

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 2-3

юни, 2008
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ПЕНСИОННИ РЕФОРМИ И ЗАЕТОСТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ РАБОТНИЦИ	стр. 3
1. От трудова дейност към пенсия – каква сигурност за възрастните работници?	стр. 3
2. Пенсионната възраст под въпрос	стр. 15
3. Увеличаване заетостта на възрастните работници – как и с какви последици?	стр. 25
4. Пенсии, възрастни работници – слабо влияние на европейския синдикализъм	стр. 31
5. Приложение	стр. 37

Изготвил броя: Даринка Кирчева
Отговорен редактор: Надежда Даскалова

ПЕНСИОННИ РЕФОРМИ И ЗАЕТОСТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ РАБОТНИЦИ

Във всички развити страни се обсъжда реформата на пенсионните системи. Често нови мерки целят да коригират, допълнят или пренасочат токущо въведени реформи, така че едни реформи следват други. Пенсионната възраст и продължителността на осигурителния стаж се налагат като ключови параметри на сегашните реформи. Застаряването на населението и удължаването на продължителността на живота поставят пред разходно-покривните пенсионни системи двоякия въпрос за финансовата жизнеспособност на пенсионните системи в дългосрочен план – пенсии ще трябва да се изплащат на повече пенсионери за по-дълъг период – и за целесъобразността на поетите в миналото ангажименти. Увеличаването на дълголетието и подобряването на здравето на населението като че ли оправдават и дори налагат удължаването на трудовия и осигурителния стаж, необходими за право на пенсия в пълен размер. Тази обща тенденция поставя обаче редица важни въпроси.

1. ОТ ТРУДОВА ДЕЙНОСТ КЪМ ПЕНСИЯ – КАКВА СИГУРНОСТ ЗА ВЪЗРАСТНИТЕ РАБОТНИЦИ?

Задачата е ясна. Трябва да се работи по-дълго и да се излиза по-късно в пенсия. Този лайтмотив в Лисабонската стратегия на ЕС е синтезиран в целта да се увеличи коефициентът на заетост на възрастните работници. Определени са показателите – до 2010 година да се повиши до 50% коефициентът на заетост на лицата от 55 до 64 годишна възраст (Европейски съвет в Стокхолм през 2001 г.) и да се увеличи с около пет години средната възраст за преустановяване на трудова дейност (Европейски съвет в Барселона през 2002 г.).

Тези насоки се налагат в условия на постоянни реформи на пенсионните системи от петнадесет години насам. Пенсионните режими по същество са от компетенцията на държавите-членки. ЕС обаче следи отблизо финансовото равновесие на разходно-покривните пенсионни системи чрез прерогативите си в областта на икономическата политика и публичните финанси. При нарасналия дял на възрастните хора в съвкупното население (или по-точно на съотношението пенсионери/работещи) реформите целят да въздействат върху приходната и/или разходната част, за да запазят финансовото равновесие на публичните разходно-покривни пенсионни системи. Увеличаването на приходите означава по същество да се увеличат пенсионните осигуровки – това е традиционният похват за регулиране на разходно-покривните системи¹. Този вариант се отхвърля вече почти навсякъде и то въпреки редовно изразяваните обществени предпочитания². Стабилността на осигурителните вноски дори се е превърнала в цел на реформите, ясно изразена при реформите в Италия, Швеция и Германия, или не толкова явно при реформите в Турция или Франция (във Франция общата пенсионна осигуровка не е променяна от петнадесетина години).

¹ За увеличаване на постъпленията на пенсионните каси могат да се вземат мерки и за борба с нерегистрирания труд (оставащ извън социалното осигуряване), каквато е главната цел в Турция, и изобщо всякакви мерки за увеличаване броя на осигурените лица.

² Националните изследвания и проучванията на Евробарометър от петнадесет години насам сочат, че анкетираните предпочитат увеличаването на осигурителните вноски, въпреки изтъкваната в официалните доклади неприложимост на такава мярка.

След като фактически се изключва увеличаване на осигурителните вноски, другият основен начин е ограничаване на бъдещите разходи за пенсии, съществено перо от публичните разходи (около 11% от БВП в ЕС). В този случай реформите могат да се сведат до два главни подхода – намаляване на осигурителните плащания (размера на пенсиите) и/или увеличаване на *действителната* възраст за пенсиониране, което позволява да се въздейства и върху съотношението пенсионери/работещи. Многобройните пенсионни реформи, провеждани от петнадесетина години насам, се свеждат основно до преразглеждане на правилата с оглед намаляване на щедростта на сегашните и бъдещи пенсии, включително и за работници с пълен трудов стаж¹. Тези непопулярни мерки се въвеждат постепенно чрез дълги преходни периоди, за да се смекчи непосредственото им отражение върху размера на пенсиите. Това позволява в общественения дебат да се омаловажава бъдещото въздействие на тези реформи върху бъдещите коефициенти на заместване и да се набляга повече на възможното и желателно увеличаване на пенсионната възраст. Това афиширано намерение поне привидно е в съзвучие с препоръките за увеличаване заетостта на възрастните работници.

Така проблемът ще бъде решен – с увеличаване на действителната пенсионна възраст възрастните работници ще останат по-дълго на работа. Тази твърде механична схема, привлекателна на хартия, се сблъсква обаче с действителността. Не е достатъчно да се увеличи изискуемата възраст или осигурителният стаж, за да се удължи в същата степен трудовият стаж на възрастните работници. Съветът по пенсиите във Франция констатира това: “Удължаването на осигурителния стаж в съчетание със системата от удържки и надбавки не води до удължаване в същата степен на средната пенсионна възраст. От 2003 до 2020 г. допълнителното увеличаване на средната възраст за пенсиониране вследствие на реформата от 2003 г. ще се сведе до 0,2 години в частния сектор и до 1 година и половина при държавните служители при удължаване на осигурителния стаж съответно с 1 година и $\frac{3}{4}$ и 4 години и $\frac{1}{4}$ ” (COR, 2007). Този резултат се обяснява с това, че непосредственият преход от последната работа към пенсиониране не е преобладаващ случай в страните от ЕС. Голям брой възрастни работници се оказват в положение на незаемост, без да са пенсионираны, понякога за продължителни периоди. Удължаването на трудовия живот се сблъсква не само с желанията на много работници, но и с възможностите за работа. Увеличаването на пенсионната възраст крие опасност от удължаване на прехода от работа към пенсия, а това поставя въпроса за мястото и ролята на съществуващите междинни социални механизми (ранно пенсиониране, инвалидност, болест, безработица, социални помощи), за възможността им да поемат пълно възрастните работници, изключени от пазара на труда, и в крайна сметка за отражението върху размера на пенсиите. Удължаването на изискуемия осигурителен стаж, ако не доведе до увеличаване

¹ ОИСР преценява, че проведените реформи от 90-те години насам ще доведат до намаляване на брутния коефициент на заместване за работници с пълен трудов стаж и средна заплата – с 25% в Италия (34% при мъжете), 21% във Франция и Швеция, 16% в Германия, а в Англия и без това ниският коефициент ще остане непроменен (ОИСР, 2007). В съвместния доклад на ЕС за пенсиите, след анализ на тенденциите от 2005 до 2050 г. (следователно, без да се отчита вече реализираният спад от началото на 90-те години насам), също се предвижда, въпреки някои оптимистични хипотези, значителен бъдещ спад в редица европейски страни. Според този доклад “теоретичният” брутен коефициент на заместване при разходно-покривните пенсионни режими би следвало да намалее от 2005 до 2050 г. със 17% във Франция, 15% в Италия, 13% в Швеция, 9% в Германия, 2% в Белгия (Европейска комисия, 2006).

в същата степен на трудовия стаж (и изместване на възрастта за излизане в пенсия), ще намали още повече бъдещите коефициенти на заместване на пенсиите за изключените от пазара на труда възрастни работници, което ще засили неравенството спрямо останалите на работа до самото си пенсиониране.

Пенсионни реформи, пенсионна възраст, действителна възраст за пенсиониране

Пенсионните реформи целят удължаването на трудовия живот. Редица промени в пенсионните системи могат да окажат въздействие върху действителната възраст за излизане в пенсия.

Увеличаването на (минималната) пенсионна възраст е първата възможност. Понятието пенсионна възраст не е еднозначно и може да обхваща твърде различни значения и положения. Например във Франция минималната законоустановена възраст е 60 години, но за работещите в частния сектор съществува друг, по-висок минимален праг – 65 години. Успоредно с това, съществуват и по-ниски минимални прагове – 57, 58 или 59 години за някои лица с дълъг трудов стаж. Реформите донякъде намаляват значението на законоустановената възраст, като въвеждат ножица или възрастов диапазон и/или механизми с премиални/наказателни точки за лицата, които отлагат или напротив изтеглят по-рано пенсионирането си. Въпреки това, минималната законоустановена възраст запазва значението си на важна обществена норма. В повечето развити страни възрастта за “нормално” пенсиониране при мъжете е 65 години (вж.таблица 1).

В редица страни пенсионната възраст традиционно е била по-ниска за жените и тази разлика се запазва, въпреки че реформите предвиждат постепенно изравняване с мъжете, например в Австрия, Германия, Белгия, Унгария, Гърция, Италия, Португалия, Великобритания и Турция¹. Законоустановената пенсионна възраст има относителен характер, не само поради възможностите за ранно пенсиониране на значително по-ниска възраст с намален (но не винаги) размер на пенсията, но и поради редица други механизми, които фактически могат да играят същата роля, независимо от названието и афишираната им цел (инвалидност, преждевременно пенсиониране, безработица, “продължителна мобилност” и др.). Увеличаването на минималната пенсионна възраст може да подобри състоянието на пенсионните каси, но може по принципа на скачените съдове да доведе до прехвърляне на лица без работа към посочените социално защитни механизми в очакване на евентуално получаване на работа и по-често на пенсиониране.

Редица страни увеличават минималната законоустановена пенсионна възраст. Увеличението е постепенно и обикновено планирано за далечно бъдеще. Такива са случаите с повишаване на пенсионната възраст от 65 на 67 години в Германия, на 68 години във Великобритания, на 65 години в Турция. Плановете за непосредствено увеличаване на пенсионната възраст предизвикват силна съпротива, както, например, в Италия, където се предвижда повишаването в кратки срокове на възрастта за пенсия за стаж (ранно пенсиониране при дълъг трудов стаж) над 57 годишна възраст.

За да се насърчи трудовата дейност след навършване на пенсионна възраст или осигурителен стаж, се въвеждат стимулиращи мерки (бонуси и

¹ В Гърция, Италия, Австрия, Полша и Великобритания пенсионната възраст за жените все още е 60 години, докато за мъжете е 65 години (2006 г.).

други надбавки). Тези стимули може да са свързани с бъдещия размер на пенсията, но и с непосредствено предоставени помощи на оставащите на работа.

Таблица 1. Минимална законоустановена пенсионна възраст*

	Нормална възраст (жени, ако е различна)	Възраст за евентуално ранно пенсиониране (жени, ако е различна)
Австралия	65	55
Австрия	65	
Белгия	65	60
Канада	65	60
Чехия	63 (59-63) ¹	60 (59-63)
Дания	65	
Финландия	65	62
Франция	60	
Германия	65	63
Гърция	65	
Унгария	62	55
Исландия	67	
Ирландия	66	65
Италия	65 (60)	60
Япония	65	60
Корея	65	60
Люксембург	65	57
Мексико	65	
Холандия	65	60
Нова Зеландия	65	
Норвегия	67	
Полша	65	
Португалия	65	55
Словакия	62	
Испания	65	60
Швеция	65	61
Швейцария	65 (64)	63 (62)
Турция	65	
Великобритания	65	
САЩ	67	62

Редица мерки водят до намаляване размера на пенсиите (затягане на параметрите за изчисление, мерки за деиндексация, удължаване на периода, вземан предвид за изчисляване на средната заплата и др.). Те също могат да

* Тази таблица, съставена по разработките на ОИСР (2007), има известни ограничения. Законовата възраст в една и съща страна може да е различна за различните поколения. Предвидената пенсионна възраст за бъдещите поколения може да бъде много по-висока от действащата за излизащите сега в пенсия. Тук ОИСР изглежда привежда по-високата възраст за бъдещите поколения, но не отчита някои скорошни реформи, които предвиждат увеличаване на пенсионната възраст, както в Германия на 67 години или във Великобритания на 68 години. Освен това, таблицата показва пенсионната възраст за работещите в референтния сектор за страните, в които съществуват няколко режима с различни възрастови изисквания. Таблицата не отчита и механизмите за ранно пенсиониране (например пенсията за стаж след 57-годишна възраст в Италия, възможностите за ранно пенсиониране след 57 годишна възраст, въведени наскоро във Франция). Не се отчитат всички останали социално защитни механизми, които не се наричат ранно пенсиониране, но фактически изпълняват същата роля.

¹ Възрастта за жените зависи от броя деца.

накарат хората да работят по-дълго и да отложат пенсионирането си. Към тези общи мерки за намаляване размера на пенсиите могат да се прибавят съществуващите в пенсионните системи наказателни точки или удържки.

Друг начин за увеличаване на възрастта за излизане в пенсия е удължаването на минималния трудов или осигурителен стаж. Това може да е изискуемият минимален стаж за придобиване на право на пенсия, но и необходимият минимален стаж за избягване на наказателни точки, по подобие на удържката във Франция при пенсиониране преди достигане на минималния стаж (удължен от 37,5 години през 1993 г. на 40 години през 2004 г., 41 години през 2012 г. и вероятно 42 години през 2020 г.). Удължаването на осигурителния стаж обаче не води механично до удължаване на трудовия живот и отместване на възрастта за излизане в пенсия. Първата последица от тази мярка е, че ще се намали още повече размерът на пенсиите на преждевременно изключените от пазара на труда. Както и при увеличаването на законоустановената пенсионна възраст, тази мярка крие опасност от нарастване на дела на хората, излизаци преждевременно в пенсия, но с много по-голямо намаление на размера. Дори тези реформи да позволят да се увеличи средната пенсионна възраст, те най-вече ще засилят неравенствата между пенсионерите.

