политики:

#### 1. За пенсиите:

- Увеличаване от 1 април 2009 г. тежестта на всяка година осигурителен стаж при пенсиониране от 1 на 1,1 на сто;

- Увеличаване от същата дата на минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст и на свързаните с нея гарантирани минимални размери на пенсиите, свързани с трудова дейност, с 10 на сто;

- Увеличаване от 1 април 2009 г. на максималния размер на пенсията, без добавките към нея, от 490 на 700 лв.;

- Увеличаване от 1 април 2009 г. на социалната пенсия за старост с 10 на сто;

- Индексиране на всички пенсии от 1 юли 2009 г. с процента по швейцарското правило, намален с 10 пункта. С този процент се увеличават и минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст и на свързаните с нея гарантирани минимални раз-

мери на пенсиите, както и социалната пенсия за старост.

#### 2. За разходите за парични обезщетения при временна неработоспособност:

- Разширяване правата на майките при бременност и раждане чрез удължаване на отпуска с обезщетение от 9- на 12-месечна възраст на детето;

- Предоставяне право на осигурения за общо заболяване и майчинство баща на обезщетение за срок до 15 календарни дни от раждането на детето и на право на обезщетение вместо майката между 6- и 12-месечна възраст на детето.

- Увеличаване размера на обезщетението при отглеждане на малко дете от 220 на 240 лв.;

- Увеличаване на минималния и максималния размер на обезщетението за безработица от 110 и 220 лв. на 120 и 240 лв.

В резултат на реструктурирането на **приходите** и включването в тях и на **получените трансфери**, за 2009 г. се предвижда да постъпят 7 584 092,1 хил. лв., в т. ч. осигурителни вноски – 4 293 618,7 хил. лв., неданъчни приходи – 22 586,1 хил. лв., и трансфери от РБ – 3 267 887,3 хил. лв.

В трансферите са включени средствата от Републиканския бюджет (РБ) за Фонд “Пенсии” в размер 12 на сто върху сбора на осигурителните доходи на всички осигурени лица – 2 069 619,9 хил. лв., трансфер от РБ за пенсиите, несвързани с трудова дейност, добавки и резерва за реформата – 352 322,9 хил. лв. и трансфер за покриване на недостига от средства – 845 944,5 хил. лв.

За 2009 г. се предвижда по **разходите и предоставените трансфери** средствата да бъдат 7 581 503,4 хил. лв. В тях са включени разходи за пенсии – 6 564 371,9 хил. лв., социални помощи и обезщетения – 851 449,5 хил. лв., разходи за издръжка на службите за социалното осигуряване – 93 102,0 хил. лв., други разходи – 62 580,0 хил. лв. (в т.ч. разходите за отбранително-мобилизационна подготовка, разходи за лихви и средствата за резерва за реформата) и предоставените трансфери – 10 000,0 хил. лв. (за МТСП – за Агенцията за социално подпомагане – 3 500,0 хил. лв., за фонд “Условия на труд” – 6 000,0 хил. лв., и за Държавната агенция за информационни технологии и съобщения – 500,0 хил. лв.).

Най-голям относителен дял – 86,58 на сто от всички разходи (в т. ч. с предоставените трансфери), имат разходите за пенсии. За 2009 г. са предвидени 6 564 371,9 хил. лв. (без резерва за реформата в социалното осигуряване от 60 000,0

хил. лв.). В тази сума са включени разходите за пенсии от ДОО и РБ, добавките към пенсиите на ветераните от войните, добавките към пенсиите на репресираните лица по чл. 9 от ЗПГРРЛ, пенсиите по международни спогодби и за пощенска такса и ДДС и други финансови услуги.

Наблюдава се устойчива тенденция към намаление в общия брой на пенсионерите. Факторите, които определят тази тенденция са както ограничените възможности за ранно пенсиониране, така и стимулирането към продължителна заетост при подобряващите се условия на пазара на труда. Овладеяна е тенденцията на бързо нарастване на броя на инвалидните пенсии, което оказва влияние и върху броя на социалните пенсии за инвалидност в размер 25 на сто, а от там и върху общия брой на пенсиите.

При посочените политики и очакван брой пенсионери и пенсии, разходите за пенсии през 2009 г. са 6 518 748,8 хил. лв. Разпределението на разходите за пенсии от различните източници на финансиране, в това число и отделно от ДОО и РБ, е както следва: пенсии от ДОО – 94,7 на сто, пенсии за сметка на РБ – 4,4 на сто, и пенсии по международни спогодби – 0,9 на сто.

Средният месечен размер на пенсията на един пенсионер за 2009 г. се планира да бъде 247,47 лв. спрямо очаквания размер от 198,14 лв. през 2008 г. Номиналното нарастване е 24,9 на сто, а реалното – 17,1 на сто.

В резултат на предприетите политики за нарастване на пенсиите се наблюдава трайна тенденция на по-високо ниво на заместване на дохода, получаван преди пенсиониране.

**Разходите за социални помощи и обезщетения през 2009 г. се предвижда да бъдат в размер на 851 449,5 хил. лв., или 11,23 на сто от общите разходи.** Към тях се включват разходите за парични обезщетения при временна неработоспособност поради общо заболяване, гледане болен член от семейството и карантина, нетрудови и трудови злополуки, бременност и раждане, отглеждане на малко дете, безработица, профилактика и рехабилитация и др.

В тази група разходи най-голям дял заемат разходите за обезщетенията при временна неработоспособност поради общо заболяване – 257 653,8 хил. лв., следвани от обезщетенията за бременност и раждане – 241 466,7 хил. лв., обезщетенията за отглеждане на малко дете до двегодишна възраст – 164 114,0 хил. лв., и паричните обезщетения за безработица – 101 083,9 хил. лв.

В бюджета на ДОО за 2009 г. са предвидени общо 25 954,1 хил. лв. за финансиране на дейност-

та, свързана с **профилактика и рехабилитация** на осигурените лица. Сумата за 2009 г. ще покрие разходите за основните медицински услуги, ношувките по цени, определени в договорите между НОИ и юридическите лица, и частична парична помощ за хранене на 63 425 лица, при среден разход на едно лице 409,21 лв.

Разходите за **обезщетенията при безработица** за 2009 г. са предвидени да бъдат в размер на 101 083,9 хил. лв. В тях са включени парични обезщетения в размер на 100 783,9 хил. лв. за 54 830 безработни лица, на които ще се плаща обезщетение със среден месечен размер от 153,18 лв. (при минимален размер 110 и максимален – 220 лв. месечно). Останалите 300,0 хил. лв. са обезщетения по чл. 233, ал. 1–4 и ал. 6 от ЗОВС на Република България.

Разходите за службите по социално осигуряване (Централно управление и териториалните подразделения на Националния осигурителен институт) за 2009 г., са предвидени в размер на 93 102,0 хил. лв. Те съставляват 1,23 на сто от общите разходи. В тях са включени разходите за заплатите, осигуровките, издръжката на системата, разходи за членски внос и капиталовите разходи.

\* \* \*

Консолидираният бюджет на ДОО за 2009 г. се очаква да приключи с недостиг в размер на 845 944,5 хил. лв. За да се балансира бюджетът на ДОО на нула, този дефицит следва да се финансира от Централния републикански бюджет под формата на допълнителна субсидия за покриване на недостига от средства.

Бюджетите на отделните фондове се планира да завършат със следните резултати към 31.12.2009 г.:

- Фонд “Пенсии” – недостиг от 804 300,9 хил. лв.;
- Фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност” – недостиг от 10,4 хил. лв.;
- Фонд “Трудова злополука и професионална болест” – остатък от 61 280,5 хил. лв.;
- Фонд “Общо заболяване и майчинство” – недостиг от 104 757,2 хил. лв.;
- Фонд “Безработица” – остатък от 78 028,1 хил. лв.;
- Бюджет на НОИ – остатък от 769 759,9 хил. лв.

Общият резултат по фондовете и по бюджета на НОИ е балансиран на нула.

Със закона за бюджета на ДОО за 2008 г. са направени и съответните изменения в КСО и други

нормативни документи, необходими за неговото изпълнение, а именно:

- С измененията в чл. 4, ал. 1, т. 3 от КСО се разширява кръгът на задължително осигурените за всички социални рискове лица, като се добавят и членовете на Висшия съдебен съвет, и инспекторите в инспектората към него;

- Промяната в чл. 5, ал. 1 от КСО регламентира участието на държавата в осигуряването чрез трансфер във фонд “Пенсии” в размерите и по реда, определени в чл. 21, т. 5 от КСО;

- Измененията в чл. 6, ал. 1 от КСО засягат размерите на осигурителните вноски за фондовете на ДОО, а именно:

1. ал. 1, т. 1 – 18 на сто за ФП, за родените преди 1 януари 1960 г., а за работещите при I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4, както и за следователите по Закона за съдебната власт – 21 на сто; т. 2 – 13 на сто за ФП, за родените след 31 декември 1959 г., а за работещите при I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4, както и за следователите по Закона за съдебната власт – 16 на сто; т. 3 – 3,5 на сто за фонд “Общо заболяване и майчинство”; т. 4 – едно на сто за фонд “Безработица”; т. 5 – от 0,4 до 1,1 на сто за ФТЗПБ;

2. ал. 3, т. 7 засяга разпределението на съотношението на осигурителните вноски за ФОЗМ и ФБ – 60:40 от 1 януари 2009 г.;

3. ал. 3, т. 8 – засяга размера на осигурителната вноска за ФП за родените преди 1 януари 1960 г. – 8 на сто за сметка на осигуреното лице и 18 на сто за сметка на самоосигуряващото се лице и 10 на сто за сметка на осигурителя, а за лицата, работещи по I и II категория труд и по чл. 4, ал. 1, т. 4 и следователите по ЗСВ – 13 на сто.

