

ДО

ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ КОМИТЕТ НА КНСБ

ДОКЛАДНА ЗАПИСКА

от ПЛАМЕН ДИМИТРОВ – ПРЕЗИДЕНТ на КНСБ

ОТНОСНО: „Пенсионната система – реалност и бъдеще“

I . РЕАЛНОСТТА

Уважаеми колеги,

В последните няколко години, промените и политиките за развитието на пенсионното законодателство са постоянна грижа и основно предизвикателство за нас, като представители и защитници на интересите на трудещите се, но и за цялата общественост. В подготовката и обосноваването на своите позиции, предложения, аргументи и несъгласия КНСБ вложи огромен труд и ресурси, в т.ч. за да покаже своята боеспособност и решителност да ги отстоява. Преди, по време и след изборите беше дадена максимално възможната гласност и яснота – пред медиите, в срещи с кандидатите да управляват страната, както и с вече избраните депутати и парламентарно представените политически сили.

Особено интензивни усилия положихме през месеците ноември и декември да разясняваме и аргументираме своите искания към управляващите, относно пенсионното осигуряване и преди всичко да защитим необходимостта от задържане изискванията за пенсионна възраст на всички категории трудещи се на нивото от 2014 г.

Както винаги, КНСБ разработи цялостна визия за необходимите нормативни промени и стабилизиране на пенсионната система, базисните постановки на която, бяха многократно обсъждани и потвърдени с решения на нейните ръководни органи. След създаването на Правителство разработихме и приехме нарочен документ „Предложения на КНСБ към Правителството за спешни мерки и основни приоритети за управление и стабилност на страната“. В него е развита цялостната ни визия за стабилизиране на осигурителната, в т.ч. приоритетно пенсионната система, в името на повишаване на адекватността и дълготрайността на пенсионната защита. Ще цитирам тук тази част от съдържанието на документа, защото тя е основополагаща за ценностите на КНСБ в контекста на политическия дебат с предмет „пенсионна реформа“:

- Мерки за укрепване и поддържане автономността и стабилността на системата на ДОО, в т.ч. трипартизма в управленските правомощия.
- Категоричен отказ от всякакви намаления на осигурителните вноски; подобряване на баланса между приходите и разходите на системата, в строго съответствие с актюерските правила и методи, криминализиране на осигурителните измами.
- Преустановяване самоцелните промени и увеличението на общата пенсионна възраст и разработване на ясен график и крайна дата за установяване на окончателни изисквания, които не подлежат на изменения, освен по лично волеизявление на работещите.
- Постепенно установяване на трайно съотношение (1/10) между минималния и максималния осигурителен доход, с оглед подобряване приходите, повишаване интереса на осигурените лица с по-високи доходи и установяване на естествен автоматизъм при определяне максималния размер на пенсията.
- График за повишаване адекватността на пенсиите чрез приноса на всяка година осигурителен стаж в размера, така че да се постига коефициент на заместване на дохода преди пенсионирането на ниво не по-малко от 65 на сто (2017 г. – 1,2 на сто; 2020 г. – 1,25; 2025 г. – 1,3;

2030 г. – 1,35 и 2035 г. – 1,4 на сто). От 2017 г. прилагане на коефициент 1,2 за всички пенсии, в т.ч. за новоотпуснатите.

- Преразглеждане на механизма за ранно пенсиониране и установяване на трайно решение, съответстващо на трудовия принос на лицата, а не в зависимост от размера на т.нар. „капитал“. Създаване на солидарна алтернатива по примера на УчПФ.
- Регулярно осъвременяване на пенсиите по т.нар. „Швейцарско правило“ .
- Самостоятелна част и мерки, относно развитието и усъвършенстването на ДЗПО (механизми за положителна минимална доходност; гарантиране пожизнените права на осигурените, в т.ч. защита на допълнителната пенсия от инфлация; регламентиране фазата на изплащане; диверсификация на инвестициите, с оглед жизнения цикъл на осигурените; ограничаване изземванията чрез такси и удръжки от средствата на осигурените; прецизиране механизмите на служебно разпределение; повишаване ролята на представителните организации на трудещите се в защитата и контрола и пр.).
- Анализ на потребността от и разчети за промени на вноската за втория стълб на пенсионната система (УПФ), с оглед подобряване адекватността на допълнителната пенсия и без да се засягат постъпленията за фонд „Пенсии“ на ДОО.