Коефициент на заетост на възрастните работници и възраст за излизане от пазара на труда

Последният съвместен доклад на Европейската комисия и Европейския съвет отчита развитието по отношение на поставените цели: “Коефициентът на заетост на възрастните работници е нараснал в повечето държави-членки и понастоящем достига 42,5%. Но този коефициент значително се различава в отделните страни, като в Белгия, Италия, Люксембург, Унгария, Австрия, Полша, Словения, Словакия и Малта е под 35%. Коефициентът е нараснал както при жените, така и при мъжете (съответно на 33,7 и 51,8%), но значителната разлика между двете групи се запазва. През 2005 г. средната възраст за излизане в пенсия е достигнала 60,9 години (60,4 години за жените и 61,4 години за мъжете), т.е. постигнатото увеличение с година и половина е много по-малко от поставената цел – пет години”.

По първата цел в цифрово изражение – коефициентът на заетост на възрастните работници – положението твърде много се различава между страните от ЕС и за отделните възрастови групи (55-59 години, 60-64 години, над 65 години). Тенденцията в ЕС е към повишаване, със средно увеличение от 5 пункта на коефициента на заетост на групата 55-64 години за периода 2000-2006 г. (вж.таблица 2). Но основното повишение се дължи на заетостта на непълно работно време, което поставя въпроса за качеството на тази заетост. Друг положителен елемент от гледна точка на европейската интеграция е, че разликите в коефициента на заетост между отделните страни са намалели от 2000 г. насам. Тази тенденция обаче съвсем не е всеобща и някои страни представляват изключения¹.

¹ В страни с и без това ниски коефициенти на заетост на групата 55-64 години се отбелязва спад от 2000 г. (Румъния, Полша и Люксембург - за групата 60-64 години) или стагнация (Гърция, Малта). Обратно, в страни с относително високи коефициенти на заетост се отбелязва силно устойчиво увеличение (Ирландия, Великобритания).

Таблица 2. Коефициент на заетост на възрастните работници по пол и възрастова група през 2006 г.

	55-59						60-64						65-69					
	Общо		Мъже		Жени		Общо		Мъже		Жени		Общо		Мъже		Жени	
	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006	2006	2000-2006
ЕС-27	55,9	5,6	65,6	3,5	46,7	7,7	28	5	36,3	5,4	20,2	4,4	9,2	0,4	12,3	0,6	6,4	0
ЕС-15	58,5	6,5	67,6	4,2	49,6	8,9	29,3	6,7	37,5	6,6	21,4	6,6	8,4	1,8	11,5	2,2	5,6	1,5
Белгия	44,9	7,0	55,7	3,7	34,1	10,0	15,7	3,3	21,8	3,7	9,7	2,7	3,5	1,2	5,2	2,1	2,1	0,4
България	54,6	21,1	61,1	7,5	48,9	32,7	22,2	11,7	35,8	20,1	10,7	4,6	5,6	0,8	8,5	1,4	3,2	0,3
Чехия	62,7	12,5	78,4	6,8	47,9	17,5	23,1	6,2	34,9	11,4	12,7	1,5	8,5	0	12,5	-0,7	5,5	0,3
Дания	79,2	6,6	83,5	3,8	75,0	10,7	40,4	9,5	49,5	11,7	31,1	7,7	12,3	4,2	17,3	6	7,2	1,8
Германия	64,5	8,1	72,3	6,2	56,8	10,2	30	10,4	38,1	10,9	22,1	10	6,7	1,8	8,6	1,2	5	2,2
Естония	71,8	13,2	69,6	2,8	73,5	21,3	41,4	11,5	41,3	5,7	41,5	16	27	7,8	34,1	10,2	22,5	6,4
Ирландия	60,7	7,6	74,4	2,7	46,7	12,7	43,8	8	57,9	5,3	29,7	10,6	16,7	2	24,6	1,3	9	2,4
Гърция	51,4	3,0	71,7	2,5	31,6	1,6	31,7	-0,2	43,8	-0,8	21,1	0,8	9,9	-1,4	15,7	-1,1	5	-1,5
Испания	54,0	7,8	72,5	4,1	36,3	11,5	32,9	6,2	46,6	7,2	20,1	5,2	5,2	1,3	7,6	2,2	3,1	0,6
Франция	53,9	5,8	57,4	3,5	50,6	8,1	14,1	3,9	15,1	4,5	13,2	3,4	2,6	0,5	3,1	0,2	2,2	0,8
Италия	43,9	7,4	56,4	5,6	32,0	9,1	18,6	0,6	28	-1,4	9,8	2,2	7,3	1,3	12,3	2,2	2,9	0,5
Кипър	63,2	2,6	80,8	0,0	46,4	5,7	42	6,7	60,4	10,4	24,8	3,3	16,6	-2,1	26,3	-3,4	7,7	-1,4
Латвия	66,2	16,9	68,8	4,1	64,2	26,8	39,2	17,4	48,6	17,1	32,5	17,7	22,6	9,9	28,1	10,6	19,1	9,4
Литва	67,3	11,1	67,2	3,3	67,5	17,4	31	5,2	42,9	5	22,4	5,3	10,4	-2,1	13,1	-0,1	8,7	-3,4
Люксембург	49,0	10,1	58,0	1,5	40,6	19,7	12,7	-1,8	14,9	-1,6	10,4	-2,1	:	:	:	:	:	:
Унгария	49,9	16,2	58,6	8,4	42,6	22,8	13,4	5,8	19,2	8,4	8,9	3,8	4	0,4	6	:	2,5	0
Малта	43,5	-1,8	69,9	-8,2	18,9	5,0	13,6	2,8	26,3	4,6	:	:	:	:	:	:	:	:
Холандия	63,8	9,7	76,1	6,9	51,3	12,7	27	8,5	34,6	8,4	19,3	8,4	9,4	4,3	13,9	6,7	5,2	2,1
Австрия	53,2	10,8	66,0	6,0	40,9	15,3	15,3	3,2	21,1	4,4	9,9	2	7,1	1,6	9,6	2,4	4,9	0,9
Полша	34,2	-3,5	46,0	-1,5	23,6	-5,3	17,9	-3	25,2	-2,3	11,8	-3,6	9,6	-2,7	13,9	-3,8	6,6	-1,6
Португалия	56,7	-1,0	65,9	-4,2	48,2	1,4	42,3	-2,4	48,9	-4,8	36,7	-0,1	27,2	0,2	33,5	-1,4	21,8	1,3
Румъния	48,7	-7,9	58,7	-4,4	39,7	-11,4	32,4	-15,8	38	-14,5	27,7	-16,4	24,9	-19,9	27,8	-21,1	22,6	-19
Словения	44,8	15,8	59,9	19,6	29,3	11,8	15,9	0,8	22,1	2,3	10,3	-0,9	12,7	2,5	16,3	2,5	9,5	2,3
Словакия	47,4	12,9	68,5	13,2	28,6	11,8	13,6	7,5	22,6	12,2	6,4	3,7	2,4	0,6	3,5	0,3	:	:
Финландия	67,3	8,8	65,7	9,1	69,0	8,7	37,2	14,4	39,5	13,9	35	14,7	7,8	2,8	9,8	1,5	6	3,5
Швеция	79,5	0,9	81,5	0,9	77,4	0,9	59,3	13,3	62,7	13,7	55,9	12,7	12,7	-1,5	16,1	-1,4	9,4	-1,8
Великобритания	69,1	5,9	75,5	4,7	62,9	7,0	43,3	7,2	54,6	7,3	32,6	7,2	15,7	4,5	20,3	6	11,4	3

Източник: EU Labour Force Survey (European Commission, 2007, "Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis", 2007 Compendium, 05-07-2007)

Втората европейска цел е свързана с увеличаване на възрастта за излизане в пенсия. Тъй като няма данни за средната възраст за пенсиониране или те са несравними между отделните страни (дори между различни режими в една и съща страна), структурният показател, избран в ЕС като възраст за пенсиониране, фактически е възрастта за излизане от пазара на труда. По-точно, той показва средната възраст на лицата над 50 години, които от (статистическо) състояние на активност преминават към неактивност. Така че много лица, преустановили статистически трудовата си дейност, но не получили пенсия, се отчитат като пенсионирани. Тук се включват редица случаи на ранно или преждевременно пенсиониране, хора, които получават обезщетения по болест, инвалидност или безработица (като възрастните безработни във Франция, освободени от задължението да търсят работа¹), или се оказват в друго социално положение на неактивност.

Според Евростат² от 1998 до 2005 г. в ЕС средната възраст за излизане от пазара на труда се е увеличила средно с около 9 месеца. Коефициентът на заетост и средната възраст за напускане на пазара на труда следват доста сходно развитие (таблици 2 и 3).

Пет години по-ранно от законоустановената възраст излизане от пазара на труда

Най-голямо впечатление обаче прави значителното разминаване между показателите за коефициента на заетост на възрастните работници или “възрастта за излизане в пенсия” и законоустановената пенсионна възраст. Средно в ЕС от излизането от пазара на труда до навършване на пенсионна възраст остават около 4-5 години (вж.таблици 1 и 3). Тези разлики са още по-големи в Италия, Полша, Белгия и Люксембург. Най-малки, но все пак около две години, са тези разлики в Швеция, Ирландия, Португалия и Великобритания. Може логично да се допусне, че делът на неактивните, но не пенсионирани възрастни работници е много по-голям в първата група страни, отколкото във втората, и, че механизмите за издръжка на неактивните възрастни работници са много по-разпространени и заемат по-значително място в първата група страни. Не съществуват обаче сравними данни за оценка на броя на възрастните работници без работа и без пенсия. Но коефициентите на заетост преди пенсионната възраст показват, че малцина излизат направо от работа в пенсия. Това важи и за страни като Великобритания и Швеция, където разликата между средната възраст за преустановяване на трудовата активност и законоустановената пенсионна възраст е малка. Във Франция само една трета от излизащите в пенсия все още работят. В Германия едва 18% от излизащите в пенсия при навършване на пенсионна възраст (65 години) все още работят (Veil, 2007).

Дори когато се прилагат за средно по-кратък период, преходните механизми за издръжка на възрастни работници без работа са необходими, за да

¹ Ако 400 хиляди безработни над 55-годишна възраст във Франция, освободени от задължението да търсят работа и отчитани статистически като неактивни, бъдат задължени да търсят работа, както предвижда сегашното правителство, те ще се окажат статистически активни, което при равни други условия и без промяна в положението им ще позволи механично повишаване на европейския структурен показател за пенсионна възраст.

² За проследяване на развитието от 1998 до 2005 г. Евростат изчислява възрастовата медиана, при която коефициентът на заетост е половината от констатирания при 50-годишните; този показател е доста близък до структурния показател (вж.таблица 3).

компенсира липсата на заплата за значителна част от тези лица в очакване на пенсия. Тези резултати показват ясно, че реформите на пенсионните системи не могат да бъдат основният лост за въздействие върху заетостта на възрастните работници. Не може да се отрече влиянието на пенсионните параметри, в т.ч. пенсионна възраст или осигурителен стаж, върху действителната възраст за излизане в пенсия. Но това влияние е частично, дори незначително, тъй като множество други фактори определят решенията за работа или пенсиониране на възрастните работници.

Таблица 3. Възраст за излизане от пазара на труда през 2005 г.¹

	Възрастова медиана ²		Средна възраст ³ (структурен показател на ЕС)	
	Жени	Мъже	Жени	Мъже
Белгия	56,8	57,9	59,6	61,6
България	57,6	60,9	58,4	62,4
Чехия	57,2	61,0	59,1	62,3
Дания	60,1	62,2	60,7	61,2
Германия	59,9	61,6	61,1	61,4
Естония	61,4	65,0	:	:
Ирландия	61,5	64,4	64,6	63,6
Гърция	58,4	61,7	61,0	62,5
Испания	59,5	62,6	62,8	62,0
Франция	58,3	58,8	59,1	58,5
Италия	57,2	58,4	58,8	60,7
Кипър	59,3	65,0	:	:
Латвия	60,3	61,6		
Литва	59,8	63,4	:	:
Люксембург	58,7	57,7		
Унгария	57,2	59,6	58,7	61,2
Малта	58,8	60,4	:	:
Холандия	59,3	60,5	61,4	61,6
Австрия	56,4	59,6	59,4	60,3
Полша	55,2	57,0	57,4	62,0
Португалия	61,4	64,2	63,8	62,4
Румъния	58,6	61,3	61,5	64,7
Словения	55,2	59,5	:	:
Словакия	55,5	60,2	57,6	61,1
Финландия	60,7	61,5	61,7	61,8
Швеция	63,3	63,9	63,0	64,3
Великобритания	60,3	63,8	61,9	63,4
Хърватия	56,2	60,1	57,4	60,5
ЕС-25	59,4	60,7	60,4	61,4

1. Представяна неправомерно като “възраст за излизане в пенсия” в редица коментари и публикации.

2. Възрастова медиана, при която коефициентът на заетост е половината от констатирания при 50 годишните коефициент на заетост

3. Средна възраст, при която лицата над 50 години преминават от статут на активен към статут на неактивен; това е структурният показател, използван от ЕС като “средна възраст за излизане в пенсия”.