4. създава се нова т. 9, която определя размера на осигурителната вноска за ФП за родените след 31 декември 1959 г. – 5,8 на сто за сметка на осигуреното лице и 13 на сто за сметка на самоосигуряващото се лице; 7,2 на сто за сметка на осигурителя и 10,2 на сто за работещите при I и II категория труд и за тези по чл. 4, ал. 1, т. 4, както и за следователите по Закона за съдебната власт;

- Създаването на нов чл. 13а регламентира правата на осигурените за общо заболяване лица при получаването на парични обезщетения;

- Създава се нов чл. 13б, който засяга осигурителните права на осигурените за безработица лица;

- Отменянето на чл. 22, т. 4 и промените в чл. 26б засягат трансферите за здравноосигурителни вноски съответно във фонд “Пенсии” и фонд “Безработица”, които ще се трансферират директно от Републиканс-

кия бюджет, а не от бюджета на ДОО;

- Изменението на чл. 48а от КСО, в сила от 1 януари 2009 г., регламентира правото на парично обезщетение за бременност и раждане на осигурените за общо заболяване лица вместо трудово възнаграждение, ако имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Изискването за 12 месеца осигурителен стаж се отнася за лицата, при които отпускът поради бременност и раждане е започнал след 31.12.2008 г.;

- Ал. 1 на чл. 49, в сила от 1 януари 2009 г., се изменя така: “Дневното парично обезщетение при бременност и раждане се определя в размер на 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство, за периода от 12 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на временната неработоспособност поради бременност и раждане. Дневното парично обезщетение не може да бъде по-голямо от среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението, и по-малко от минималната дневна работна заплата, установена за страната, и се определя по реда на чл. 41, ал. 2–5.” С изменението се регламентира, че паричното обезщетение на лицата, за които започването на отпуска поради бременност и раждане е след 31.12.2008 г., се изчислява от 12-месечен период;

- От 1 януари 2009 г., съгласно чл. 50, ал. 1 от КСО, се променя и срокът на изплащане на паричното обезщетение при бременност и раждане от 315 на 410 календарни дни, от които 45 преди раждане;

- Съгласно новата редакция на ал. 6 на чл. 50, осигуреният за общо заболяване и майчинство баща има право на парично обезщетение при раждане на дете в размера, определен по реда на чл. 49, за срок до 15 календарни дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 7 от КТ, ако отговаря на условията по чл. 48а. За получаване на паричното обезщетение бащата подава молба-декларация;

- Съгласно разпоредбата на новата ал. 7 на чл. 50 от КСО, “осигуреният за общо заболяване и майчинство баща/осиновител има право на парично обезщетение при раждане на дете в размера, определен по реда на чл. 49, след навършване на 6-месечна възраст на детето за остатъка до 410 календарни дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда, ако отговаря на условията по чл. 48а;

- Съгласно изменението на чл. 52, се дава право и на бащите/осиновителите при прекратяване на осигуряването през време на получаване на парично обезщетение за 15-те календарни дни и за периода след навършване на 6-месечна възраст на детето за остатъка до 410 календарни дни, да получават парични обезщетения до изтичане на съответните срокове;

- С изменението на чл. 52а, в сила от 1 януари 2009 г., за придобиване право на парично обезщетение за отглеждане на малко дете се въвежда изискване осигурените лица да имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за общо заболяване и майчинство. Изискването за 12 месеца осигурителен стаж се отнася за лицата, при които отпускът за отглеждане на дете е започнал след 31.12.2008 г.;

- При определянето на реда за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения за бременност и раждане за заварените случаи се прилагат разпоредбите на новосъздадения §22к от КСО, според който във всички случаи, когато лицата са започнали ползването на отпуск за бременност и раждане преди 1 януари 2009 г., паричните обезщетения се изчисляват и изплащат по “досегашния ред”, независимо от обстоятелството дали е започнало плащането на паричното обезщетение и коя е правопораждащата дата. В тези случаи определянето на правото е свързано с условието за 6 месеца осигурителен стаж за общо заболяване и майчинство, а периодът, от който се изчисляват паричните обезщетения, е 6 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на бременността и раждането;

- Съгласно измененията в §22к от ПРЗ на КСО, майките/осиновителките, за които срокът на обезщетението по чл. 50 от КСО не е изтекъл до 1 януари 2009 г., имат право на обезщетение за бременност и раждане за остатъка до 410 календарни дни. Майките/осиновителките, за които срокът на обезщетението по чл. 50 е изтекъл до 1 януари 2009 г., но от започването му не са изтекли 410 календарни дни, имат право на обезщетение за бременност и раждане за остатъка до края на този период.

С §4 от ПЗР на Закона за бюджета на ДОО за 2009 г. са направени изменения и допълнения в глава четвърта “а” на КСО, касаещи паричните обезщетения за безработица (ПОБ):

- Съгласно изменения текст на чл. 54а, ал. 1, т. 1, отпада изискването безработните лица да имат регистрация в съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта. Целта на тази промяна

е да се даде възможност на лицата, поддържайки регистрацията си като безработни по настоящ или постоянен адрес, да подадат документите си за отпускане и изплащане на парично обезщетение за безработица по постоянен или настоящ адрес по техен избор;

- Новият текст на чл. 54а, ал. 5 регламентира определянето на правото и изчисляването на размера на ПОБ да се извършва въз основа на данните по чл. 5, ал. 4, т. 1 от КСО и данните, декларирани в подадените от лицето документи за отпускане и изплащане на ПОБ. С тази промяна отпада необходимостта от изготвяната от осигурителя справка-декларация Б-4-3 за определяне правото и размера на ПОБ на лицата, чиито правоотношения са прекратени след 31.12.2008 г.;

- Измененият текст на чл. 54б регламентира определяне на дневен размер на ПОБ – 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд “Безработица” за последните 9 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, който не може да бъде по-малък от минималния и по-голям от максималния дневен размер на обезщетението за безработица. По този начин се реализира възможността за определяне размера на ПОБ въз основа на наличните в Регистъра на осигурените лица данни за осигурителния доход за определения период от 9 календарни месеца. Ако в този период се включва време на платен и/или неплатен отпуск за отглеждане на дете, на неплатен отпуск за временна неработоспособност и/или за бременност и раждане, на неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година или време, зачетено за осигурителен стаж по законодателството на друга държава на основание международен договор, по който Република България е страна или през което лицето не е осигурено за безработица, при определяне на осигурителния доход за тези дни се взема предвид среднодневната минимална работна заплата, установена за страната за съответния период (чл. 54б, ал. 7);

- С чл. 10 от Закона за бюджета на ДОО за 2009 г. се определя дневен минимален размер на обезщетението за безработица – 6 лв., и дневен максимален размер – 12 лв. Изменението е в сила от 1.01.2009 г., съгласно разпоредбата на §8 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона;

- Съгласно §22л от ПЗР от ЗБДОО за 2009 г., лицата, чиито правоотношения са прекратени през периода от 1.01.2009 до 31.12.2009 г., имащи право

на ПОБ, получават обезщетение в размер 130 на сто от определения по реда на чл. 54б, ал. 1 и ал. 2 размер за първата половина от периода, за който се дължи обезщетението, и 70 на сто от определения по реда на чл. 54б, ал. 1 и 2 размер за втората половина от периода, за който се дължи обезщетението. С отмяната на ал. 4 на чл. 54в и с промяната в текста на чл. 115, ал. 4 се дава възможност на лицата, неполучили дължимите от ДОО парични обезщетения за безработица, да ги поискат в давностния срок по чл. 115 от КСО;

- С промяната в текста на чл. 54ж, ал. 2 се регламентира прихващането на неоснователно изплатени ПОБ не само от полагащи се такива, а и от други вземания на лицето от държавното обществено осигуряване.

С чл. 16 от ЗБДОО се определя максимален размер на гарантираните вземания по чл. 22, ал. 2 и чл. 23, ал. 2 от Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя – 660 лв.

С измененията на чл. 157, ал. 3 от КСО от 1 януари се разпределят вноските за универсалните пенсионни фондове между осигурителите и осигурените лица, както следва: за сметка на осигуреното лице – 2,2 на сто, и за сметка на осигурителя – 2,8 на сто.

Измененията на §22 от КСО засягат Учителския пенсионен фонд, който продължава да съществува и след 2009 г., като в ал. 7 се прави допълнение относно вноската от 4,3 на сто, която е изцяло за сметка на осигурителя.