Ябълката на раздора, както винаги, бяха условията за достъп до пенсия за стаж и възраст, като особено конфликтна беше ситуацията за работещите в условията на категориен труд. И този път не се стигна до разбирателство с управляващите без натиска на 11 декември – внушителния и подреден национален протест на КНСБ.

Какво в същност се случи след цялата експертна, медийна и протестна офанзива на КНСБ. Стигна се до срещи с министри и министър председателя и до договаряне на Меморандум от 5 пункта, в които се съдържаха основните ни претенции - стоп на пенсионната възраст, продължаване действието на § 4 от ПЗР на КСО, криминализиране укриването на

осигурителни задължения, съгласие за въвеждане пенсионна възраст за всички осигурени лица (чл. 69 КСО). Към това трябва да прибавим и договореността, както и ангажиментът на КНСБ, съдържащ се и в Позицията на ИК от ноември 2014 г. – от началото на 2015 г. да се стартира с интензивна работа и преговори за по-комплексни и по-дългосрочни решения в пенсионното законодателство.

И като резултат от всички действия и акции на синдиката вече са в сила нормативните текстове, с които са реализирани основните искания на Конфедерацията – увеличи се максималния осигурителен доход, наложен е среден процент увеличение на всички минимални осигурителни доходи в дейностите, където няма договорености, замразена е пенсионната възраст за всички категории осигурени; продължено е действието на § 4 от ПЗР на КСО за пенсионирането на работещите в първа и втора категория труд, като всички досегашни условия и възможности са в сила. Най-последно се прие и изменението в Наказателния кодекс и деянието укриване на задължителни осигурителни вноски е криминализирано с лишаване от свобода и парична санкция, като изрично е регламентирано, че работниците и служителите не могат да носят отговорност, нито директно, нито за подбудителство и помагачество.

II. БЪДЕЩЕТО, КОЕТО ПРЕДСТОИ

Предстои работа по исканите от КНСБ преговори за по-комплексни, трайни и дългосрочни решения в сферата на осигуряването, с акцент пенсионното осигуряване, където най-голямото предизвикателство за нас отново са условията за достъп до пенсия и главно правата на ранно пенсиониране.

Уважаеми колеги,

За целите на започващата само след няколко дни работа по посочените проблеми, едва ли е необходимо да се опитваме сега да изработим изчерпателен до детайли мандат. Още повече, че все още не е известно с каква изходна позиция ще тръгне Правителството. Тя до голяма степен ще

подведе и позициите на работодателските организации, още повече, че те са толкова гневни заради криминализирането, че със сигурност ще подкрепят най-неизгодни варианти, относно изискванията за стаж и възраст и ранното пенсиониране, каквито заявки вече бяха направени. Във всички случаи, обаче, трябва да очертаем, както общата рамка на проблемите на осигурителната система, които ще настояваме да бъдат решавани сега и най-вече трябва да имаме много ясен мандат за варианта/вариантите на повишаване на изискванията за стаж и възраст, които биха били приемливи за нас. В тази връзка към настоящата докладна записка са приложени редица материали, които да подпомогнат обсъждането и най-вече да онагледят различните възможности и варианти за повишаване изискванията за стаж и възраст и изравняването им напред във времето за мъжете и жените, каквито са изискванията на Европейската Комисия. Както навярно сте забелязали, най-поносимите варианти (с малки времеви стъпки) отиват далеч напред във времето, което вероятно ще бъде и основен обект на критика към тях. Разбира се, няма пречка, дори ще бъде тактически правилно, да се тръгне от най-изгодните варианти, макар да изглеждат съвсем невъзможни, за да можем в хода на преговорите да търсим такава еволюция на условията за достъп, която наистина да може да бъде обоснована и аргументирана, не толкова извън Конфедерацията, колкото пред нашите членове. Струва ми се разумно да концентрираме дебата именно в такава посока – каква е началната позиция на КНСБ по тези въпроси и до къде бихме били склонни да отстъпваме – и срещу какво.