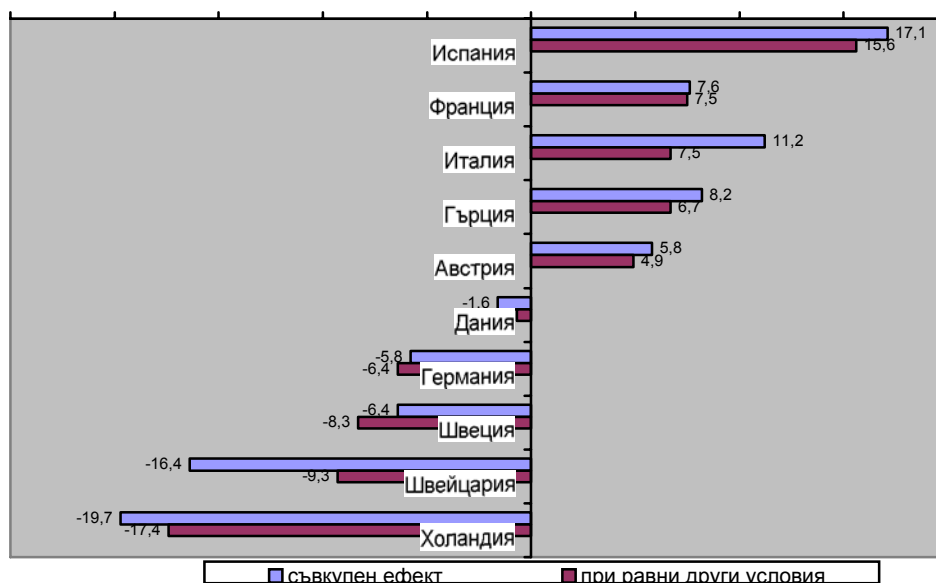
Източник: Eurostat, Enquête sur les forces de travail et indicateurs structurels pour l'emploi (Romans,2007).

Желания и предпочитания на хората

Ранното пенсиониране и пенсионната възраст се основават на предишни обществени ангажименти. Преразглеждането на тези ангажименти се сблъсква с

навиците на засегнатите субекти и особено с желанията на хората. От тази гледна точка, изглежда представите и менталитетът донякъде се различават в отделните страни. Европейската анкета SHARE показва, че делът на възрастни работници, които желаят да се пенсионират “колкото се може по-рано”, е по-голям в Испания, Франция, Италия и Гърция, а по-малък в Швеция и особено в Холандия (графика 1). Несходствата се запазват, дори когато се отчитат разликите в здравословното състояние и тежестта на труда.

Графика 1. Желание за пенсиониране колкото се може по-рано – национални нагласи



Обхват: работещи от 50 до 59 годишна възраст.

Обяснение: в Италия желанието за пенсиониране колкото се може по-рано надхвърля с 12 пункта средното за европейските страни. Около 4,5 пункта се дължат на по-неблагоприятни показатели за здравословно състояние или удовлетворение от труда и оставащите около 7,5 пункта изразяват специфични национални условия.

Източник: Enquête SHARE (2004); Blanchet, Debrand (2005)

В Италия, където съществува стара традиция за ранно пенсиониране, благодарение на различни механизми (инвалидни пенсии, пенсии за стаж, “продължителна мобилност”), перспективата за премахването им предизвиква силна съпротива, както показаха трудните преговори за повишаване на минималната възраст за пенсиониране за стаж от 57 на 60 и повече години. Обратно, предприетите множество действия в Холандия изглежда са позволили да се преобърне тенденцията, да се променят представите и нагласите, както показва значителното увеличение на коефициента на заетост на възрастните работници от десетина години насам. В северните страни, особено в Швеция, мерките за насърчаване на заетостта на възрастните работници отдавна са намалили желанията за ранно пенсиониране.

Идеята за удължаване на трудовия живот с оглед финансирането на пенсиите не се посреща единодушно от работещите в ЕС. В анкетата на Евробарометър от края на 2006 г. едва 22% от работещите европейци одобряват това решение. 32% биха предпочели да плащат по-големи осигуровки, а 12% са склонни да приемат по-ниски пенсии (таблица 4). Очевидно във всички страни идеята да се работи по-дълго среща силна съпротива. Несъмнено за убеждаване

на гражданите да работят по-дълго, за разубеждаването им да напускат пазара на труда са необходими мощни средства за въздействие и най-вече значителни промени в условията на труд.

Таблица 4. Лични предпочитания на работещите в края на 2006 г.

Само работещи	По-дълъг трудов и осигурителен стаж	Запазване на пенсионната възраст и увеличаване на осигуровките	Запазване на пенсионната възраст и намаляване на пенсиите	Нито една от трите възможности (свободни отговори)	Съчетание от трите възможности (свободни отговори)	Без отговор
ЕС – 25	22%	32%	12%	20%	6%	8%
Финландия	31%	47%	9%	11%	1%	1%
Об.кралство	31%	43%	9%	8%	4%	5%
Франция	28%	29%	11%	24%	5%	3%
Испания	26%	28%	7%	19%	6%	14%
Холандия	25%	37%	20%	8%	4%	6%
Полша	25%	26%	10%	20%	2%	17%
Белгия	23%	33%	17%	20%	6%	1%
Дания	23%	54%	13%	5%	2%	3%
Ирландия	22%	35%	4%	8%	17%	14%
Италия	22%	27%	6%	22%	8%	15%
Румъния	22%	24%	7%	13%	10%	24%
Малта	21%	45%	5%	13%	8%	8%
Швеция	21%	38%	11%	12%	7%	11%
България	21%	31%	3%	16%	13%	16%
Литва	19%	42%	12%	18%	0%	9%
Люксембург	19%	39%	17%	15%	3%	7%
Португалия	17%	23%	3%	35%	9%	13%
Германия	16%	33%	21%	22%	4%	4%
Австрия	16%	27%	17%	17%	15%	8%
Естония	14%	39%	11%	17%	7%	12%
Словакия	14%	42%	9%	17%	5%	13%
Латвия	13%	31%	13%	33%	4%	6%
Чехия	12%	28%	19%	24%	9%	8%
Кипър	12%	55%	3%	17%	6%	7%
Унгария	12%	23%	13%	31%	12%	9%
Словения	9%	30%	15%	30%	10%	6%
Гърция	6%	35%	11%	42%	6%	0%

Източник: European social Reality, rapport de l'enquête Eurobaromètre, 2007

Обедняване на възрастните работници, изключени от пазара на труда

Непосредственото преминаване от работа към пенсия не е преобладаващото явление в европейските страни. Не пенсиониратите възрастни работници статистически се отнасят към незаетите активни (безработни) или към неактивните и могат да бъдат обхванати от редица възможни механизми за компенсиране на липсата на трудово възнаграждение. Има най-различни форми – ранно пенсиониране, преждевременно пенсиониране, инвалидна пенсия, пенсия по болест, обезщетение за безработица, социална помощ, социален минимум и др. Съществуват безброй наименования (например “продължителната мобилност” в Италия) и се откриват толкова логики, критерии за присъждане и начини за прилагане, колкото и механизми.

Дори коефициентите на заетост да се увеличат значително¹, преходните механизми ще останат с ключово значение за голяма част от лицата, които не преминават направо от работа към пенсия. Въпросът за обвързването на тези механизми със заетостта и пенсионирането и особено за способността им да обезпечат сигурен преход остава в сила, дори политиките за повишаване на коефициента на заетост на възрастните работници да постигнат поставените цели.

В някои страни механизмите за преждевременно пенсиониране, като инвалидните пенсии или ранното пенсиониране, са предназначени практически предимно за мъжете² и по-скоро за най-добре защитените работници от големите предприятия и някои промишлени отрасли. Следователно, тези механизми създават неравнопоставеност. Техните ползватели са и най-добре представените от синдикалните организации. Дългите преходни периоди, договорени при рестриктивните реформи, фактически облагодетелстваха най-възрастните и осигуриха защита предимно на посочените категории работници. При планираните нови орязвания на пенсиите за младите поколения, синдикатите могат да се окажат, както в Италия, в критично положение и ще трябва да покажат способността си да защитават успешно и другите работници, а не само най-възрастните.

Ограничаването на достъпа до някои механизми е стимул за продължаване на трудовата дейност, но при сегашното състояние на пазара на труда може да доведе до преливане към други механизми по принципа на скачените съдове. Новите механизми или онези, към които се пренасочват възрастни работници, обикновено са по-неблагоприятни и предоставят по-слаба защита. Бедността все повече застрашава възрастните работници, изключени от пазара на труда през продължителен период и осъдени на социален минимум. Към по-голямата материална несигурност за възрастните работници със затруднения на пазара на труда се прибавя и допълнителното обедняване при пенсиониране. При тези условия всяко увеличаване на санкциите за лицата, които не отлагат за по-късно пенсионирането си след увеличаване на изискуемия стаж или пенсионната възраст, определено ще насърчи заетостта на част от възрастните работници, стига икономическите условия да го позволяват. Но подобни мерки ще намалят доходите на възрастните работници без работа и впоследствие размера на пенсиите им. Това в крайна сметка ще позволи, също както прякото намаляване на пенсионните ставки, да се ограничат разходите.

При очертаващите се недостатъчни (бъдещи) размери на пенсиите и предприетите от няколко години в повечето европейски страни множество мерки за увеличаване на възможностите за акумулиране на заплата и пенсия, може да се очаква размиване на границата между труд и пенсия и възникването на заетост за най-възрастните. Очертава се нова “култура на труд през старостта”, особено ако се наложи логиката за участие в трудовия пазар според физическите възможности на всички здравно годни лица, независимо от

¹ Ако в една страна само четвърт от дадено поколение не преминава направо от работа към пенсия точно преди пенсиониране (т.е. на 64 години при 65 години пенсионна възраст), това означава 75% коефициент на заетост. При тази хипотеза, тъй като коефициентът на заетост спада с нарастване на възрастта от 55 до 64 години, средният коефициент на заетост за възрастовата група 55-64 години трябва да бъде много по-висок от 75%, от порядъка на 80, 90 и повече процента (при сегашните около 43% в ЕС).

² Във Франция през 2006 г. мъжете са 83% от ползващите новата разпоредба за ранно пенсиониране поради дълъг стаж.

възрастта им, каквато изглежда е перспективата в САЩ. Подобно развитие би осуетило пенсионирането на лица в добро здраве, които искат да ползват “заслужен отдых с подсигурен доход”. Засега съвместяването на заплата и пенсия в европейските страни се ползва най-вече от млади пенсионери¹, висококвалифицирани лица, социално облагодетелствани и в състояние да предлагат знанията и уменията си на трудовия пазар.

Все по-размитата граница между работа и пенсия повдига и друг въпрос, свързан с преобръщане логиката на пенсионните системи. Те могат да се превърнат в средство за субсидиране на част от наемния труд – възрастните работници – и по този начин да създадат нелоялна конкуренция с останалите работници².

Несигурността – цената за заетостта на възрастните работници?

За да се смекчи понижаването на коефициентите на заместване (съотношението пенсия/заплата) вследствие на предприетите от десетина години реформи, удължаването на трудовия живот често се представя като успешното решение. В индивидуален план това би дало възможността на всеки свободно да реши дали да работи по-дълго или да получава по-ниска пенсия. В колективен план финансовото регулиране на пенсионните системи ще се осигури едновременно с по-продължително внасяне на осигуровки в системата и по-кратки периоди за изплащане на пенсии. От анализа на отделните страни проличава колко трудно се адаптира тази схема към националните условия и особено към функционирането на пазарите на труда, колко трудно е да се постави акцентът върху личната отговорност на възрастните работници, когато съществуват редица принуди и неравенства по отношение на заетостта.

Ако предприетите реформи позволяват на работещите да удължат трудовата си активност и да смекчат планираното намаление на пенсиите, те ще доведат до много по-ниски пенсии за възрастните работници, които не могат да останат на работа – днес преобладаващото мнозинство в ЕС. Следователно, тази тенденция ще увеличи неравенството между пенсионери. Дори да бъдат постигнати целите по отношение на коефициента на заетост, значителен дял от населението и занаят пред не ще излиза направо от работа в пенсия и ще бъде препращан към други “социални амортизъри” за компенсирание липсата на трудов доход.

В повечето страни реформите на пенсионните системи са съчетани с реформи на предпенсионните механизми. Въпреки големите национални различия, тези реформи, често предприемани необмислено, ограничават достъпа или намаляват предимствата на механизмите с най-добра защита. За възрастните работници в затруднено положение тези промени водят до още по-голяма несигурност и необезпеченост, като че ли постигането на целите по заетостта трябва да се плати с цената на обедняването на по-голяма част от тях.

Тези промени обикновено се правят на парче, без да се обмисля или обсъжда реална съгласуваност или обвързаност с пенсионните реформи. Чрез

¹ Във Франция делът на пенсионерите по общия режим (които продължават да плащат осигуровки след пенсионирането си) все още е ограничен, но нараства значително – от 0,87% от пенсионерите през 2000 г. на 1,14% през 2004 г. Около половината са под 65-годишна възраст.

² Въпросът поражда дебати в Италия. Той се поставя и в Турция, където работниците от формалния сектор се пенсионираат рано (средно на 50-годишна възраст), но повечето от тях продължават да работят в неформалния сектор, без да плащат осигуровки, следователно в условия на нелоялна конкуренция с по-младите поколения.

малки последователни стъпки се поставят по-строги изисквания към възрастните работници, принудени да работят по-дълго, за да не се влоши социалното им положение. Ще позволят ли тези мерки, ползващи мотивиращи механизми по принципа на „моркова и най-вече тоягата”, всички възрастни работници да останат на работа? Въпросът за ефективността на тези политики остава открит. Особено при контраста между строгите предписания към предлагането на труд и много по-гъвкавите мерки по отношение на работодателите, като че ли те могат да бъдат освободени от отговорност към заетостта на възрастните работници.