## НОВИНИ

В края на януари 2009 г. Националният осигурителен институт стана член на неправителствената организация фондация “Проф. д-р Велеслав Гаврийски” заедно с още 13 юридически лица – застрахователни, пенсионноосигурителни компании и браншови организации. Общото събрание на фондацията реши към организацията да се присъединят

застрахователните дружества “Бул инс”, “ХДИ”, “Виктория”, “Армеец”, “Евроинс” и “БАЕЗ”, пенсионната компания “Алианс България”, двете браншови организации на брокерите – Асоциация на застрахователните брокери и Обединени застрахователни брокери, браншовите организации на пенсионните компании – Асоциацията на дружествата

за допълнително пенсионно осигуряване, и на здравните компании – Асоциацията на лицензираните дружества за доброволно здравно осигуряване, НОИ и в. “Застраховател прес”. За нови членове бяха приети и две физически лица – доайенът в застраховането Лука Доков и Нина Митева.



# АКТЮЕРСКАТА ПРОФЕСИЯ В БЪЛГАРИЯ

Дочко Бояджиев,

главен експерт в отдел “Статистика, актюерски анализи и прогнози”  
в ГД “Анализ, планиране и прогнозиране”

Актюерите са стратегически мислещи хора с разнообразни умения, които са обучени в теорията и приложението на математиката, статистиката и актюерските науки, а от тях се изискват и много добри познания по застраховане, икономика, финанси, счетоводство и теорията на вероятностите. Освен това е задължително актюерите да могат да работят с приложен софтуер, включващ електронни таблици, бази данни и специализирани програми за статистическа обработка и анализи. Техните аналитични и бизнес умения се използват за разрешаване на най-различни финансови и социални проблеми в световен мащаб.

Актюерската професия изисква изключително постоянство и полагане на усилия, свързани с постоянно обучение и квалификация, които продължават до края на професионална кариера на всеки актюер. Предвид високото ниво на образование и умения, които се изискват, както и областите на приложение, актюерската професия е изключително престижна.

В своята работа актюерите използват сложни аналитични техники, с които те опознават, проектират и управляват широк спектър от случайни събития и финансови рискове и с тяхна помощ интерпретират бъдещето както в краткосрочен, така и в дългосрочен аспект. Актюерите предлагат практически решения на проблеми, отнасящи се до последиците от бъдещи случайни събития и предоставят на мениджърите важна информация, с която се вземат дългосрочни стратегически решения.

В продължение на повече от 150 години актюерите, използвайки своя опит и експертно мнение, управляват рисковете, които са свързани с живото застраховането, имущественото застраховане, пенсионното осигуряване и здравното осигуряване. Съществува стабилно и нарастващо търсене за актюерски умения в най-широк кръг от бизнес дисциплини като управленско консултиране, ин-

вестиции, финанси, брокерство, правна регулация, образование и софтуерно разработване.

Актюерите се обучават в предоставяне на широк кръг от услуги, свързани с:

- анализ и управление на финансовите рискове и на свързани с тях други рискове;
- изграждане на подходящи финансови модели за специфични условия;
- предоставяне на анализи, които вземат под внимание промените в лихвените проценти, инфлацията, възвръщаемостта на инвестициите и всякакви непредвидими събития;
- изготвяне на комплексни анализи и предоставянето им в съответната форма на регулаторните органи, законодателите, мениджмънта и акционерите на компаниите и рейтинговите агенции;
- предоставяне на финансови съвети за широк кръг проблеми.

Актюерите отговарят за изграждане на основите на застрахователни и финансови продукти, пенсионни и здравноосигурителни схеми. Задълженията им са свързани с коректно и прецизно определяне цените на съответните продукти, както и с оценка на необходимите резерви, които трябва да се заделят за посрещане на бъдещите задължения. В някои случаи актюерите извършват оценка на активите, които обезпечават резервите и отговарят за избора на инвестиционна стратегия. Особено важна е и ролята на актюерите-консултанти. Обикновено това са лица, които са на свободна практика или работят в консултантски фирми, които притежават значителни умения и опит и предоставят своите услуги на базата на конкретни договорености. Клиентите им са застрахователни и презастрахователни компании, пенсионни и здравноосигурителни фондове, правителствени и неправителствени организации и агенции. Задълженията им са сходни с тези на актюерите, работещи за такива институции. Актю-

ерите извършват консултантска дейност и изготвят прогнози с помощта на математико-статистически методи.

Водещи страни и школи в областта на актюерството са Великобритания, САЩ, Канада, Австралия и др. Във всички държави с добре развита и функционираща пазарна икономика съществуват университети и колежи, които предлагат актюерски образователни програми. Съществена роля за поддържане на високото ниво на професията и за придобиване права на квалифицирани актюери играят професионалните организации на актюерите, пред които се полагат специфични изпити.

### **Ролята на актюера в животозастрахователна компания**

За целите на своята работа актюерите трябва да изчисляват вероятностите от настъпване на определени събития като смърт, заболяване, нетрудоспособност. Тези събития са необходими при изграждане на таблици за смъртност и нетрудоспособност, които представляват база за изчисляване на застрахователните премии и резерви при животозастраховане. Актюерите извършват постоянни изчисления и анализ на резервите на отделна компания и на границата за нейната платежоспособност.

Във финансово стабилните животозастрахователни компании отдавна се използват актюери с техния опит и умения. От десетилетия правителствата по света гласуват доверие на актюерите, като им дават правен статут за сертифициране възможността на животозастрахователните компании да посрещат без проблеми задълженията си към застрахованите лица. Това е така, защото актюерите са ключови фигури при оценка на риска, изчисление на застрахователните премии и резервите на компаниите.

Една от основните задачи, която изпълняват актюерите на застрахователните компании, е да предвиждат бъдещото развитие на финансовите и застрахователните рискове, използвайки актюерски методи и натрупания опит. Необходимо е да се направи точна и вярна оценка на задълженията, които ще има едно дружество относно поетите рискове, както и на средствата за издръжката му. Актюерът отговаря за коректното изчисляване на застрахователните премии и на застрахователните резерви. При изчисление на застрахователните премии в животозастраховането се прилагат класически актюерски методи, описани в застрахователната математика. Освен това отговорността на актюера

е свързана и с прилаганите от животозастрахователното дружество методики за изчисляване на плащанията, откупните стойности, промените по полиците и олихвяването на застраховките. На база събраните статистически данни актюерът периодически извършва анализ на състоянието на портфейла на застрахователното дружество, както и анализ на паричните потоци през текущата финансова година – приходите от застрахователни премии, извършените плащания, както и оценка на действителните разходи на застрахователното дружество спрямо калкулираните в премиите.

Важно е да се анализира събраната статистическа информация и да се използва натрупаният опит на застрахователното дружество относно смъртност, нетрудоспособност, заболяемост, откупи и действителни разходи за сключване на полиците и за управление на портфейла (комисионни, начални и ежегодни административно-стопански разходи). Административно-стопанските разходи се калкулират в бруто премията като промили от застрахователната сума, в процент от бруто премията или като фиксирана сума за полица. Могат да се прилагат и комбинации от тези методи.

### **Ролята на актюера в общозастрахователна компания**

Общото застраховане е бързо развиваща се област, в която актюерите правят заключения, като анализират потенциалните последствия от случайни събития.

Все повече застрахователите, занимаващи се с общо застраховане, използват актюерските умения за управление на типични рискове за техния бизнес. Актюерите, работещи в тази област, прилагат статистически техники за определяне на резервите и цената на рисковете. Много често актюерите се занимават и с динамичното управление в условия на хаотична несигурност, защото застрахователите са заинтересовани да разберат променливостта на своите доходи и нивата на увереност, които съответстват на платежоспособен счетоводен баланс на компаниите. Най-новата използвана техника от актюерите представлява динамичен финансов анализ, при който финансовата позиция на застрахователя се проектира в бъдещето, като се имат предвид специфични рискове и общата несигурност, за да се вземат съответни управленски решения. Тази техника се използва при избора на активи, при моделиране на презастрахователни покрития, при оценка на премиите и др.

Пожарите, наводненията, ураганите и земетресенията имат сериозни финансови последици за хората и за застрахователната индустрия. Отговорността за продължителен период за настъпили събития, в следствие от азбестово натравяне, тютюнопушене и замърсяване на околната среда, се понася от застрахователите, докато представителите на бизнеса често търсят застраховки въз основа на най-последните иновации, като нови методи на строене или животоспасяващи лекарства.

Бързото развитие на изчислителната техника позволи на актюерите да развият много сложни модели на катастрофи, в частност на урагани и земетресения, особено в САЩ и Япония, където в последните години този тип бедствия причиниха значителни щети. Застрахователите използват модели при вземане на решения за поемане на рискове, така че тези рискове да не ги изложат твърде много на еднократни катастрофи. Регулаторните и рейтинговите агенции разчитат все повече на актюерските подходи.

Резервите за щети са сред основните задължения на актюерите. Пресмятането на резервите изисква проектиране на настъпването на вероятностните щети, което се прави при определени предположения, базирани на опита и на познанията за пазара.

Много актюери работят и за презастрахователни компании. Значително развитие бележи сближаването между капиталовите пазари и презастрахователните компании, където актюерите имат за цел превръщането на застрахователни и презастрахователни рискове в ценни книжа и търгуеми фючънси.

### **Ролята на актюера в пенсионноосигурителна компания**

Актюерите, работещи в сферата на пенсионното осигуряване, имат следните основни роли – да проектират пенсионни схеми, да защитават данъчните приходи и осигурените лица, да предоговарят пенсиите, да защитават и да спомагат за безпроблемно опериране на схемите. Актюерите в тази област създават и управляват системи за пенсионно спестяване, които са пригодими към променящите се икономически условия и тенденции.