С оглед на горното, аз предлагам да обсъдим следната обща рамка (като минимум проблеми, които да се засегнат) за позицията и предложенията на КНСБ в предстоящите преговори по развитието на осигурителната система и пенсионната реформа:

1. Мерки на входа на системата

1. График за плавно и постепенно увеличение на осигурителните вноски, като се започне от фондовете, които най-бързо биха били балансирани (болест и майчинство, безработица). Разумно е да се

започне с 0,5 п.п. за фонд „Пенсии“ – 2018, 2020, 2022, 2024 и 2026 г. да се постигне възстановяване на вноската за този фонд с 3 п.п. Със същия темп и същата стъпка следва да се върви и по отношение на фонд „Безработица“ - с по 0,5 п.п. в 2017 г. и в 2019 г., с което би трябвало фондът да постигне баланс на приходи и разходи.

- Мерки за повишаване контрола по спазване на законодателството (оперативни и регулярни мерки, преди да се натрупат големи задължения, които стават невземаеми, спазване на сроковете, възстановяване наказателните взисквания в чл. 355 (глоби), в т.ч. категорични ограничения на кешовите разплащания, оповестяване на големите длъжници и пр.);
- Програмиране нарастването на максималния осигурителен доход по години, с цел постигане на съотношение 1:10 с МРЗ за страната и до достигане момента на отпадане на неговата необходимост (целият стаж е след 1997 г.);
- Планиране изчистването на системата от плащания с неконтрибутивен характер, с оглед изясняване истинските ѝ финансови отговорности и балансов статус, при запазване правата на бенефициентите.

2. Мерки по адекватността на плащанията

- Програмиране нарастването на приноса на всяка година (след 2017 г.) осигурителен стаж в размера на пенсиите, като новите коефициенти се прилагат към всички пенсии (2017 г. – 1,2 на сто за всички пенсии (в КСО е предвидено, но само за новоотпуснатите) в 2020 г. – 1,25; 2025 г. – 1,3 и 2035 г. – 1,4 на сто). Целта да бъде повишаване индивидуалния коефициент на заместване до 65-75 на сто;

- Регулярно осъвременяване на пенсиите и при възможности на публичните финанси поддържане практиката на извънредни плащания около Коледа и Нова година.

3. Право на достъп до пенсия (възраст, стаж, ранно пенсиониране)

- Въвеждане на пенсионна възраст за всички категории осигурени лица;
- По общите условия за достъп (стаж и възраст) – плавно уеднаквяване на изискванията за двата пола, като в 2015 г. не се налагат промени във възрастта (вариант, съгласно приложените към докладната);
- Условията на ранно пенсиониране да се променят плавно, съразмерно с общите условия, като се регламентира нормативно правото на осигурените в ППФ на солидарна алтернатива (по условията за достъп, съгласно вариантите, приложени към докладната).

Уважаеми колеги, за да определим в по-голяма конкретност нашата позиция по най-важния, чувствителен и конфликтен елемент на промените, а именно условията за достъп – възраст и трудов стаж, както за масовата трета категория, така за лицата с право на ранно пенсиониране предлагам на Вашето внимание една поредица от възможни комбинации и варианти. Всеки от тях бихме могли да възприемем като основен за КНСБ. Все пак, аз бих предложил внимателно да прецените възможността като начален вариант КНСБ да обосновава приложения към докладната вариант, обозначен като „Първи вариант“. А като вариант, до който да отстъпваме – обозначеният като „Шести вариант“.

20.01.2015 г.

ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