2. ПЕНСИОННАТА ВЪЗРАСТ ПОД ВЪПРОС

Увеличаване на средната възраст за преустановяване на трудовата дейност – това изглежда е стратегията на всички развити страни. Поставените цели в Лисабонската стратегия доказват актуалността на тази идея в Европейския съюз. Повишаване на възрастта за прекратяване на трудовата дейност и увеличаване на коефициента на заетост на възрастните работници ще позволи едновременно да нарасне броят на лицата, които плащат пенсионни осигуровки, което ще увеличи постъпленията на пенсионните режими, и да се намали броят на лицата, които получават пенсии, което ще намали разходите на пенсионните режими.

На пръв поглед, най-лесният начин да се увеличи дялът на работещите възрастни е да се повиши пенсионната възраст. Но увеличаването на пенсионната възраст не дава гаранции, че хората в предпенсионна възраст ще имат работа. Възрастните с източници на доходи извън публичните пенсионни режими (имущество, семейство, професионални пенсионни режими и др.) могат просто да останат неактивни, докато навършат необходимата възраст за пенсия. Други ще останат безработни. С възрастта нарастват случаите на инвалидност и нетрудоспособност – част от възрастните работници не ще бъдат в състояние да работят в периода преди пенсиониране.

Отражението на по-високата пенсионна възраст върху заетостта на възрастните работници е свързано с функционирането на пазара на труда и действието на социално-защитни механизми извън пенсионните режими. Обезщетенията за безработица, инвалидност или нетрудоспособност, преждевременното пенсиониране могат да осигурят на работниците в предпенсионна възраст доход, който да им позволи да преустановят трудовата си дейност, преди да получат право на пенсия. В редица страни значителен дял от хората в предпенсионна възраст не работи – те са болни, инвалиди, безработни или неактивни. В тези случаи повишаването на пенсионната възраст ще удължи периодите без право на пенсия, вместо да увеличи заетостта на възрастните работници.

Промените в пенсионната възраст в Европа

Изразът “пенсионна възраст” може да има няколко значения. Може да означава възрастта, на която работник трябва да напусне работата си или възрастта, при която работодателят има правото да го освободи, без да го уволнява. Пенсионната възраст може да означава възрастта, на която работещите действително преустановяват всякаква платена дейност, независимо от средствата си (доходи от имущество, пенсии, пенсии при ранно пенсиониране, обезщетения за безработица, инвалидни пенсии, социални

помощи, семейни помощи). Може да означава възраст за “пълна пенсия”, “нормална” или “законоустановена” пенсионна възраст (отделните страни използват различни термини). Пенсионната възраст може да означава и възрастта, на която осигурените могат да започнат да получават пенсия, т.е. възрастта за придобиване на правото на пенсия или минимална пенсионна възраст. Това значение е най-подходящо за международни сравнения.

Данните от проведено сравнително изследване на промените след Втората световна война (Turner, 2006) показват, че в периода 1949-1993 г. в ЕС-15 пенсионната възраст за мъжете е намалена в 8 страни, в 6 страни не е била променена и е увеличена само в една страна (Дания, където е повишена от 65 на 67 години). В периода 1993-2004 г. пенсионната възраст за мъжете е увеличена в 3 страни, не е променена в 10 страни и е намалена само в една страна (отново Дания, където от 67 се връща на 65 години).

Изследването отчита и предвидените бъдещи промени. Според данните 4 страни от ЕС-15 през 2004 г. са възнамерявали да повишат пенсионната възраст преди 2035 г. След 2004 г. Германия и Великобритания решиха да повишат пенсионната възраст – Германия предвижда провеждането на тази реформа от 2012 до 2031 г., а Великобритания от 2020 до 2046 г.

В редица страни жените имат или са имали правото да се пенсионират по-рано от мъжете. През 1949 г. в 6 страни от ЕС-15 жените са могли да се пенсионират 5 години по-рано от мъжете; в 5 страни – Австрия, Белгия, Дания, Гърция, Великобритания – минималната възраст за жените е била 60 години, докато за мъжете е била 65 години; в Италия жените са могли да се пенсионират на 55 годишна възраст, докато пенсионната възраст за мъжете е била 60 години. През 50-те години в някои страни възрастта за жените е била намалена. През 60-те години възниква тенденция към изравняване на двата пола и възрастта за жените обикновено е била повишена. През 2002 г. само в Австрия и Великобритания се е запазила разлика от 5 години между мъжете и жените. (В Италия съществува разлика от 5 години между мъжете и жените за получаване на пенсия по старост, но възрастовите изисквания за получаване на пенсия за прослужено време са еднакви за двата пола). Според изследването законодателството в 15-те страни предвижда изравняване на двата пола по отношение на пенсионната възраст до 2035 година.

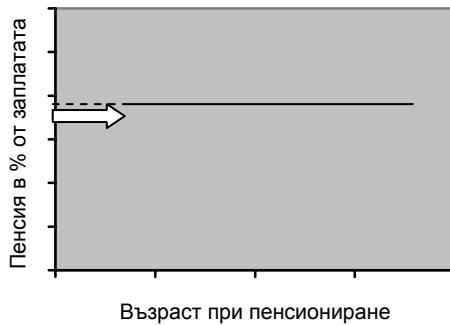
Размерът на пенсията според възрастта за пенсиониране

Неотдавнашните пенсионни реформи не увеличават непременно пенсионната възраст. Някои от тях намаляват размера на пенсията за осигурените, които започват да я получават сравнително рано.

Следните графики онагледяват схематично промените в пенсионната възраст. Пунктираната линия показва положението преди промяната, непрекъснатата линия – положението след реформата.

Първата графика показва увеличаване на пенсионната възраст в режим, при който размерът на пенсията не зависи от възрастта при пенсиониране. В този случай увеличаването на минималната възраст не засяга размера на пенсията, а отлага времето, когато осигуреният може да започне да я получава.

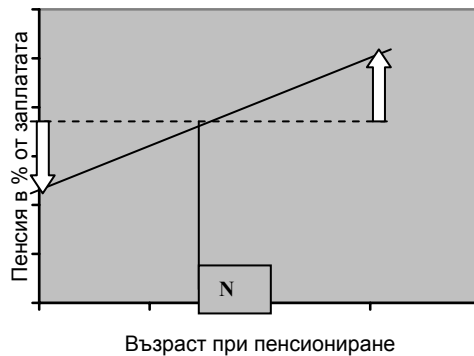
**А. Увеличаване на минималната
възраст**



В повечето страни от ОИСР пенсията нараства с възрастта за пенсиониране. Така осигурените, които отлагат пенсионирането си след минималната възраст, получават пенсия в по-голям размер. Такова е положението в Германия, Канада, САЩ, Швеция, Великобритания. Следва да се отбележи, че задължителният пенсионен режим в Холандия е изключение. От въвеждането на режима след Втората световна война пенсионната възраст е 65 години. Размерът на пенсията е твърда сума и не се променя нито според трудовия стаж, нито според възрастта.

Въвеждането на “надбавки” или “удръжки” според възрастта е характерно за редица пенсионни реформи. В този случай размерът на пенсията според възрастта изглежда по следния начин:

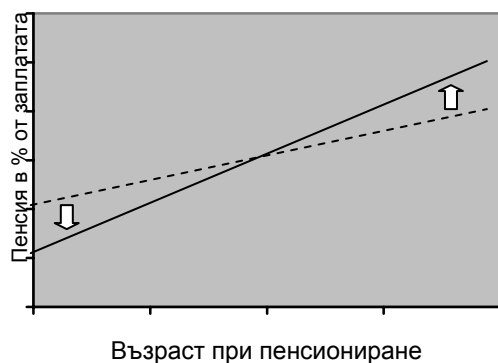
**Б. Увеличаване на пенсиите с
възрастта за пенсиониране**



Графика Б представя нагледно реформа, при която размерът на пенсията намалява при пенсиониране преди възрастта N и нараства след тази възраст. Възрастта N може да бъде “нормалната” възраст, както в САЩ, “законоустановената” възраст, както в Германия, или възрастта за “пълна пенсия”, както във Франция.

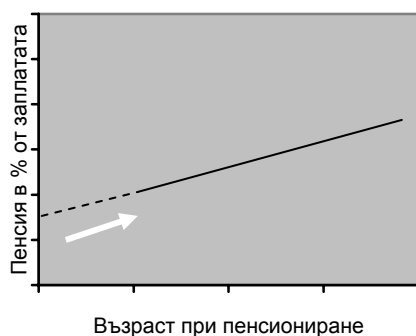
Графика В илюстрира реформа, при която се запазва една ключова възраст и се намаляват пенсиите преди навършването на тази възраст, а се увеличават за по-късно пенсиониране. В този случай размерът на пенсията при навършване на минималната възраст намалява.

**В. По-голямо увеличение на пенсиите с
възрастта за пенсиониране**



Ако размерът на пенсията нараства с възрастта за пенсиониране, повишаването на минималната възраст увеличава минималния размер на пенсията.

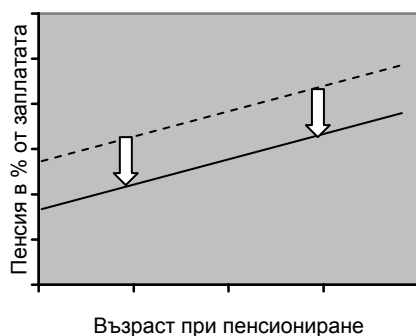
**Г. Увеличаване на минималната
възраст**



В този случай повишаването на минималната възраст може да запази минималния коефициент на заместване. Например във Франция, без повишаване на минималната възраст (60 години) коефициентът на заместване на 60-годишна възраст ще намалее за повечето осигурени, тъй като няма да имат необходимия 40 годишен осигурителен стаж за пълен размер. Ако изискваният за пенсия в пълен размер осигурителен стаж стане 41 или 42 години, както се предвижда в законодателството, коефициентът на заместване за осигурените, които се пенсионираат при първа възможност, на 60 години, ще намалее още повече.

В редица страни е променено или се предвижда промяна на съотношението между размера на пенсията и възрастта за пенсиониране, без да се променя изискуемата пенсионна възраст. Така например Германия, Франция, Италия, Швеция и доскоро Великобритания са намалили или предвиждат да намалят размера на пенсиите при всякаква възраст за пенсиониране.

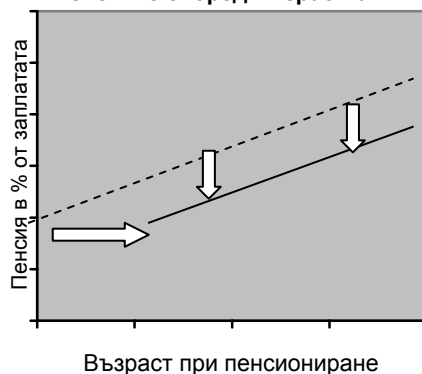
Д. Намаляване размера на пенсиите според възрастта



В този случай осигурените могат да получат същия коефициент на заместване, както преди реформата, само ако отложат пенсионирането си след минималната възраст.

Накрая, в някои страни (Германия, Великобритания) се предвижда увеличаването на пенсионната възраст, заедно с намаляване на размера на пенсиите според възрастта. Този вид реформи обикновено се окачествява като повишаване на пенсионната възраст.

Е. Увеличаване на минималната възраст и намаляване на размера на пенсиите според възрастта



Три национални реформи на пенсионната възраст

Пенсионните реформи в три страни – САЩ, Швеция и Великобритания – представят три различни модела и подхода. В САЩ и Швеция не се увеличава минималната възраст, а съотношението между възрастта при пенсиониране и размера на пенсията; коефициентът на заместване се намалява за осигурените, които не отлагат пенсионирането си. Във Великобритания наскоро бе увеличен размерът на пенсиите спрямо заплатите за повечето осигурени, след дълъг период на спад; предвижда се за в бъдеще увеличение на минималната възраст.

Следва да се отбележи, че пенсионните реформи се провеждат бавно, със значителен период от вземането на решение за промяна на правилата до влизането в сила на промените. Освен това промените се извършват поетапно.

САЩ – намаляване на коефициента за заместване при всички възрасти за пенсиониране

През 1983 г. в САЩ се извършва основна реформа на размера на пенсиите според възрастта за пенсиониране по задължителния пенсионен режим. Тази реформа ще влезе изцяло в сила през 2022 г. за осигурените, които тогава ще навършат минималната пенсионна възраст – 62 години.

През първите десетилетия от действието на задължителния пенсионен режим, минималната възраст е била 65 години. От 1961 г. осигурените в САЩ могат да започнат да получават пенсия от 62-годишна възраст с удръжка от 6,7% за всяка година преди “нормалната” пенсионна възраст – 65 години.

Реформата от 1983 г. не променя минималната пенсионна възраст, която си остава 62 години.