В страните от Европейския съюз, САЩ, Канада, Австралия и др. заделянето на средства от работещите по време на трудоспособния им период е ключова концепция в осигуряването на пенсии. Пенсионните права представляват най-големият

финансов актив за много хора. Пенсионната система е основен елемент на икономиката. Актюерите имат опит при оценка на дългосрочните резултати от предварителното финансиране за пенсии и ефектите от избора на различните пенсионни форми. В този смисъл актюерите подпомагат правителствата, работодателите и отделните хора в усилията им за осигуряване на бъдещите поколения с адекватни и сигурни пенсии.

### ***Проектиране на пенсионни схеми***

Професионалните пенсионни схеми са силен инструмент на пазара на труда – при назначаването и задържането на квалифицирани работници и служители. Актюерите, работещи в тази област, дават съвети за проектиране на схема, която отговаря на специфичните потребности на работодателя. Създаването на подходящата схема, вземайки предвид пенсионните разходи и моделирането на бъдещата работна сила изисква технически и комуникативни умения от страна на актюера.

### ***Защита на данъчните приходи***

Облагането с данъци на пенсионните фондове се основава на принципа на необлагаемо натрупване на вноските в пенсионните фондове докато започне изплащането на пенсиите, след което пенсионните плащания от фондовете се облагат с данък. Актюерите наблюдават до каква степен се спазват данъчните облекчения, като за целта предоставят редовни оценки на активите и пасивите на фондовете на данъчната служба. Те предоставят сертификат, потвърждаващ, че не са направени свръх пенсионни изплащания и съответно пенсионният фонд спазва данъчните закони.

### ***Предоговаряне на пенсиите***

На пенсионните схеми са предоставени данъчни привилегии, ако изплащат някаква част от държавната пенсия, като за целта могат да заменят държавната пенсионна схема, като я предоговорят. Правителството разчита на актюерите да потвърдят, че алтернативните пенсии са адекватни и сигурни.

### ***Защита на интересите на осигурените лица***

Пенсионното законодателство определя ролята на актюерите във фондовите пенсионни схеми. Особено характерно за законодателството на някои страни са назначените актюери на пенсионната схема, които периодично оценяват нивото на задълженията и на активите на пенсионния фонд и докладват на доверителите на пенсионните схеми

за тяхната адекватност и доколко те отговарят на законово установения минимум. Актьорите консултират доверителите и работодателите за необходимите нива на вноски, които работодателите и осигурените лица трябва да поддържат в бъдеще, за да може фондът да отговаря на законовите изисквания. Назначените актьори на пенсионната схема също така докладват на пенсионния надзор за всякакви нарушения на закона, които са забелязали по време на работата си.

### ***Безпроблемно опериране на фондовете***

Актьорите играят важна роля и при гладкото и безпроблемно опериране на пенсионните фондове. Те предоставят редовно професионални съвети на осигурените лица и на техните доверители, както и на работодателите, относно широкия спектър от проблеми като инвестиции и анюитети. Те защитават интересите на осигурените лица, когато пенсионните схеми биват сливани или поглъщани и помагат при трансферирането на пенсионните права на членовете на схемата, в случай, че работниците променят работното си място.

### **Ролята на актьора в здравноосигурителни компании**

Нарастващата нужда от по-добра отчетност в частния и държавния сектор на здравеопазването поставя актьора в уникална позиция като професионален съветник при вземане на решения.

Актьорската професия е свързана с развитието на потребностите за анализ на житейските евентуалности в човешкия живот, традиционно в областите на животозастраховането и пенсионното осигуряване, а сега актьорите увеличават влиянието си в много аспекти на здравеопазването. В частния сектор актьорите работят с другите здравни професионалисти, за да се моделират по-добре всякакъв вид решения относно частни медицински застраховки, защита на доходите, защита в случай на критични болести и в областта на дългосрочното здравно застраховане. В много страни в държавния сектор актьорите от години участват във финансовото планиране на системата на държавното здравеопазване. Ролята на актьорите ще се увеличава с потребностите на правителствата да реструктурират държавните социални системи.

Във всички аспекти на актьорската работа от изключителна важност са качествените данни. Особено важни са данните от областта на здравео-

пазването, където се извършват сложни анализи и често пъти данните са далеч от идеалните. Затова актьорите и в частния, и в държавния сектор увеличават бъдещата стойност на информацията и извличат реален и качествен анализ от наличната такава. Актьорският подход към данните и анализа им е често по-изчерпателен от други области на изследване. Например актьорското обучение създава у актьорите способността за оценка на важността на взаимодействието на различни здравни условия и да разбират истинските рискови фактори, които причиняват тези условия. Другите подходи се концентрират върху общите ефекти, които не винаги предоставят цялостната картина.

Актьорите комбинират аналитичните си умения с медицинското знание на лекарите и останалия медицински персонал, за да подобрят качеството на здравеопазването. Тази дейност е подходяща както за частния така и за държавния сектор и във всичките области на здравеопазването:

- Рехабилитация и превенция;
- Контрол на болести;
- Сравнителен анализ;
- Медицина, базирана на случаи;
- Финансово моделиране (на макро- и микро- ниво.).

Актьорите са експерти в оценките на риска, част са от множество инициативи и са включени в основни проекти, които са част от инициативата за частно финансиране на здравеопазването. С преструктурирането на здравеопазването от нарастващо значение ще бъде актьорската експертиза относно плюсовете и минусите от инвестиране в нови технологии и инфраструктура, както в частния, така и в държавния сектор.

### **Актьорите в Националния осигурителен институт (НОИ)**

По своя характер общественото осигуряване се дели на задължително и доброволно. Кодексът за задължително обществено осигуряване (КЗОО), в сила от 1 януари 2000 г., урежда задължителното обществено осигуряване, което включва държавното обществено осигуряване (ДОО) и допълнителното задължително обществено осигуряване (ДЗПО). През 2003 г. към него беше включена нормативната база на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване и допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или за професионална квалификация и се преименува в Кодекс за социално осигуряване (КСО).

Държавното обществено осигуряване е система за предоставяне на материални средства на определени в закона лица, която има осигурителен характер. Това означава, че плащанията по ДОО са дължими, заместват загубен доход, настъпват при изрично предвидени в законодателството причини – осигурени социални рискове, и по правило са задължителни плащания. Държавното обществено осигуряване се осъществява чрез фонд “Пенсии”, фонд “Общо заболяване и майчинство”, фонд “Трудова злополука и професионална болест”, фонд “Безработица” и фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност”. Фондовете му покриват всички осигурени социални рискове, които могат да доведат до неработоспособност, когато тя е трайна (общо заболяване, трудова злополука, професионална болест, старост); или когато тя е временна (общо заболяване, трудова злополука, бременност и раждане и безработица).

Набирането на средства по фондовете на ДОО е основано на осигурителни вноски от работодателите и лични осигурителни вноски от осигурените лица и от самоосигуряващите се лица. До края на 2005 г. вноските се събираха от териториалните поделения на Националния осигурителен институт, а след това се събират в поделенията на Националната агенция по приходите (НАП). Средствата се управляват от НОИ. Осигурителните вноски за здравно осигуряване и за допълнително задължително пенсионно осигуряване се събират от същите институции, макар че те се административат съответно от Националната здравноосигурителна каса и от пенсионноосигурителните дружества. Средствата за доброволно пенсионно осигуряване се събират и управляват от пенсионноосигурителните дружества.

Всички финансови операции на държавното обществено осигуряване се извършват чрез фондовете на ДОО. Основният финансов план на фондовете на ДОО е бюджетът на ДОО, който включва консолидирания бюджет на ДОО, бюджетите на петте фонда и бюджета на НОИ и действа в срок от една календарна година. Основна отговорност при разработването и анализа на бюджета на ДОО – в консолидиран вид и по фондове, има актюерският екип на НОИ към Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”. За всяка законодателна промяна в осигурителното законодателство, която

се предлага от Правителството, Парламента или от социалните партньори, се правят подробни актюерски разчети за финансовия ефект от въвеждането на тези промени в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен аспект. Освен това, за да се информират политиките и широката общественост за разходите по отделните програми на ДОО, периодично се изготвя актюерски доклад. Разходите за основните държавни социалноосигурителни програми се прогнозира достатъчно далеч в бъдещето, за да се даде индикация за общия вид и крайното ниво на разходите за програмите от гледна точка на размерите на осигурителните вноски, необходими за тяхното финансиране. Поради специфичния си характер и периода, за който се отнасят, дългосрочните прогнози са по-глобални в сравнение с краткосрочните. Те по-скоро могат да служат като индикатор за общите тенденции в обема на приходите и разходите по осигурителните фондове, които се очаква да се развият. Актюерският доклад се разработва от актюерите, работещи в Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране” на НОИ. Дългосрочният актюерски модел, който се разработва в тази дирекция, подпомага работата и на експертите от Министерство на труда и социалната политика и Агенцията за икономически анализи и прогнози към Министерство на финансите при подготовката и приемането на политики в областта на пазара на труда и социалното законодателство.

### **За актюерите в България**

Актюерите в нашата страна членуват във въстановеното през 1993 г. Българско актюерско дружество (БАД). След завършване на висше образование е необходимо актюерите да положат успешно определен брой базови изпити за придобиване на актюерска квалификация. Те получават лиценз, въз основа на който могат да изпълняват задълженията си, работейки в пенсионноосигурителни компании, в поделенията на НОИ и НЗОК или като консултанти. През 1996 г. 22-ма български актюери получиха дипломи за квалификация и правоспособност, издадени от БАД, от Института на актюерите в Оксфорд и от Факултетета на актюерите в Единбург. Допълнително през 2007 г. още 14 актюери придобиха лиценз като пълноправни актюери в БАД.

# КЪДЕ СЕ ПОДГОТВЯТ КАДРИ ЗА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ?

Георги Геков,  
главен експерт в отдел “Статистика, актюерски  
анализи и прогнози” в ГД “Анализ, планиране и прогнозиране”

Предмет на настоящото изложение е да проследим в нейната пълнота системата за подготовка на кадри за нуждите на социалното осигуряване. Тук имаме предвид както изпълнителските кадри, така и средният управленски персонал.

Първата група от тези кадри се подготвя в професионалните гимназии по икономика, а втората – във висшите учебни заведения. Засега само три висши училища в България са се обърнали с лице към тази проблематика и полагат усилия да задоволяват нуждите на страната от подобни кадри. Това са Университетът за национално и световно стопанство (УНСС) в гр. София, Стопанската академия “Д. А. Ценов” в гр. Свищов и най-новият ВУЗ в България – Висшето училище по застраховане и финанси (ВУЗФ), намиращо се също в столицата. В изброените вузове са застъпени, съгласно Закона за висшето образование, всички образователно-квалификационни степени: професионален бакалавър, бакалавър и магистър (редовна и задочна форма на обучение). В условията на българския стопански живот все още трудно се реализират и осъществяват кариерно развитие т.нар. професионални бакалаври. Както в професионалното, така и във висшето образование, в наименованията на професиите, специалностите и съответните катедри (от сферата на социалното осигуряване) задължително присъства и проблематиката на застраховането. Това е така, защото между застраховането и социалното осигуряване има много сходни моменти в областта на теорията и стопанската практика.

Началото на съвременна нормативна уредба в областта на социалното осигуряване в България е поставено още през 1924 г. с приемането на Закона за обществените осигуровки. Застрахователната и осигурителната дейност се отличават с особена актуалност в днешна България. Дълго продължилният преход към пазарна икономика наложи разширяването на застрахователната и осигурителната практика. Многообразието на формите на стопан-

ска дейност предполагат вече разнообразяване на застрахователните и осигурителните отношения. Налице са и нови застрахователни компании, пенсионни фондове, здравноосигурителни институции и други, които се нуждаят от висококвалифицирани специалисти.

Професионалните бакалаври, бакалаврите и магистрите се подготвят като висококвалифицирани икономисти с базова широкопрофилна подготовка, получават функционални и отраслови знания, които им позволяват успешно да решават различните проблеми при организацията и управлението на застраховането, социалното осигуряване, здравеопазването и социалното подпомагане. Студентите постепенно придобиват умения и практически навици за анализ на макро- и микросреда, за функционирането на застрахователните, пенсионните и здравноосигурителните дружества, на НОИ и неговите териториални поделения и на лечебните заведения.

Завършилите успешно висшето си образование се реализират на всички нива на държавната и общинската администрация, Министерството на труда и социалната политика, Министерството на финансите, системата на финансовия контрол, Националния осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса, други министерства, ведомства, организации на местната и централната изпълнителна власт. Те имат възможност за професионална реализация в застрахователни и презастрахователни дружества, осигурителни компании, пенсионноосигурителни, здравноосигурителни фондове, центрове и заведения за социални грижи или социално подпомагане. Те могат да работят още като икономисти, финансови ревизори, съветници, мениджъри, като застрахователни брокери и агенти и като осигурителни посредници. Ще разгледаме последователно подготовката на тези кадри в професионалните гимназии по икономика и в трите висши училища, вкл. и набора от изучава-

ните учебни предмети (учебните планове).

### **Професионални гимназии по икономика**

Функционирането на професионалните гимназии по икономика се осъществява на базата на два основополагащи закона: Закона за народната просвета и Закона за професионално образование и обучение. Първият прием по специалността “Банково, застрахователно и осигурително дело” беше осъществен през учебната 1993/1994 г. В учебния план тогава бяха включени няколко специални предмета, които имаха пряко отношение към проблематиката на социалното осигуряване. Това бяха предметите: “Организация и управление на социалното осигуряване”, “Застрахователно и осигурително счетоводство”, “Информационни системи в застраховането, социалното осигуряване и банковото дело”. Приемът в професионалните гимназии по икономика се извършваше след VII или VIII клас със срок на обучение 5 или 6 години. При ежегоден прием в рамките на страната от около 2000 ученика по професионалното направление “Стопанско управление и администрация”, една пета от тях бяха по специалността “Банково, застрахователно и осигурително дело”. В онези години за нуждите на тази специалност бяха написани няколко учебника, които претърпяха повече от две издания. Например “Организация и управление на социалното осигуряване” (Нено Павлов, Здравко Георгиев), “Застраховане (организация и управление)” (Хр. Драганов), “Финансова статистика” (Теменужка Халачева, Наташа Тодорова, Славка Ненова) и др. С течение на годините постепенно се усъвършенстваше учебното съдържание, включено за изучаване по тази професия. Последните учебни планове са от 2004 и 2005 г. Професията вече се нарича “Финансист” и има две специалности: “Банково дело” и “Застрахователно и осигурително дело”. Общият брой на специалните предмети е 24. Съгласно вътрешната структура на учебните планове и задължителните им реквизити, предметите, най-тясно свързани със социалното осигуряване, са разположени в по-горните класове в разделите: “Специфична задължителна професионална подготовка” и “Учебна практика”. Това са предметите: “Социално осигуряване” с хорариум от 134 часа; “Управление на социалното осигуряване” с хорариум от 93 часа; “Застрахователно и осигурително счетоводство” – хорариум от 62 часа и “Информационни системи в застраховането и социалното осигуряване” с хорариум от 93 часа. Учебна практика е предвидена

на само по застраховане и социално осигуряване, респективно по застрахователно и осигурително счетоводство. Успешно завършилите абитуриенти полагат държавни изпити за придобиване трета степен на професионална квалификация. За съжаление след завършване на средното си образование малка част от випускниците на професионалните гимназии и училища постъпват на работа по придобитата професия. Съгласно официалната статистика на МОН за реализацията на завършващите професионалните гимназии и училища, през 2007 г. 30,24% от абитуриентите продължават обучението си във ВУЗ, 44,89% се реализират на пазара на труда (от които 27% по изучаваната професия), а останалите 24,87% изобщо не работят. На фона на тази статистика випускниците на професионалните гимназии по икономика са едно интересно отклонение. При тях е изключително висок делът на постъпващите във ВУЗ – над 85%. Това се дължи на факта, че те са полагали приемни изпити и при тях предварително е извършена селекция, т.е. налице е качествен и амбициозен човешки материал. За съжаление обаче липсва приемственост между системата на средното и висшето образование. Например за випускниците от професионалните гимназии по икономика, приети във икономическите вузове, не се предлага обучение по специален учебен план, нито пък те получават определени бонуси при провеждането на приемните изпити.

### **Висши учебни заведения**

#### ***Университет за национално и световно стопанство***

Създаден през 1920 г. като Свободен университет за политически и стопански науки, УНСС е неколккратно преобразуван: през 1939 г. като Държавно висше училище за финансови и административни науки, през 1947 г. – във Факултет за стопански и социални науки към Софийския университет, през 1952 г. като Висш икономически институт “Карл Маркс” и от 1990 г. вече като УНСС. Подготовката на кадри за областите застраховане и социално осигуряване е съсредоточено в катедра “Труд и социална защита” с нейните две специалности: “Икономика и организация на труда” и “Застраховане и социално дело”. Втората специалност е създадена през 1990 г. Учебният план за образователно-квалификационната степен “Бакалавър” при нея включва над 35 дисциплини. Насочените пряко към областта на застраховането и социалното осигуряване предмети са: “Теория на социалното

дело”, “Демография”, “Социална и застрахователна статистика”, “Застрахователен и осигурителен пазар”, “Осигурителни системи”, “Управление на маркетинга в застраховането и социалното дело”, “Застрахователно и осигурително право”, “Застрахователно и осигурително счетоводство”, “Социална политика”, “Организация и управление на осигурителните фондове” и др. В магистърската степен се изучават още “Информационни системи в застраховането и осигуряването”, “Актуерски разчети”, “Контрол в социалното осигуряване”. Ежегодно се приемат за редовно обучение 60 човека, а за задочно – 35 човека.

#### **Стопанска академия “Д. А. Ценов”**

Второто висше икономическо училище в България е създадено през 1936 г. в Свищов. Катедрата по застраховане и социално дело е най-старата в страната. Тук наименованието на специалността “Застраховане и социално дело” съвпада с това на катедрата. Към нея се подготвят професионални бакалаври и бакалаври по застраховане и социално дело; магистри по застраховане, здравен мениджмънт и социален мениджмънт – редовна и задочна форма.

Учебният план на образователно-квалификационна степен бакалавър “Застраховане и социално дело” включва 37 дисциплини, от които най-тясно свързаните със застраховането и социалното осигуряване са: “Икономика на социалното осигуряване”, “Организация и управление на социалното осигуряване”, “Застрахователен и осигурителен пазар”, “Социология на застраховането и осигуряването”, “Предприемачество в застраховането и социалната сфера”, “Статистика на застраховането и осигуряването”, “Счетоводство на социалното осигуряване”, “Актуерство” и “Социална политика”.