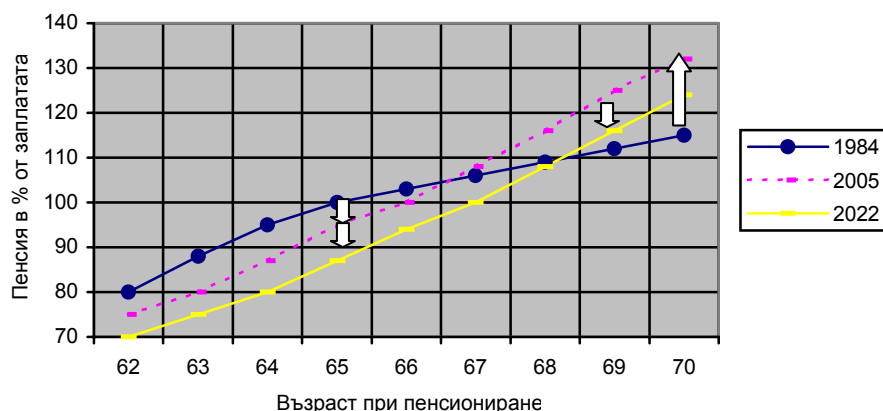
Първият етап от изменението на размера на пенсиите според възрастта се състои в увеличаване на надбавката върху пенсията за осигурените, които отлагат пенсионирането си след “нормалната” 65-годишна възраст. Преди реформата надбавката е била 3% за всяка година; реформата от 1983 г. определя надбавка от 8% за всяка година работа след пенсионна възраст до 70-годишна възраст. (Осигурените, които продължават да правят вноски след 70-годишна възраст, не получават увеличение на пенсията). Надбавката започва да нараства през 1990 г. за осигурените, навършили тогава 62 години, и ще достигне 8% за поколението на възраст 62 години през 2009 г.

Реформата увеличава възрастта за пенсия в пълен размер от 65 на 67 години, като увеличението се извършва поетапно от 2000 до 2022 г. Понастоящем пенсионната възраст е 66 години (за навършилите 62 години през 2005 г.). Увеличаването на възрастта за пенсия в пълен размер е равнозначно на намаляване на коефициента на заместване при всяка пенсионна възраст. Когато реформата влезе изцяло в сила, пълният размер ще се намалява с 5% за всяка година между 62 и 64 години, с 6,7% между 64 и 67 години, а ще се увеличава с 8% за всяка година от 67 до 70 години.

Графиката показва положението през 1984 г., преди задействането на реформата, през 2005 г. и през 2022 г., при пълното ѝ влизане в сила.

Този модел прилича на графиките В и Д.

САЩ – пенсии според възрастта след реформата от 1983 г.



Първоначално пенсиите бяха увеличени за лицата, които отлагат пенсионирането си след навършване на пенсионна възраст (изобразено със стрелката нагоре). Впоследствие, увеличаването на възрастта за пенсия в пълен размер намали пенсиите спрямо положението преди реформата, освен за осигурените, които се пенсионираха на 68 или 69 годишна възраст.

Неравенствата в пенсиите според възрастта за пенсиониране ще бъдат много по-изразени от преди. През 2022 г. осигурен, който се пенсионира на 62 годишна възраст, ще получава 70% от пълния размер срещу 124% за работещия до 70 годишна възраст. През 1984 г. ножицата беше по-малка – от 80% до 115%.

Графиката показва, че реформата е променила значението на “нормалната” пенсионна възраст. Вече съществува постоянно нарастване от 62 годишна възраст – възрастта за придобиване на пенсионни права, и 70 години – възрастта, след която правата престават да нарастват. “Нормалната” възраст има обаче институционално значение – след нея не съществува ограничение за акумулиране на пенсия и заплата; под нея, пенсионерите получават по-малки пенсии, ако трудовите им доходи надхвърлят определени граници.

Понастоящем в САЩ се води дебат за евентуалното увеличаване на минималната възраст по подобие на “нормалната” възраст, така че да се гарантира стабилност на коефициента на заместване при минималната възраст. В противен случай съществува опасност голям брой осигурени да се пенсионираха възможно най-рано с все по-ниски пенсии спрямо заплатите.

Швеция – планирано намаление при всички възрасти за излизане в пенсия

Шведската пенсионна социално-осигурителна система коренно се преобразува вследствие на закон, приет през 1998 г. Предишната система беше съставена от универсален режим, който изплащаше твърди пенсии на всички жители, навършили 65 годишна възраст, и допълнителен осигурителен режим, при който пенсиите се изчисляваха според осигурителния стаж и размера на заплатите.

Допълнителният осигурителен режим ще бъде постепенно заместен от два нови осигурителни режима. Единият е съставен от индивидуални пенсионни спестовни сметки, в които се внасят 2,5% от заплатите до определен таван. Най-важният осигурителен режим в новата система е този, в който по виртуални сметки ще се внасят 16% от заплатите до определен таван. Изплащаните пенсии от този режим ще бъдат строго пропорционални на сумата от осигурителни вноски, превеждани за сметка на всеки осигурен през целия му трудов стаж. Но за определени периоди на неактивност (отпуск по майчинство, болест, родителски отпуск, военна служба, обучение) осигурителните вноски ще бъдат финансирани от държавния бюджет и ще се изчисляват въз основа на фиктивна заплата.

Универсалният режим беше заменен през 2003 г. с гарантирана пенсия, изчислена като разликата между пенсиите при осигурителния режим и един долен праг. Гарантираната пенсия се изплаща след навършване на 65 години. Тази възрастова граница може да накара осигурените с ниски пенсии по осигурителния режим да изчакат 65-годишна възраст, за да ползват правата си.

Новата система ще се прилага изцяло към осигурените, родени след 1954 г., които ще навършат минималната възраст от 61 години през 2014 г.

Преди реформата от 1998 г. нормалната пенсионна възраст в Швеция беше 65 години – универсалният режим изплащаше пенсия след навършване на

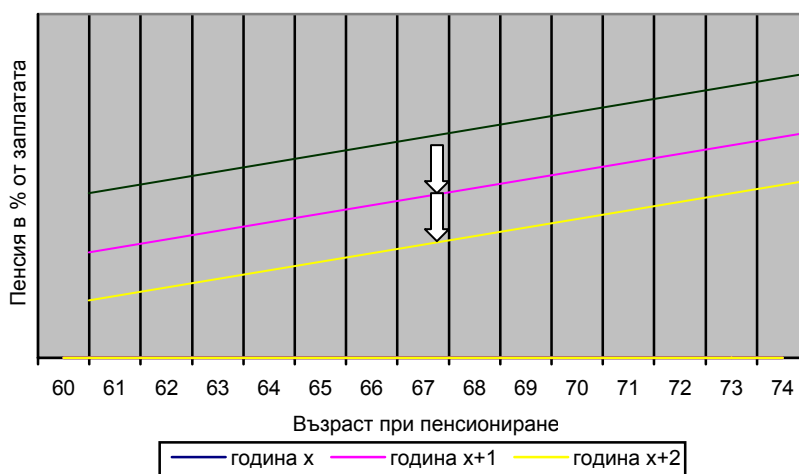
тази възраст, при която допълнителният режим изплащаше пенсия в пълен размер. Но допълнителният режим позволяваше на осигурените да получават пенсия в намален размер след 60 години, а отлагащите пенсионирането си ползваха увеличение до 70 годишна възраст.

Реформата от 1998 г. повиши минималната пенсионна възраст от 60 на 61 години. Понятието нормална пенсионна възраст или възраст за пенсия в пълен размер изчезна. Единственият възрастов праг за новите осигурителни режими е възрастта за придобиване на пенсионни права – 61 години. Осигурените, които отлагат пенсионирането си след тази възраст, получават постоянно нарастващо увеличение. При този модел няма горна възрастова граница.

Същевременно коефициентът на заместване за следващите поколения ще намалява за всички възрасти с увеличаване на дълголетие. Така се очертават две сходни тенденции с предизвиканите от американската реформа от 1983 г. – създава се по-голямо неравенство в размера на пенсиите от преди и стойността им в процентно изражение от заплатата намалява за всички възрасти при бъдещите поколения пенсионери. За разлика от положението в САЩ, намаляването на пенсиите с възрастта за бъдещите поколения е заложено във формулата за изчисление, така че то става постепенно и автоматично.

Графиката по-долу показва схематично промяната в размера на пенсиите по новата шведска система. Моделът прилича на схема Д.

Швеция – промяна на размера на пенсиите според пенсионната възраст при новия режим



Великобритания – актуализиране на пенсиите и увеличаване на пенсионната възраст

Най-важният елемент от пенсионната система във Великобритания е основният режим, въведен през 1946 г. Той изплаща твърди пенсии, с еднакъв размер за всички лица с еднакъв осигурителен стаж. От въвеждането на този режим за получаване на пенсия в пълен размер е необходимо плащането на вноски за целия период от 16-годишна възраст до възрастта за пенсиониране, която е 65 години за мъжете и 60 години за жените. Така, за получаване на пенсия в пълен размер мъжете трябва да имат 44 години осигурителен стаж, а жените – 39 години. Осигурените с по-малък осигурителен стаж получават пенсия с пропорционално намален размер.

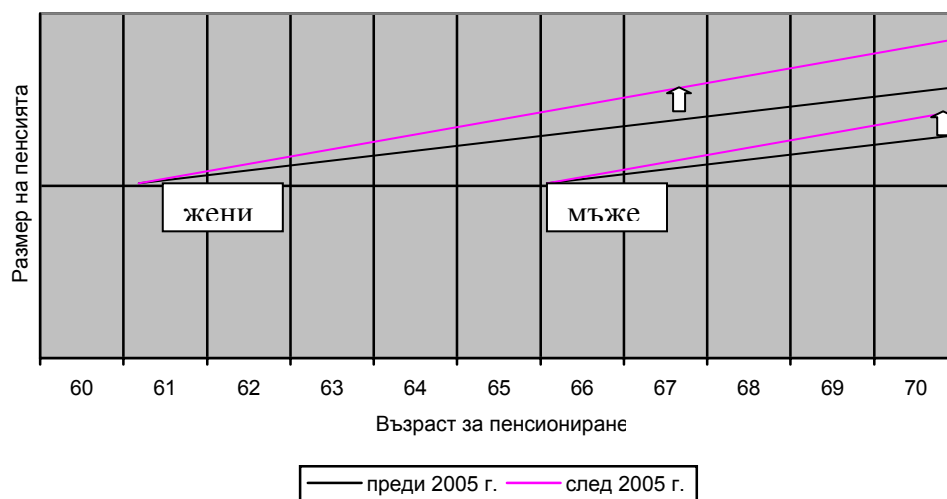
От 1980 г. основната пенсия се индексираше спрямо цените; в резултат тя прогресивно намаляваше спрямо заплатите.

Закон от 1995 г. предвижда увеличаването на пенсионната възраст за жените и изравняването ѝ с тази за мъжете. Така за жените ще се увеличи необходимият осигурителен стаж за пенсия в пълен размер. Пенсионната възраст за жените трябва да нараства постепенно от 60 на 65 години от 2010 до 2020 г.

Британските осигурени нямат никаква възможност за предсрочно пенсиониране по основния режим. Съществуват надбавки върху пенсиите за осигурените, които се пенсионира след минималната възраст. До 2005 г. увеличението беше 7,5% за всяка просрочена година. От 2005 г. надбавката е 10,5% за всяка просрочена година. Осигурените имат право да превърнат надбавката в капитал, вместо да увеличават размера на пенсиите си.

Графиката показва положението преди и след реформата от 2005 г. Този модел прилича на схема В.

Великобритания – основна пенсия преди и след 2005 г.



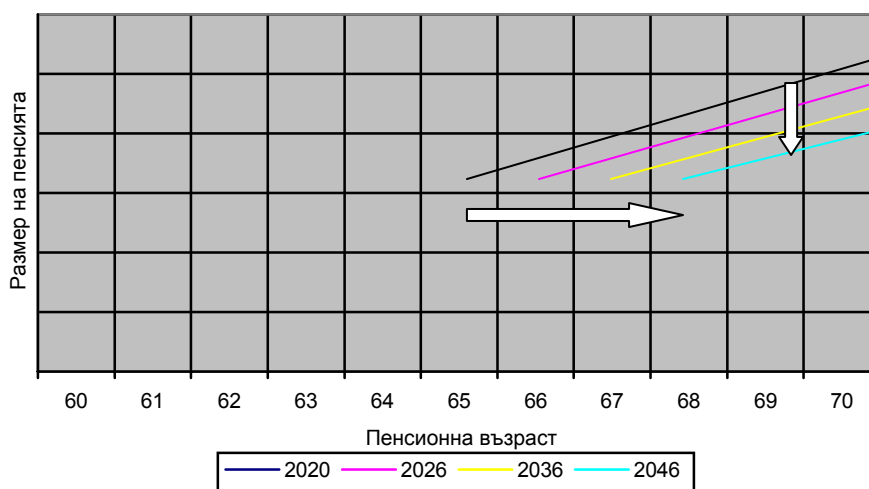
В началото на десетилетието лейбъристкото правителство повиши пенсиите, като увеличи коефициента на заместване. След това през май 2006 г. прокара мащабна реформа, която трябва значително да актуализира пенсиите. Те вече ще се индексират не по цените, а по нарастването на заплатите, с което ще се стабилизира коефициентът на заместване. Освен това осигурените ще получават основна пенсия в пълен размер при 30 години осигурителен стаж.

Изтъква се, че реформата от 2006 г. ще подобри положението на жените. Преди реформата само 30% от пенсиониращите се жени получават пенсия в пълен размер при 85% от пенсиониращите се мъже. Намаляването на осигурителния стаж, необходим за пенсия в пълен размер, ще увеличи значително пенсиите на жените – според разчетите на правителството през 2010 г. 70% от пенсиониращите се жени ще имат право на пълна пенсия. Без тази мярка при бъдещото увеличение на пенсионната възраст за жените (след 2010 г.) необходимият осигурителен стаж би нараснал от 39 на 44 години, което би намалило дела на жените с пенсия в пълен размер.

Реформата от 2006 г. предвижда увеличение на пенсионната възраст след 2020 г., когато възрастта за жените ще се изравни с тази за мъжете и ще стане 65 години. След това възрастта трябва постепенно да нараства за двата пола – от 2020 до 2026 г. да стане 66 години; през 2036 г. да бъде 67 години; през 2046 г. да достигне 68 години. Според правителството това увеличение на пенсионната възраст е в съответствие с очакваното нарастване на продължителността на живота.