#### **Висше училище по застраховане и финанси**

Висшето училище по застраховане и финанси е първото в България частно висше училище, което е специализирано в областта на застраховането и финансите. Училището е открито с решение на Народното събрание от 25 юли 2002 г. ВУЗФ предлага обучение по образователно-квалификационната степен бакалавър в редовна и задочна форма по

три специалности: “Застраховане и осигуряване”, “Финанси” и “Счетоводство и контрол”. Учебният план на специалността “Застраховане и осигуряване” включва 42 учебни предмета, групирани в три раздела: задължителни дисциплини, избираеми дисциплини, факултативни дисциплини. Учебните дисциплини, определящи профила на специалността, са: “Теория на застраховането”, “Теория на социалното осигуряване”, “Здравно осигуряване”, “Застрахователно и осигурително счетоводство”, “Информационни технологии в застраховането и осигуряването”, “Застрахователни продукти”, “Застрахователен пазар”, “Осигурителни продукти и осигурителен пазар”, “Презастраховане”, “Контрол в застраховането и осигуряването”, “Застрахователно право”, “Осигурително право”, “Актуерски техники в осигуряването”, “Международни осигурителни отношения”.

В заключение, сравнителният анализ на учебните планове подсказва, че като набор от дисциплини, наименования и съдържание, съществува определена унификация и стандартизация при подготовката на бъдещите кадри за системата на застраховането и социалното осигуряване. Това в известна степен е гаранция за успешната им реализация в условията на реалната икономика.

Що се отнася до потребностите от кадри за НОИ (Централно управление и 28 териториални подразделения) нещата стоят така: В момента в системата на Националния осигурителен институт работят 3362 служители. Ако направим разрез на заетия персонал по отношение степента на образование, се вижда, че с висше образование са 2273 човека, или 67,6%; със средно специално са 625 човека, или 18,6%, и със средно общо образование са 410 човека, или 12,2%. Ако приемем, че е налице ежегодна подмяна на персонала (пенсиониране и напускане по собствено желание) от 5%, то тогава нуждите от кадри ще бъдат: с висше образование – 112 човека, а със средно специално – 21 човека. При тези изчисления умишлено се абстрахираме от нуждата от друг вид кадри (счетоводители, информатици, юристи), както и от наличието на определена група бивши колеги, които се връщат обратно при нас от системата на Националната агенция по приходите.



# БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

## РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 574/72 (продължение от бр. 6/2008 г.)

*Прилагане на разпоредбите на чл. 69 от регламента*

**Чл. 83. Условия и срокове за запазване на правото на обезщетения, когато безработно лице отива в друга държава-членка**

1. За да запази правото си на обезщетения, безработно лице, посочено в чл. 69, параграф 1 от регламента, подава пред институцията на мястото, където е отишло, заверено удостоверение, в което компетентната институция удостоверява, че то продължава да има право на обезщетения при условията, определени в параграф 1, буква "б" на същия член. По-специално, в това заверено удостоверение компетентната институция посочва:

а) размера на обезщетението, което следва да се изплаща на безработното лице съгласно законодателството на компетентната държава;

б) датата, на която безработното лице е престанало да бъде на разположение на службите по заетостта на компетентната държава;

в) срока по чл. 69, параграф 1, буква "б" от регламента за регистрация като лице, търсещо работа в държавата-членка, в която е отишло безработното лице;

г) максималния период в съответствие с разпоредбите на чл. 69, параграф 1, буква "в" от регламента, през който може да се запазва правото на обезщетение;

д) факти, които биха могли да променят правото на обезщетение.

2. Безработно лице, което възнамерява да отиде в друга държава-членка, за да търси там работа, преди отпътуването си подава заявление за издаване на посоченото в параграф 1 заверено удостоверение. Ако безработното лице не представи въпросното заверено удостоверение, институцията на място-

то, където е отишло лицето, го получава от компетентната институция. Службите по заетостта на компетентната държава трябва да гарантират, че безработното лице е било информирано за задълженията си съгласно чл. 69 от регламента и съгласно настоящия член.

3. Институцията на мястото, където е отишло безработното лице уведомява компетентната институция за датата, на която безработното лице се е регистрирало и за датата, на която е започнало изплащането на обезщетения, както и изплаща обезщетенията на компетентната държава в съответствие с предвидения за това ред от законодателството на държавата-членка, в която е отишло безработното лице.

Институцията на мястото, където е отишло безработното лице извършва или възлага извършването на проверка все едно, че се касае за безработно лице, което има право на обезщетения съгласно прилаганото от нея законодателство. Тя информира компетентната институция за всяко обстоятелство по параграф 1, буква "д" по-горе веднага след узаването му, а в случаите, когато обезщетението трябва да бъде спряно или отнето, незабавно преустановява плащането на обезщетението. Компетентната институция незабавно я информира до каква степен и от коя дата този факт засяга правото на обезщетение на безработното лице. По целесъобразност, изплащането на обезщетения може да се възобновява само след получаването на такава информация. Когато обезщетението трябва да се намали, институцията на мястото, където е отишло безработното лице продължава да му изплаща обезщетение в намален размер, който подлежи на промяна след получаване на отговора от компетентната институция.

4. Две или повече държави-членки, или компетентните органи на тези държави-членки, могат,

след получаване на становището на административната комисия, да договорят други разпоредби за прилагане.

***Прилагане на разпоредбите на чл. 71 от регламента***

**Чл. 84. Безработни лица, които преди това са били наети на работа, и които по време на последната си заетост са пребивавали в държава-членка, различна от компетентната държава**

1. С оглед прилагане на разпоредбите на чл. 80 от регламента за прилагане, в случаите, посочени в чл. 71, параграф 1, буква "а", подточка (ii) и първото изречение на чл. 71, параграф 1, буква "б", подточка (ii) от регламента, институцията по мястото на пребиваване се счита за компетентна институция.

2. За да претендира за обезщетения съгласно разпоредбите на чл. 71, параграф 1, буква "б", подточка (ii) от регламента, безработно лице, което преди това е било наето на работа, освен завереното удостоверение, предвидено в чл. 80 от регламента за прилагане представя пред институцията по мястото си на пребиваване и заверено удостоверение от институцията на държавата-членка, на чието законодателство последно е било подчинено, в което се посочва, че лицето няма право на обезщетения по член 69 от регламента.

3. С оглед прилагане на разпоредбите на чл. 71, параграф 2 от регламента, институцията по мястото на пребиваване изисква от компетентната институция всякаква информация във връзка с правата на обезщетения от последната институция на безработното лице, което преди това е било наето на работа.

**ГЛАВА 7 (8). СЕМЕЙНИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

***Прилагане на разпоредбите на чл. 72 от регламента***

**Чл. 85 (А). Заверено удостоверение за периоди на трудова или самостоятелна заетост**

1. За да се позове на разпоредбите на чл. 72 от регламента, лицето представя на компетентната институция заверено удостоверение, в което е посочен завършения осигурителен период, период на трудова или самостоятелна заетост съгласно законодателството, на което последно е било подчинено лицето.

2. Това заверено удостоверение се издава по искане на заинтересованото лице или от компетентната по семейни обезщетения институция на държавата-членка, при която лицето последно е било осигурено, или от друга институция, определена от компетентния орган на същата държава-членка. Ако лицето не представи посоченото заверено удостоверение, компетентната институция го получава от една от двете гореспоменати институции, освен ако институцията за осигуряване при болест може да му изпрати екземпляр от завереното удостоверение, предвидено в чл. 16, параграф 1 от регламента за прилагане.

3. Разпоредбите на параграфи 1 и 2 се прилагат по аналогия, ако за да се удовлетворят условията на законодателството на компетентната държава, е необходимо да се вземат предвид преди това завършени осигурителни периоди, периоди на трудова или самостоятелна заетост съгласно законодателството на която и да е друга държава-членка.

***Прилагане на разпоредбите на членове 73 и 75, параграфи 1 и 2 от регламента (8)***

**Чл. 86 (8).**

1. За да получава семейни обезщетения съгласно разпоредбите на 73 от регламента, наетото лице подава заявление до компетентната институция, при необходимост чрез работодателя си.

2. В подкрепа на заявлението си, наетото лице представя удостоверение за членовете на семейството му, които пребивават на територията на държава-членка, различна от тази, в която се намира компетентната институция. Такова удостоверение се издава или от компетентните органи по гражданско състояние в страната на пребиваване на въпросните членове на семейството, или от компетентната институция за осигуряване при болест по местоживеене на въпросните членове на семейството, или от друга институция, определена от компетентния орган на държавата-членка, на чиято територия пребивават тези членове на семейството. Това удостоверение трябва ежегодно да се подновява.

3. Когато законодателството на компетентната държава предвижда, че семейните обезщетения могат или трябва да се изплащат на друго лице, а не на наетото лице, в подкрепа на заявлението си последно споменатото лице представя и информация за физическото лице, на което следва да се изплащат семейните обезщетения в страната на пребиваване (име, презиме, пълен адрес).

4. Компетентните органи на две или повече държави-членки могат да договорят особен ред за изплащането на семейни обезщетения, по-специално с оглед улесняване на прилагането на разпоредбите на чл. 75, параграфи 1 и 2 от регламента. Такива споразумения се съобщават на административната комисия.

5. Наестото лице информира компетентната институция, при необходимост чрез работодателя си:

- за всяка промяна в положението на членовете на неговото семейство, която би могла да измени правото на семейни обезщетения,

- за всяка промяна в броя на членовете на неговото семейство, за които се дължат семейни обезщетения,

- за всяка промяна на временното или постоянното пребиваване на въпросните членове на семейството,

- за всяко упражняване на професионална или търговска дейност, по силата на което се дължат се-

мейни обезщетения и съгласно законодателството на държавата-членка, на чиято територия пребивават членовете на семейството.

#### **Чл. 87 (8).**

.....

#### **Прилагане на разпоредбите на чл. 74 от регламента**

#### **Чл. 88 (8).**

Разпоредбите на чл. 86 от регламента за прилагане се прилагат по аналогия за безработни лица, които преди това са били наети или самостоятелно заети лица, и които са включени в приложното поле на чл. 74 от регламента.

#### **Чл. 89 (8).**

.....

\*Продължава в следващия брой.

## МЕЖДУНАРОДНИ ДОГОВОРИ

На 15.01.2009 г. с решение на Министерския съвет беше одобрен проект на договор за социална сигурност между Република България и Руската федерация, като основа за водене на преговори. Министърът на труда и социалната политика е упълномощен да подпише документа.

В персоналният обхват на договора ще бъдат включени лицата с местоживее на територията на договарящите се страни и които са техни граждани, а също и на членовете на семействата на посочените лица.

В материалния обхват от българска страна ще бъдат включени следните видове обезщетения:

за временна неработоспособност; обезщетения за майчинство; пенсии за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест; пенсии за осигурителен стаж и възраст и за инвалидност поради общо заболяване; наследствени пенсии; пенсии, несвързани с трудова дейност (пенсия за военна инвалидност, пенсия за гражданска инвалидност, социална пенсия за старост, социална пенсия за инвалидност, пенсия за особени заслуги, персонални пенсии), се-

мейни помощи за деца и помощи при смърт.

Проектодоговорът регламентира взаимното зачитане на осигурителните периоди, придобити съгласно законодателствата на двете държави, като те се сумират за преценяване правото на обезщетения и пенсии. Освен това, документът дава възможност пенсиите, отпуснати до влизането му в сила, да бъдат преразглеждани на основание на заявление на лицата. Изрично е посочено, че преразглеждането не може да доведе до намаляване на размера на пенсията.

# СПОГОДБА ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ МЕЖДУ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И РЕПУБЛИКА КОРЕЯ

Елена Владимирова,  
експерт в Дирекция “Европейска интеграция и международни договори”

На 30 октомври 2008 г., в Сеул, беше подписана Спогодба между Република България и Република Корея за социална сигурност.

Спогодбата се основава на следните принципи – еднакво третиране на гражданите на двете договарящи страни, приложимо право само на едната договаряща страна, относно задължението за осигуряване, сумиране на осигурителни периоди, придобити съгласно законодателството на двете договарящи страни, при преценяване на правото на плащания, износ на парични обезщетения.

Материалният обхват на спогодбата, по отношение на Република България, включва:

1. пенсии за осигурителен стаж и възраст;
2. пенсии за инвалидност поради общо заболяване;
4. наследствени пенсии от всеки от горепосочените видове и
5. обезщетения за безработица.

В термина “обезщетение” се включва всяко парично обезщетение, пенсия или помощ, съгласно приложимото законодателство на съответната договаряща страна, включително всяка добавка или увеличение, приложими към това парично обезщетение, пенсия или помощ.

Персоналният обхват на спогодбата включва всички лица, които са подчинени или са били подчинени на законодателството на всяка от договарящите страни, както и други лица, чиито права произтичат от правата на горепосочените лица.

Принципът на еднакво третиране, установен в чл. 4 от спогодбата, регламентира, че при пребиваване или престой на територията на едната договаряща страна, гражданите на другата договаряща страна, лицата на издръжка и наследниците им, бежанците и лицата без гражданство имат същите права и задължения, съгласно законодателството на тази страна, каквито имат и нейните граждани.

Съгласно чл. 5 от спогодбата, обезщетение, съгласно правилата на едната договаряща страна, не може да бъде намалявано, променяно, спирано или прекратявано на основание пребиваване или престой на правоимащото лице на територията на другата договаряща страна. Обезщетения, съгласно законодателството на едната договаряща страна, се отпускат на граждани на другата договаряща страна при пребиваването или престоят им извън териториите на договарящите страни, при същите условия, при които се отпускат на гражданите на първата договаряща страна при пребиваването или престоя им извън териториите на договарящите страни.

Разпоредбите относно приложимото законодателство са включени в част II от спогодбата. Във връзка с приложимото право като общ принцип е възприето прилагането на правните разпоредби на договарящата страна, на чиято територия лицето упражнява трудовата си дейност. Включени са общи правила по отношение на лицата, наети едновременно на територията на две договарящи страни, самостоятелно заетите лица, държавните служители и лицата, третирани като такива. Предвидени са изключения в специфични случаи, относно служители от предприятия със седалище на територията на едната договаряща страна, изпратени на територията на другата договаряща страна. В тези случаи чл. 7 от спогодбата предвижда да се прилага осигурителното законодателство на изпращащата страна за период до три години и възможност за удължаване на този период с две години, при постигнато съгласие между компетентните органи на двете договарящи страни.

Специални правила по отношение на приложимото законодателство уреждат статута на персонала на морските плавателни средства и заетите към въздушен, надземен и воден транспорт.

Изрично е предвидено, че по отношение на членовете на дипломатически представителства и консулства, членове на техните семейства и частните домашни работници се прилагат правните разпоредби на изпращащата страна. Предвидена е възможност за тези лица, само в случай че не са изпратени, за тях да се прилага законодателството на договарящата страна, на чиято територия се намира дипломатическото представителство или консулство. За гражданите на договарящата страна, на която принадлежи дипломатическото представителство или консулство, е предвиден шестмесечен срок от деня на постъпването им на работа или влизането в сила на спогодбата, за да изберат законодателството на коя от договарящите страни да се приложи по отношение на тях. Компетентните органи или институции на договарящите страни могат да се споразумеят за изключения от тези правила.

В част III от спогодбата са включени специални разпоредби, отнасящи се до различните видове обезщетения, включени в материалния обхват на спогодбата.

В чл. 11 от спогодбата е установено правилото за сумиране на осигурителните периоди, завършени съгласно законодателството на двете договарящи страни, когато това е необходимо, при определяне на правото на обезщетение, в случай че тези осигурителни периоди не се припокриват. За отпускане на обезщетения, в зависимост от осигурителни периоди, завършени при упражняване на специфични професии, се вземат предвид и осигурителни периоди, завършени според законодателството на другата договаряща страна, ако са завършени при подобна работа. При преценяване на правото на пенсия на лица, посочени в параграф 4 от ПЗР на КСО, при прилагане на принципа на осигурителните периоди, българският осигурителен стаж следва да се сумира със стажа, положен според законодателството на Корея, положен при същите специфични условия. Категорията на труд следва да бъде определена съгласно българските правни разпоредби относно категоризирането на труда при пенсиониране, като се вземат предвид условията на труд, при който е бил придобит осигурителният стаж в Корея.

В случай че лице има право на пенсия въз основа на осигурителните периоди, придобити само по законодателството на едната страна, без да е необходимо сумиране на осигурителни периоди, пенсията се определя съгласно законодателството на едната договаряща страна.

За определяне на размера на пенсиите от бъл-

гарската страна е възприет принципът на прякото изчисление. Размерът се изчислява само за периодите, придобити съгласно българското законодателство и въз основа на дохода, върху който са внесени осигурителни вноски за българските осигурителни периоди. Ако периодите на осигуряване, придобити в едната договаряща страна, не са достатъчни за правото на пенсия съгласно нейното законодателство, компетентната институция на тази страна взема предвид, до необходимия размер, периодите на осигуряване, завършени съгласно законодателството на другата страна, при условие че тези осигурителни периоди не съвпадат.

Предвидено е България да изнася на територията на Корея български пенсии, несвързани с трудова дейност, с изключение на социалната пенсия за старост и пенсиите за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест.

Спогодбата не урежда обезщетения за временна неработоспособност и майчинство, предвид което лицата, обхванати от нея, подлежат на осигуряване за този риск по условията на вътрешното законодателство и ще ползват права в съответствие със същото по общия ред, предвиден за осигурените лица в Република България.

Обезщетенията за безработица са уредени само по отношение на лицата, изпратени от работодател със седалище в едната държава, да осъществяват дейност за същия работодател в другата държава. Поради това правото на обезщетение за безработица ще се преценява само по законодателството на държавата, в която тези лица са били осигурени, без сумиране на осигурителни периоди.

В спогодбата се съдържат разпоредби, които уреждат взаимодействието между компетентните органи и институции.

Документите, които се представят във връзка с прилагане на спогодбата, се приемат от компетентните органи и институции на другата договаряща страна без заверка от дипломатически или консулски органи.