Този модел прилича на схема Е. Коефициентът на заместване ще се стабилизира, но осигурените ще могат да го ползват на по-късна възраст.

Великобритания – увеличаване на пенсионната възраст с реформата от 2006 г.



Каква политика по отношение на пенсионната възраст?

Противно на обявените цели, в повечето развити страни пенсионната възраст не е увеличена. Запазена е минималната възраст за пенсиониране с намаление на съответните осигурителни права. Реформите въвеждат или засилват диференциацията в размера на пенсиите според възрастта при пенсиониране. Този вид реформи се представя като стимул за отлагане на пенсионирането, но съвсем не е сигурно, че възрастните работници ще постъпят така. Осигурените без лични средства (имущество, помощ от семейството, пенсия от допълнителния режим) и без възможност да продължат трудовата си дейност, тъй като не намират работа или поради нетрудоспособност, могат да се окажат пред единствената възможност да се пенсионират колкото се може по-рано, дори с относително нисък размер на пенсията. За много възрастни работници не съществува свободен избор на възрастта за пенсиониране. Този вид мерки може да увеличи неравенството в пенсиите, вместо да отложи възрастта за пенсиониране.

В редица страни, като САЩ и Швеция, предприетите реформи през 80-те години не само засилиха неравенството в пенсиите според възрастта за пенсиониране. Освен това те намалиха коефициента на заместване за осигурените, които се пенсионират сравнително рано.

Възможна е и друга политика – повишаване на възрастта за придобиване на пенсионни права, като се запази коефициентът на заместване за пенсиониращите се на тази възраст. Такава реформа може да насърчи

възрастните работници да продължат трудовата си дейност, ако имат възможност, като същевременно бъдат защитени пенсионните доходи на пенсиониращите се по-рано. Вместо да се намаляват пенсиите на хората, които се пенсионираат при първа възможност, по-добре е да се повиши минималната възраст.

В САЩ се обсъжда подобна промяна с противопоставяне на различни аргументи. В тази страна обезщетението за безработица е твърде ниско, за да осигури на възрастните безработни достоен живот, а голям брой работници нямат достъп до осигуровки за инвалидност. Поради това задължителният пенсионен режим замества обезщетението за безработица и инвалидност при възрастните работници, които не могат да извършват платена дейност. При тези условия увеличаването на пенсионната възраст би осъдило част от населението в предпенсионна възраст на бедност и лишения.

Този пример показва, че повишаването на пенсионната възраст следва да е обвързано със социалната защита. Хората в предпенсионна възраст, които не са в състояние да продължат трудовата си дейност или могат да работят само при неприемливи условия на труд и възнаграждение, се нуждаят от заместващ доход като безработни или инвалиди до навършване на пенсионна възраст и излизане в пенсия.

3. УВЕЛИЧАВАНЕ ЗАЕТОСТТА НА ВЪЗРАСТНИТЕ РАБОТНИЦИ – КАК И С КАКВИ ПОСЛЕДИЦИ?

Перспективите за демографското развитие накараха редица страни да реформират пенсионните си системи. Реформите са с различна дълбочина и различен успех от гледна точка на финансовото равновесие на пенсионните режими. В повечето случаи тези реформи променят параметрите на пенсионната система – пенсионната възраст, осигурителния стаж, броя отчитани години и начина на изчисление на пенсията. Могат да бъдат съпроводени и с различни стимули за удължаване на трудовия стаж – удръжка при ранно пенсиониране, надбавка или данъчно облекчение при по-късно пенсиониране, но и с различни мерки за акумулиране на заплата и пенсия, например.

Ефективността на тези реформи зависи обаче от промяната в пенсионните нагласи. А действителната възраст за пенсиониране не е добър показател – често се получават периоди от няколко години между излизането от пазара на труда и получаването на пенсия (което бележи “официалното” преминаване към статута на пенсионер). Самото излизане от пазара на труда може да се дължи на различни причини – безработица, отпуск по болест, “неактивност”, ранно пенсиониране. Всяка страна се характеризира с институционална конфигурация за съчетаване на социална защита и политика по заетостта, която пряко засяга възможните пътища за възрастните работници и моделира поведението на субектите на пазара на труда. Така че съществуват големи различия между страните не само по отношение на възрастта за излизане в пенсия, но и по отношение на формите за извършване на този преход. Доколко увеличаването на пенсионната възраст, стимулите за удължаване на трудовия стаж, свързани с реформите на пенсионните режими, действително допринасят за заетостта на възрастните работници?

Трудното обвързване и съгласуване на мерките

В някои национални дебати по заетостта на възрастните работници проличава загриженост за съгласуване на промените в редица области

(обучение, здравеопазване, условия на труд, правила за наемане и уволнение на работници и др.) и възрастовите прагове, определени за различни механизми и разпоредби. Подобна съгласуваност обаче трудно се открива – разминаване във времето на различните промени, разпръснатост на мерките в различни програми, но и въвеждане на мерки, които понякога са връщане назад.

Прехвърляне между механизми за ранно напускане

Мярката, която съпровожда най-често реформите на параметрите в пенсионните режими е ограничаване на механизмите за предсрочно пенсиониране в строгия смисъл на думата, независимо от начина на финансирането им. Във Франция стремежът да се намали броят на получаващите специална помощ от националния фонд по заетостта води до драстично намаляване на достъпа до такава мярка. Премахването на помощта за заместване на трудов доход през 2002 г. засилва тази тенденция. Същевременно целевият обхват на новосъздадените механизми (преустановяване на трудова дейност на някои наемни работници и преждевременно преустановяване на дейност на работещите с азбест от 2000 г.) допълнително намалява броя на предсрочно пенсионираните. Реформите обаче успяват с различен успех да преобърнат тенденцията към ранно пенсиониране, както защото поставят под въпрос вече установени социални норми, така и защото често са откъслечни. Трудността се състои в определянето на естеството и ползвателите на механизмите, позволяващи ранно пенсиониране, включително и механизмите, които изпълняват ролята на “функционални еквиваленти”. Редица страни действително са изправени пред необходимостта да се насочат към алтернативни пътища за излизане от пазара на труда.

Първа възможност – преждевременно напускане на пазара на труда на основание безработица в зависимост от условията за обезщетение (осигурителен стаж, продължителност и размер на обезщетението), тъй като в много страни разпоредбите за възрастните безработни осигуряват по-добра защита. Затягането на условията за обезщетение на най-възрастните поставя под въпрос “осигурителния мост”, който позволява от известна възраст (различна в отделните страни) да се получава обезщетение (минимално или не намаляващо) до навършване на пенсионна възраст. Следва да се отбележи, че тази възраст обикновено се определя, независимо от реалното състояние на пенсионните права на лицето – дори правата да не му осигуряват пенсия в пълен размер, издръжката от осигурителния режим за безработица се прекратява. Във Франция условията за обезщетение на възрастните безработни бяха затегнати през 2002 г. Минималната възраст, след която обезщетението не намалява, беше повишена от 55 на 57 години. Една допълнителна мярка премахва освобождаването на възрастния безработен от търсене на работа или повишава възрастта за освобождаване от търсене на работа. Такава мярка наскоро бе предприета в Холандия и се предвижда във Франция.

Втора възможност за прехвърляне – механизмите по други направления на социалната защита, които поемат здравните проблеми (продължителен отпуск по болест, трудова злополука), инвалидността (в редица страни съществува ясна диверсификация според възрастта), нетрудоспособност поради увреждане. Тук се навлиза в смътна зона, където границата между здравословни причини и причини, свързани с пазара на труда, не е ясна и твърдо определена. Освен това, режимите за инвалидност и механизмите за продължителен отпуск по болест могат да бъдат взаимозаменяеми. В някои страни, като Швеция и

Норвегия, се прибягва повече до механизмите за излизане от пазара на труда по болест и инвалидност. ОИСР наскоро проведе тематично изследване на този въпрос и констатира, че в Норвегия пенсиите по инвалидност отдавна са твърде много на брой, особено сред по-възрастните работници, въпреки въвеждането през 1989 г. на механизъм за ранно пенсиониране (ОИСР, 2006). Финландия, Холандия, Швеция, Великобритания и Полша поставят акцент върху намаляване на особено големия брой неактивни лица по здравословни причини или инвалидност – област, в която критериите за достъп често са или са били по-малко стриктни за възрастните работници.

Включването в един от тези механизми или последователното преминаване от един в друг зависи от критериите за достъп и сравнителните коефициенти на заместване при тези механизми, от законодателните им промени и от положението на пазара на труда. Пенсионната реформа в Австрия, например, от 2000 до 2002 г. постепенно премахна достъпа до ранно пенсиониране за мъжете от 60 до 61 години и половина, а за жените от 55 до 56 години и половина, и така превърна режима за инвалидност в единствената възможност за преждевременно излизане от пазара на труда за тези възрастови групи. Въвеждането на необезпечени периоди за уволнените над 50-годишна възраст насочва част от тези хора към социалните помощи, както става в Германия.

Разпокъсаност на мерките, заобикаляне и отмяна на правилата

Последователността на предприетите или планирани действия трудно се поддава на оценка, особено при международни сравнения.

Политиките по заетостта на възрастните работници – на национално или фирмено равнище – изискват съгласуване и координация между всички засегнати субекти. В сравнително изследване на предприетите реформи с оглед застаряването на населението в Европа (Sarfatti, 2006) се изтъкват трудностите за диалог по тази тема. Постигнатите компромиси при обсъждането на закони и при колективното договаряне понякога се изразяват в нови разпоредби или в отменящи мерки. Трудно е да се прецени дали това е начин за връщане към статуквото или става въпрос за необходими отстъпки с оглед постигането на действителен преход.

Целеви или общи мерки?

Въпреки че в поискания от Европейския съвет в Стокхолм доклад (Европейска комисия, 2002) ясно се посочва необходимостта от “всеобхватен, динамичен и балансиран подход, отчитащ всички основни фактори” на участието в пазара на труда “през целия жизнен цикъл”, възприемането на този подход остава трудно. Публикуваните след пенсионната реформа във Франция доклади за заетостта на възрастните работници (Cahuc, 2005; Autume, 2006) най-често акцентират върху реформата на съществуващата институционална рамка. Като най-важен лост те посочват промяна в начините на регулиране на прехода от трудова активност към пенсия. Препоръките обхващат в значителна степен институционални реформи на пенсионните системи и ревизиране на всички механизми (инвалидност, безработица, освобождаване от трудова активност), които представляват пречки или най-малко не стимулират удължаването на трудовата дейност. Само годишният доклад на Осигурителния институт (2004), озаглавен “Управление на възрастовия състав и политика по заетостта”, в предложенията за действие включва широк спектър от лостове, сред които политиките по обучението и заетостта заемат стратегическо място.

От друга страна, наблюдава се тенденция да се наложи един нов принцип – държавните политики и политиките на предприятията трябва да са насочени вече към всички възрасти. Те не трябва да действат въз основа на възрастова сегментация, каквато беше случаят с ранното пенсиониране. Политиките по отношение на жизнения цикъл, без възрастови разграничения и насочени към развитието и мобилността на всички възрасти, трябва да съставляват сърцевината на стратегията по заетостта. Тук възниква опасност от противопоставяне или разграничение между оздравителни и превантивни мерки, дори от отхвърляне на всяка оздравителна мярка, защото е целево насочена към възрастните работници.

Каква “времева съгласуваност” на мерките?

Към общата съгласуваност на мерките помежду им се прибавя още една трудност, която по-рядко се изтъква – това е “времевата съгласуваност” на държавните политики за увеличаване на действителната възраст за пенсиониране.

Въздействие върху търсенето или предлагането на работа?

Въпросът е особено деликатен, тъй като се предвижда премахване на алтернативни форми за ранно пенсиониране, затягане на условията за обезщетение при безработица и отмяна на освобождаването от търсене на работа за възрастните безработни. Ако поведението на предприятията по отношение на уволненията или преждевременното освобождаване от трудова дейност не се промени, какви ще бъдат последствията за възрастните работници от промяната на механизмите, които им осигуряват известна защита?

Измененията на механизмите често са съпроводени с въвеждането на финансови стимули или засилването на съществуващите. Могат да се разграничат стимулите към отделните хора и стимулите към предприятията, но съществува и трети вид стимул, насочен към хората, но целящ всъщност промяна в поведението на предприятията. Така например финансовата отговорност на предприятията според използването на механизмите за инвалидност, както в Холандия и Швеция, е пряк стимул към предприятията. По-тежки условия за обезщетение при уволнение от предприятията на работници над 50-годишна възраст, както във Франция, е косвен стимул. Ако предприятията не променят поведението си, тежестта ще падне върху възрастните безработни и в крайна сметка върху обществото. Стимулите към хората имат непосредствено въздействие и понякога са принудителни (като задължението да се приеме работа, смятана за подходяща), докато стимулите към предприятията могат да имат само отложено въздействие (промяна на поведението в определен срок) и частичен ефект, тъй като финансовите санкции не действат непременно разубеждаващо (както показва облагането на предприятията за ранно пенсиониране във Франция от 2003 г.).

Въздействие върху какво и в какъв ред?

Финансовите стимули за оставане на работа, за удължаване на трудовия живот могат да се окажат недействащи, ако се впишат в условия, в които определящ е възрастният подбор, или ако засягат сравнително малко хора.

Съществуват редица стереотипи (Volkoff, 2000), които определят поведението на предприятията и вътре в предприятията – застаряващите работници били по-непроизводителни, по-неприспособими към новите технологии, не възприемали промените, трудно се поддавали на обучение. Затова разпространението на нормативни рамки, определящи добрите

недискриминационни практики към възрастните работници, има твърде слабо въздействие върху действителното отношение на предприятията към възрастната работна ръка. Във Великобритания кампанията на министерството на труда през 1999 г. за борба с възрастовата дискриминация и за наемане на работници от различни възрасти не постигна никакъв успех. По-преки мерки, като забрана на възрастовата дискриминация¹, също могат да се окажат неефективни. Във Франция, въпреки приетия закон от 2001 г., броят на съдебните жалби по този повод остава твърде незначителен.

Освен това, финансовите стимули за удължаване на трудовата дейност имат съществено влияние върху коефициента на заетост на възрастните работници, само ако обхващат голям брой лица. Затова те са или ще бъдат наистина ефективни, само ако коефициентът на заетост при възрастовата група 60-64 години не е твърде нисък или нараства.

Оставане на работа до пенсионна възраст, а и след това?

Анализът на условията за действително удължаване на трудовия живот и за оставане на работа до пенсия разкри значението на два комбинирани фактора – физическата и психическа възможност за полагане на труд (“поносима работа”) и желанието за оставане на работа.

Условия и организация на труда, здравословно състояние

Някои условия на труд се възприемат като по-тежки с възрастта; а те добиват по-широко разпространение. Същевременно възможностите за избягването им намаляват (изнасяне на някои дейности, натоварване на “по-леките” работни места, изчезване на някои възможности за мобилност) или са твърде недостатъчни, предвид броя на засегнатите лица (Molinié, 2003). От друга страна, редица разработки изтъкват отражението на организацията на труда върху здравето – трудови изисквания (количество, сложност, времеви натиск), степен на самостоятелност (възможност за избор на начина на работа, влияние върху вземането на решения), техническа и психическа помощ от колегите или преките ръководители, признание на положения труд (Karasek & Theorell, 1991), връзка между психическото трудово натоварване, личната ангажираност и полученото парично или непарично възнаграждение (Siegrist, 1996). Значението на психическите условия на труд се изтъква и в различни разработки за съдържателността на труда.

Различни елементи от съдържателността на труда в голяма степен определят желанието за по-ранно излизане в пенсия. От проведена във Франция анкета за здравето и трудовия живот след 50-годишна възраст (SVP50, 2003) личи, че оценките на труда (според отговори като “не мога да избирам как да си върша работата”, “нямам необходимите средства за извършване на качествена работа”, “не изпитвам гордост и удовлетворение от свършената работа”) увеличават вероятността от пенсиониране преди необходимата възраст за пенсия в пълен размер. Отрицателните оценки за важни промени в работата през последните пет години действат в същата посока. Подобни резултати са получени в различни европейски страни от изследването SHARE – заявеното “общо удовлетворение от работата” намалява значително с 14,2 пункта желанието за по-ранно пенсиониране, докато работата в неблагоприятни условия (“тежък физически труд”, “голямо трудово натоварване”, “малка

¹ Вследствие приемането през 2000 г. на Европейската директива за създаване на обща рамка за равно третиране по отношение на труда и заетостта (2000/78/ЕК).

свобода при извършване на работата”) увеличават подобно желание с 4 до 6 пункта, а наличието на “слаби перспективи за развитие” – с 9,6 пункта.

Мерките за подобряване на здравето и условията на труд могат да следват две посоки – координация, сътрудничество и обществена гласност, както във Финландия, или финансово стимулиране и търсене на отговорност от предприятията и виновните лица, както в Холандия за инвалидността. Те поставят и въпроса за взаимодействието между превантивни и оздравителни мерки. Неприключилите още преговори във Франция за тежките условия на труд показват трудното съгласуване на тези две нива – как да се направи така, че подобряването на условията на труд да намали работното натоварване, а същевременно да се създаде механизъм за компенсиране на работниците за понесените вреди, който обаче да не открива възможност за масово преждевременно пенсиониране?

Търсене и условия на пазара на труда

Когато се разглеждат работните места, заети от лицата на възраст от 55 до 64 години, се налага предпазлив подход.

Първо, ефектът на подбора е особено силен и променя значително структурата по квалификация, професия, трудов стаж, образователно равнище. Съставът на групата на 64-годишните е твърде различен от този на групата на 55-годишните – той включва повече самонаети, повече служители, повече хора с високо образователно равнище. Съвкупните данни за работещите от 55 до 64 години предоставят малко информация за извършващите се промени по възрастови групи. Освен това има данни за работното време и броя на заетите възрастни работници, но статистически слабо е проучен преходът между работа на непълно работно време, работа на пълно работно време, безработица и неактивност.

От друга страна, нужно е да се отчетат характеристиките на заетите работни места, без да се прилага нормативен подход. Дали “подходяща” работа за възрастен работник не е преди всичко “поносима” работа за неговите възможности и “достъпна” работа според положението му на пазара на труда? Достъпните за възрастните работници работни места в значителна степен зависят от практиката на предприятията (особено от възрастовите критерии за наемане), но също така и от състоянието на заетостта, което се различава по професии, отрасли и географски райони. Когато търсенето на работна сила от предприятията е динамично, сблъсква се с конкуренцията на други предприятия или с липса на работна ръка, възрастовият подбор може да бъде смекчен.

Накрая, предпенсионната заетост поставя въпроса за “следпенсионната” заетост. След като пенсионните реформи въвеждат по-гъвкаво разграничение между трудова дейност и пенсия (особено чрез форми за съвместяване на работа и пенсия, за постепенно пенсиониране), дори насърчават започването на работа след пенсиониране (стига пазарът на труда да го позволява), следва да се проучат условията, при които се удължава трудовата дейност. Американските и канадски проучвания за “следпенсионната” заетост в САЩ показват, че тя задълбочава социалното неравенство, проявено по време на трудовата кариера.

Заклучение

Увеличаване на заетостта на възрастните работници едва ли може да се постигне с реформи на пенсионните режими. Estrade (2007) стига до извода, че “мерките за насърчаване на хората да отложат пенсионирането си могат действително да повишат коефициента на заетост само при професии, при които

се съчетават динамично търсене от страна на предприятията и условия на труд, които не възпрепятстват оставането на работа”. Следва да се отчете и трудността за въвеждане на съгласувани мерки, като се имат предвид твърде различните области на действие, възможностите за заобикаляне, за прехвърляне към други механизми, както и трудното извършване на промяна, която да протече като последователен процес.

Натискът за удължаване на трудовия живот фокусира вниманието върху един двоен риск – от една страна, принудително връщане на работа или отлагане на пенсионирането поради понижаване на размера на пенсиите, от друга страна, задържане на възрастните работници, което ще блокира наемането на по-млади, или своеобразен социален дъмпинг от страна на пенсионерите или хората в предпенсионна възраст, по-малко взискателни към възнаграждението и условията на труд. За да се насърчи заетостта на възрастните работници, трябва ли да се приеме влошаване в три направления – размера на пенсиите, параметрите на заетостта, условията на труд?

Освен това възможностите за по-дълго оставане на пазара на труда не са еднакви и зависят от професионалната сфера, квалификационното равнище, здравословното състояние и т.н. Следователно, трябва да се намерят действени лостове, например за професиите, при които търсенето не е динамично, а условията за работа са тежки. Същевременно механизмите за хората, които не могат повече да работят, често променяни от политиките за насърчаване заетостта на възрастните работници, трябва да бъдат поне преразгледани.

4. ПЕНСИИ, ВЪЗРАСТНИ РАБОТНИЦИ – СЛАБО ВЛИЯНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СИНДИКАЛИЗЪМ

Във всички области с голямо социално значение ЕКП се оказва притисната от две страни – от една страна, нейните членове, националните конфедерации, които сами определят позициите и общите си политики; от друга страна, Европейската комисия, чиито лостове за въздействие слабо се влияят от социалния диалог. По въпросите на пенсиите и заетостта държавите-членки разполагат по принцип със значителна свобода за действие. Националните синдикати имат тежката дума и смятат, че така е редно.

Същевременно, съществува европейска рамка за пенсионните реформи, както и политика по заетостта, водена от общи принципи. Лисабонската стратегия ангажира държавите-членки да постигнат общо повишение на коефициентите на заетост. През 2001 и 2002 г. (Европейски съвет в Стокхолм и в Барселона) бяха направени две допълнителни уточнения – достигане до 2010 г. на 50% заетост на възрастните работници от 55 до 64-годишна възраст; повишаване с 5 години на средната възраст за преустановяване на трудова дейност. Икономическите цели от Лисабон са вписани в европейска стратегия за заетостта, определяща общите насоки, които всяка държава-членка е приканвана да следва. Националните програми за реформи, подлагани ежегодно на мониторинг от Европейската комисия, както и откритият метод за координация на социалните политики, позволяват значително да се европеизират, поне в мек вариант, националните политики.

В процеса на извършваните реформи ЕКП е изразявала своите позиции, но е срещала и трудности при практическото осъществяване на приетите принципни становища. Тези трудности в областта на пенсионното дело, както и в много други области, са свързани на първо място с предимно националния

характер на реформите и с изразената воля на “големите членки” на ЕКП да се запази уреждането на тези въпроси на национално ниво. Втората причина е свързана с трудното налагане на ЕКП като противотежест при определяне на европейската политика, чиито насоки Конфедерацията не винаги успява да коригира и от която не е лесно да се разграничи.

Критична подкрепа

ЕКП още отначало подкрепи общите цели на Лисабонската стратегия, но неколккратно трябваше да се дистанцира от някои нейни трактовки. През декември 2000 г. Изпълнителният комитет на Конфедерацията прие резолюция, в която се изтъква привързаността на ЕКП към обществените пенсионни системи и необходимостта от тяхното укрепване във всички страни на ЕС. Отчитайки наличието на различни допълнителни пенсионни режими, тя подчертава, че те само допълват обществените режими. На аргумента за демографските тенденции, тя отговаря, че не бива да се абсолютизират и следва да се отчитат и други предизвикателства: “Демографията е важен, но не и единствен фактор – развитието на заетостта и растежът (както и нарастването на производителността) имат съществено значение. Каквото и да е финансирането, в даден момент може да се разпределя само наличното в този момент богатство. Оттук и искането на ЕКП, което се вписва в целите на срещата на върха в Лисабон, да се постигне пълна заетост”.

Под “пълна заетост” ЕКП разбира очертаната в Лисабон перспектива – заетост на 70% от активното население, 60% за жените. Но тази цел има смисъл, само ако се предприемат мерки, които да позволят включването на някои категории трудещи се в пазара на труда и предотвратят изключването на други. ЕКП неколккратно се обявява за активни политики в областта на младежката заетост. Тя изтъква и необходимостта от изграждане на детски заведения, за да могат жените по-масово да се включат в пазара на труда. Подчертава се и нуждата от специфични политики за заетостта на възрастните работници: “За да се избегне системното изключване на по-възрастните работници, ЕКП настоява за друго управление на човешките ресурси, което да включва механизми за регулиране в края на трудовата дейност. Такова управление може да въведе форми за постепенно излизане в пенсия, като работа на три-четвърти, две трети или половин работно време”.

Освен това, работата до напреднала възраст предполага, независимо от работното време, “да се помисли за нови форми на организация на труда в предприятието, които да улесняват тези гъвкави схеми за постепенно пенсиониране, да намаляват стреса и подобряват условията на труд, и да се насърчават недискриминационните практики при наемане и професионално обучение”.

ЕКП настоява принципът за постепенно пенсиониране да бъде въведен в европейски мащаб чрез законодателство или споразумение на социалните партньори и да бъде конкретизиран впоследствие на национално и отраслово ниво. Тя отхвърля всякакво принципно премахване на ранното пенсиониране, прибягването до което е правомерно при специфични условия на труд или тежка работа, както и при реструктуриране. Конфедерацията смята, че в никакъв случай “увеличаването на законоустановената възраст не може да се разглежда като решение на проблема с финансирането на пенсиите”.

Както във всички свои становища, ЕКП използва случая, за да изтъкне значението на европейския социален модел като гаранция за балансиран растеж

и засилено сближаване. Въпросът за пенсиите се вписва в концептуална рамка, в която все пак се приема като императив всеобщото полагане на труд по скандинавския модел с изискване за качествена заетост, която отличава този модел от практиката във Великобритания и САЩ. Именно по този пункт ЕКП за пръв път се дистанцира. От 2002 г. тя изразява загриженост от това, че Европейската комисия и все повече европейски правителства изваждат на преден план само дерегулацията на пазара на труда и гъвкавостта.

През 2004 г. Европейският съвет създава “група на високо равнище” под председателството на Вим Кок, която да изготви междинен доклад за постигането на Лисабонските цели. Според установената практика, в доклада се отчита приносът на социалния диалог, но по съществените въпроси се набляга на гъвкавостта и растежа. Темата за “качествената” заетост, от основно значение за ЕКП, особено за повишаване на трудовата активност и осигуряване на пенсиите, напълно е пренебрегната за сметка на количественото увеличаване на работните места.

Равносметката в междинния доклад на Кок доведе до ревизиране на Лисабонските цели, което предизвика загриженост, дори “тревога” у ЕКП, когато Барозу изложи новите насоки. През февруари 2005 г. председателят на Комисията обяви нова програма за постигане на Лисабонските цели чрез “партньорство за растеж и заетост”, в която се поставя акцент върху гъвкавостта на пазара на труда и конкуренцията, а се оставя на втори план социалното и екологичното измерение на Лисабонската стратегия.