Тази спогодба не поражда претенции за парични плащания за периоди преди влизането ѝ в сила, но при определяне на право на обезщетения по спогодбата се зачитат всякакви осигурителни периоди, завършени преди влизането ѝ в сила, и всякакви други относими събития, възникнали преди тази дата.

Спогодбата за социална сигурност между Република България и Република Корея влиза в сила от първия ден на третия месец, следващ месеца, през който са разменени ратификационните документи.

# 120 ГОДИНИ ОТ ПЪРВИЯ ЗАКОН ЗА ПЕНСИИ НА УЧИТЕЛИТЕ

Валентина Минчева,  
главен експерт в отдел “Връзки с обществеността” в НОИ

През първите десетина години след Освобождението пенсиите на остарелите и болни учители, както и на техните вдовици и деца, са били отпускани от министъра на народното просвещение. На 18 декември 1884 г. министър Райчо Каролев (от правителството на Петко Каравелов) моли в свое писмо председателя на Народното събрание да бъдат узаконени отпуснатите преди тази дата 66 пенсии на учители. В следващите години в бюджетите на Министерството на народното просвещение фигурира перо “Пенсии”. В края на 1888 г., по времето на правителството на Стефан Стамболов и министър на народното просвещение Георги Живков, е подготвен и приет първият **Закон за пенсии на учителите**.

Законът е приет от V Народно събрание на 15 декември 1888 г., на 18 декември с.г. е утвърден с указ на княз Фердинанд I, а на 12 януари 1889 г. е публикуван в бр. 4 на Държавен вестник.

## УКАЗ №162

*Ний, Фердинанд I,  
с Божията милост и народната воля  
Княз на България,  
обявяваме на всички Наши верноподаници,  
Петото Обикновено Народно Събрание, във  
втората си редовна сесия прие,  
Ний утвърдихме и утвърждаваме следуюция*

## ЗАКОН ЗА ПЕНСИИТЕ НА УЧИТЕЛИТЕ

§ 1. Лица, които са прослужили като учители в държавни или общински училища определеното число години, предвидено в тоя закон, и след това се оттеглят от заплащана държавна или общинска служба, приемат от Държавата пенсия.

§ 2. Пенсия приемат ония учители, които навър-

шат най-малко 20-годишна учителска служба.

§ 3. Приемат пенсия и ония учители, които след 10-годишна служба се оттеглят по болест или по немощ, причинени или значително усилены през времето на службата им.

§ 4. Службата на учителите може да бъде и прекъсвана, но в сметка на годините за пенсия влизат само ония години, които са минати в учителска служба.

Забележка: 1. Годините, които един учител е минал като директор, инспектор или чиновник в Министерството на просвещението, се смятат като да са минати в учителска служба; 2. Прослужена част от последната учебна година се брои за служба на цяла година.

§ 5. Размерът на пенсия за 20-годишна учителска служба се определя с половината от средното количество, което произлиза от годишните плати, що е получил един учител през последните 5 години от своята служба.

§ 6. Който учител не дослужи 20 години, а се оттегли по болест или немощ, той приема определената за 20-годишна служба пенсия, намалена с толкова пъти по 2,5 процента, колкото години му остават още да навърши 20-годишна учителска служба.

§ 7. Който учител може да служи нататък и откак навърши 20-годишна учителска служба, неговата пенсия се увеличава за всяка година с по 1/30 от годишната плата, която получава.

Забележка (§7): Такива учители, след 20-годишна служба, могат да бъдат пенсионирани и направо от Министерството.

§ 8. Учители, които са се оттеглили от учителска служба преди да влезе в сила настоящият закон, приемат пенсия, равна на 70% от определените в чл.чл. 5, 6, 7, 11 размери.

§ 9. Учители, които се оттеглят от учителска служба и в годините на тая служба броят по няколко години преди да влезе тоя закон в сила, приемат

определените в чл. 8 пенсии, увеличени според числото на прослужените след обнародването на закона години с едно съразмерно количество левове.

§ 10. Който учител, кадърен още да работи, се оттегли от учителстването преди да изпълни 20-годишна служба не по престарелост или недъгавост (§ 2), нему пенсия не се отпуска, а му се връщат само чистите негови влогове във фонда за пенсии (§ 19).

§ 11. Ако един учител пострада при изпълнение на длъжността си и чрез това стане неспособен да учителства, той получава, ако е служил по-малко от 5 години, една едновременна помощ, равна на годишната му плата, а ако е служил от 5–10 години, нему се отпуска пенсия, като да е служил цели 10 години.

§ 12. Пенсиите и временните помощи се отпускат на учителите откак те докажат правото си за това пред Министерството на народното просвещение, което представя делото на разрешение пред Министерския съвет.

§ 13. Всичките условия, предвидени в тоя закон за пенсиите и за временните помощи на учители, имат същата сила и за учителки, но те получават пенсии с 10% по-малки от учителите, при еднакви условия.

§ 14. Вдовицата на учител, докато трае нейното вдовство, приема от пенсията, що е заслужил мъжът: а) половината, ако няма деца или ако мъжките деца са навършили 18 г., а женските са вече задомени; б) цялата, ако мъжките не са още навършили 18 години, а женските не са още задомени.

§ 15. Сирачетата на учителя или учителката, останали без майка и без баща, приемат чрез своя настойник цялата пенсия на баща си или на майка си, докато мъжките навършат 18 години, а женските се задомят.

§ 16. Ползуването от пенсията престава:

а) когато учителят бъде осъден за престъпление, наказано със затвор от 3 год. нагоре;

б) когато вдовицата на учител повтори [омъжи се повторно];

в) когато останалите от покойник учител мъжки деца навършат 18 години, а женските се задомят;

г) когато вдовицата или останалите деца на покойник учител се обвинят в безнравственост и виновността им се докаже.

§ 17. Министерството на народното просвещение изработва особен правилник, по който ще се определя начинът за изплащането на пенсиите и временните помощи.

§ 18. Пенсиите и временните помощи се изплащат

от “Фонда за пенсиите и временните помощи”, който се пази в Българската народна банка и се управлява от Министъра на народното просвещение.

§ 19. Фондът за пенсиите и временните помощи се съставя и умножава:

а) от основен капитал 200 000 лв., отпуснати от държавата;

б) от петгодишни влогове на всякой учител в размер по 5% от годишната негова плата;

в) от подаръци и завещания за тая цел.

Забележка: Докато лихвите от фонда за пенсиите и временните помощи достигнат такъв размер, каквото от тях да могат напълно да се изплащат пенсиите и помощите, до тогава нужната сума за тая цел ще се предвижда в държавния бюджет.

§ 20. Отпуснатите до обнародването на настоящия закон пенсии на учители ще се изплащат както и досега от Финансовото министерство.

§ 21. Министърът на просвещението заедно с министъра на финансите изработват особен правилник за съставянето и управлението на фонда.

§ 22. Труженици, които са принесли доказани големи заслуги по възраждането и напредъка на своето отечество, се ползват от пенсия, определена направо от Народното събрание.

*Горният закон се вотира и прие в настоящата му форма от V Обикновено Народно събрание във II му редовна сесия, в XLI заседание на 15 декември 1888 г.*

*Заповядаме настоящият закон да се облече с Държавния печат, да се обнародва в Държавен вестник и да се тури в действие.*

*Разпореденията за въвеждане в действие на този закон възлагаме на Нашия Министър на народното просвещение.*

*Издаден в Нашата столица София на 18 декември 1888 г.*

На първообразното със собствената ръка на Негово Царско височество ръка написано: **Фердинанд**

Приподписал: **Министър на народното просвещение, Георги Живков**

Три месеца след приемането на закона, с указ № 29 на княз Фердинанд I от 11 март 1889 г. (обн., ДВ, бр. 32 от 23 март 1889 г.), е утвърден изработеният от Министерството на народното просвещение, съгласно § 17 от Закона за пенсии на учителите, **Правилник по отпускане на пенсии и временни помощи на учители**, в който подробно, в четири глави, са описани: I. Условията за отпускане на

пенсии и временни помощи; II. Лицата, на които се отпускат пенсии; III. Губене правото за пенсия и IV. Изплащането на пенсиите.

Основаният по силата на чл. 19 на Закона за пенсии на учителите фонд е **първият пенсионен фонд** в България. Забележката към същия член предвижда освен 200 000 лв., отпуснати от държавата, до натрупване на необходимите средства в този

фонд за пълното изплащане на пенсиите и помощите, нужната за тази цел сума да се предвижда в държавния бюджет.

**Използвани източници:**

1. ЦДА, ф. 173К, оп. 1, а.е. 5-7; а.е. 117; а.е. 336, 337;
2. Стенографски дневници на V ОНС, II РС;
3. ДВ, бр. 4 от 12.01.1989 г.; бр. 32 от 23.03.1889 г.

*Повече информация за социалното осигуряване и пенсионната реформа можете да получите от страниците в Интернет на:*

*Национален осигурителен институт*

***[www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)***

*Министерство на труда и социалната политика*

***[www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg)***

*Комисия за финансов надзор*

***[www.fsc.bg](http://www.fsc.bg)***

*Проект “Пазар на труда”  
към Американската агенция за  
международно развитие*

***[www.pension.bg](http://www.pension.bg)***

*Редакционната колегия очаква от читателите на Бюлетина на НОИ  
мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:*

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64*

*Тел: 02 926 1010; 02 926 1028*

*Бюлетинът се разпространява безплатно.*