Основните насоки за заетостта бяха обогатени през 2005 г. с осем нови теми, една от които (насока 18) е “насърчаване на подход към труда, основан на жизнения цикъл”. Тази тема се разработва в пет глави: първата се отнася за младежите (създаване на форми за младежка заетост и намаляване на младежката безработица), следващите две – за жените (намаляване на различията, повишаване на предлагането на детски заведения). Четвъртата се отнася до възрастните работници: “Поддържане на активното стареене, в това число с подходящи условия на труд, подобряване на здравето (на работното място) и подходящи мерки за насърчаване на труда и обезкуражаване на ранното пенсиониране”. Последната глава припомня рамката в подкрепа на всички тези предложения: “модернизиране на системите за социална защита, в това число пенсионните режими и здравеопазването, за да се осигури социалната им целесъобразност, финансовата им жизнеспособност и приспособимостта им към промяната на потребностите с оглед поддържането на трудовата активност и задържането на пазара на труда, както и удължаването на трудовия живот”.

В тази програма изобщо не се споменават потребностите и грижите на възрастните работници, нито се посочват договорените начини за постигане на тези цели. Рентабилността е движещото съображение, а от големите ангажименти за социално сближаване и балансирано развитие са останали бледи следи. Загрижена и “разтревожена” от тази тенденция, ЕКП възложи на изследователски екип да обсъди с членуващите в нея организации насоките на европейската стратегия за заетостта, за да се изработи обща синдикална позиция по този въпрос. В резултат на тази разработка, през май 2005 г. бе публикуван доклад, в който синдикатите се противопоставят по редица точки на дадените от Комисията насоки. Въпросът за пенсиите заема скромно място, като само се излагат традиционните аргументи в подкрепа на обществените режими. Година по-късно, ЕКП възлага на същия екип да актуализира равносметката за

европейската стратегия по заетостта и да проучи реалното ѝ провеждане в политиките на държавите-членки, както и включването на социалните партньори в изготвянето на националните програми, представяни на Комисията.

Вторият доклад на екипа, публикуван като брошура през 2006 г., съдържа доста тревожна констатация. Изтъкнатото в отчета за стратегията увеличение на коефициента на заетост става нулево, ако нарастването се приравни към заетост на пълно работно време, което означава, че ръстът е постигнат главно чрез заетост на непълно работно време. Така социалният модел, изведен като надслов при представянето на Лисабонската стратегия, се оказва пренебрегнат за сметка на чисто конкурентната логика и гъвкавостта на пазарите на труда. Освен това, социалният диалог, особено включването на синдикатите в разработването на националните програми, се свързва с европейска “политическа коректност”, а не с налагаща се практика. Авторите изтъкват формалния характер, а най-често и липсата на консултация със синдикатите, освен в някои страни, известни с традициите си в тази област (скандинавски страни, Белгия, Ирландия).

В редица отношения 2005 г. е повратен момент, който ЕКП осъзнава, но на който е безсилна да се противопостави. Още в началото на люксембургското председателство (първата половина на 2005 г.) тя припомня десетте “социални изпитания” пред европейския синдикализъм: проектът за директива по услугите (наречена Болкешайн), който очертава някои разногласия, ревизирането на директивата за работното време, също много оспорвана, както и някои други деликатни въпроси (мъчителна директива за агенциите за временна работа, директива за преносимост на правата по допълнителното пенсионно осигуряване и др.); включването на новите държави-членки и проектът за европейска Конституция се прибавят към натоварения дневен ред. ЕКП приканва люксембургското председателство да използва междинния преглед на Лисабонската стратегия, за да постави акцент върху социалното измерение на Европа. ЕКП трябва бързо да действа, тъй като някои от нейните членове скоро се противопоставят на национални политики, представяни като повели на европейската стратегия по заетостта. Особено отхвърлянето на законите Харц от германската централа предизвиква дистанциране на немската конфедерация от европейските насоки, някои от чиито трактовки се появяват на конгреса на ЕКП през 2007 г.

През 2006 г. при влошеното социално развитие ЕКП отново изказва възраженията си срещу водената след ревизирането на Лисабонската стратегия политика и осъжда отклонението от европейските цели в областта на социалната политика. Тя се отнася особено критично към политиките на държавите-членки, които “в името на конкурентоспособността се надпреварват помежду си в предлагането на най-ниски заплати, най-гъвкави режими на работа, най-ограничени трудови права и най-умерени данъци върху печалбата”. ЕКП се обръща към Европейския съвет и го призовава да даде тласък на промяна в политиката: “ЕКП приканва европейските лидери твърдо да изтъкнат, че социалната справедливост е важен двигател за производствена промяна и че Европа се нуждае от подход към структурното преустройство, основан на правата на трудещите се. Това изисква политическа програма, насочена към справедливи условия на труд, за да се работи не по-дълго, а по-добре”.

В този набор от тревожни въпроси темата за пенсиите и оставането на работа на възрастните работници не е разглеждана сама по себе си, а чрез осъждането на отдавания във всички страни приоритет на ограничаването на

социалните права. Темата за качествената заетост за всички заема все по-голямо място поради констатираното влошаване на условията на труд. Хората без постоянна работа, младежите, жените и възрастните работници са включени в една група – за тях пазарът на труда става все по-суров. Във всички или почти всички страни се наблюдава растяща сегментация и доминираща става темата за качеството на работните места.

ЕКП и пенсиите

Още от началото на пенсионните реформи в Европа ЕКП възнамеряваше да предложи обща референтна рамка, предвид еднаквата философия в проектите на повечето страни-членки. В края на 90-те години Световната банка, ОИСР навсякъде предлагаша едни и същи рецепти със замразяване размера на осигурителните вноски, възхвала на частните пенсионни фондове и личните партии, драматично размахване на демографския проблем. Общите принципи бяха разработени, но стратегиите останаха национални. През 2001 г., няколко месеца след приемането на Лисабонската стратегия, по искане на Европейския съвет бе въведен откритият метод на координация (ОМК), предназначен специално за пенсиите. През март 2003 г. бе приет съвместен доклад на Комисията и Европейския съвет за “подходящи и жизнеспособни пенсии”. Убеден, че стремежът към реформи, обзел Европа, трябва да продължи, Европейският съвет през март 2003 г. препоръча запазването на координацията и поиска тригодишен отчет през 2006 г. Междувременно новите държави-членки бяха включени в този процес.

Активността на Комисията се прояви и в други области – Откритият метод на координация (ОМК) за социалната защита и социалната интеграция включи проблемите на здравеопазването, бе предвиден дебат за “обществените услуги от всеобщ интерес”, както и разработването на директива за преносимостта на правата при допълнителното пенсионно осигуряване.

При такъв дневен ред ЕКП съставя документи, отговори на белите книги, зелени книги, различни меморандуми до Европейските съвети, Комисията, Европейския парламент, със средствата на един скромнен апарат. Оценка за ефекта от това противодействие могат да бъдат различни – равносметката за последните петнадесет години е скромна. Какво щеше да стане обаче без тази лобистка дейност? Ограниченият ѝ характер не омаловажава заслугите ѝ. Следва все пак да се отбележат някои противоречия на ЕКП.

От една страна, противоречието се корени в самите членуващи организации. Големите синдикални централи отхвърлиха още в началото на реформите идеята за съвместни действия на европейско ниво за оказване на въздействие върху процеса. Вкопчени в принципа за субсидиарност в социалната област, немската, италианските и скандинавските конфедерации смятаха, че националното ниво е най-подходящо за водене на преговори и оказване на натиск. Граденото с години съотношение на силите с работодателите и държавата ще им позволи да постигнат по-успешни национални споразумения, отколкото на общоевропейско ниво, където социалният диалог по основните въпроси е несъществен. ЕКП бе помолена да запази ролята си на наблюдател в европейските институции и да припомня прекрасните прости принципи на синдикализма – солидарност, равенство, недискриминация, области, в които ЕКП разполага с неизчерпаеми словесни ресурси. Но по сериозните въпроси те ще поемат своята национална отговорност. Действително, големите социални постижения от фордисткия период са постигнати в национален мащаб, в чиито рамки се организират

работниците, техните синдикати, партиите и сблъсъците между социалните групи. А реформите на пенсионните системи поставят под въпрос именно тези придобивки. Реформите в повечето случаи са договаряни със синдикатите или те са били поне включени в процесите. Но на един по-късен етап в редица страни (Германия, Австрия, Швеция) реформите са извършвани без тях, дори против тях. А когато са били плод на договорени компромиси, както в Италия или Великобритания, напрежението бе пренасочено другаде (осигурителен режим за болест или инвалидност, обезщетение за безработица и др.).

Всъщност принципът за субсидиарност изобщо не означава, че по въпросите на социалната защита неизменно отговарят само държавите-членки. По същество този принцип гласи, че всеки проблем трябва да се решава на най-подходящото равнище, което следва да бъде възможно най-близко до нивото на практическо приложение. Но кой има компетенцията да посочи кое е най-подходящото равнище? ОМК беше първият знак – гъвкава форма на координация, той предполага постигане на съгласуваност, ясно очертана от Лисабонските принципи (изменени и обогатени в Стокхолм и Барселона). Освен това, междинният преглед, предприет през 2005 г. от Комисията под председателството на Барозу и Европейския съвет, разкриваше ясно ускорение в тази посока, което ЕКП долови и посочи на своите членове. Но вместо да насочат усилията си към най-подходящото равнище за разработване на държавните политики, много от тях се затвориха в национален мащаб. В редица страни реформите на пазара на труда бяха представени като изпълнение на “преосмислената” през 2005 г. Лисабонска стратегия. Но националните конфедерации продължиха да търсят разпокъсано и поединично пътища за компромис, без да инвестират в европейски мащаб, който придобиваше съществено значение за провеждането на тези политики.

Противоречия има обаче и в самото положение на ЕКП. Още от началото на тридесетгодишната си история Европейската конфедерация е имала многобройни търкания с Европейската комисия, особено по икономическата политика, която винаги заема първостепенно място в решенията на Общността. Но тя никога не е поставяла на весни подкрепата си на европейския процес, нито активното си институционално участие, още повече че властите неизменно възхваляват достойнствата на социалния диалог.

Тази политика на съпричастност очевидно създава зависимост, тъй като легитимността на ЕКП пред нейните членове и пред европейските власти до голяма степен се основава на това особено правомощие, което позволява на националните синдикати да навлязат в сферата на Общността. ЕКП се явява част от институциите на Комисията, своеобразна “главна дирекция на недоволството”, по-скоро външно прикачена и твърде зависима от нейните субсидии. За това не бива да се търси сметка на самата Европейска конфедерация, тъй като материалната ѝ зависимост можеше да се ограничи, ако националните конфедерации бяха решили да ѝ предоставят достатъчно средства.

Съществува обаче и друга зависимост от познавателен характер, по-трудна за преодоляване. По самото си естество ЕКП трудно може да избегне правилата (речника, понятията) на Съюза, който извършва множество нововъведения в тези области. Тази особеност се прояви и по отношение на разглеждания въпрос и период – през 2005 г. ЕКП осъзнава, че с ревизирането на Лисабонската стратегия се извършва поврат. Тогава Европейският парламент

се измества надясно и новото мнозинство възнамерява да сложи край на консенсусните методи, наложили се в предходния период. Новата Комисия Барозу е с много по-дясна ориентация от предходните, които се опитваха да запазят основното съгласие между християн-демократи и социалдемократи за Европа. Самите правителства през този период се изместват надясно и създават доста неблагоприятна ситуация за трудещите се. Две събития ограничиха още повече маневреността на ЕКП - от една страна, приемането на новите страни-членки, извършено прибързано в критични условия и без социална рамка; от друга страна, европейският конституционен договор, който ЕКП твърде рано реши да подкрепи с всички усилия.

За ЕКП стана трудно да се противопоставя на европейската политика, след като насърчаваше ратификацията на конституцията. Това доведе до една странна позиция през 2005 г., която се изразяваше в критика на правителствената политика на държавите-членки и отстояване (поне публично) на европейската политика. Впрочем, тази позиция бе възприета от повечето големи конфедерации-членки, но те можеха по-добре от ЕКП да се противопоставят на политиката на своите правителства на национално ниво и да оставят в „зоната на здрача“ европейското съгласуване, в което се вписваха тези политики.

Тези конюнктурни напрежения следва да се разглеждат в контекста на по-общия въпрос за възникване на известната европейска “синдикална офанзива”, която ще изрази новия мащаб на един транснационален синдикален субект, сведен днес до ролята на институционален говорител. Въпросът за пенсиите е показателен за по-общите противоречия и ограничения на синдикалното действие в Европа. А въпросът за възрастните работници е засегнат само частично. Както и всички Лисабонски цели, той е формулиран с твърде общи икономически показатели и досега не е ставал предмет на социалния диалог.

5. ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1. Развитие на коефициентите на плодовитост в някои страни

	1960/64	1970/74	1980/84	1990/94	2000/03	2004/05	2050 (прогн.)
ЕС-25	2,64	2,23	1,79	1,56	1,47	1,50	1,60
ЕС-15	2,67	2,23	1,72	1,50	1,50	1,55	1,61
НСЧ-10*	2,47	2,21	2,19	1,87	1,30	1,25	1,58
Германия	2,46	1,77	1,48	1,32	1,35	1,37	1,45
Франция	2,83	2,36	1,88	1,72	1,89	1,90	1,85
Италия	2,50	2,37	1,55	1,28	1,26	1,33	1,40
Англия	2,86	2,20	1,81	1,78	1,66	1,74	1,75
България	2,23	2,16	2,01	1,57	1,25	1,29	1,50
Румъния	2,10	2,65	2,18	1,55	1,28	1,29	1,50
Турция	6,18	5,68	4,36	2,99	2,42	2,20	1,85

* НСЧ – нови страни-членки

Източник: Евростат и ООН

Таблица 2. Средна продължителност на живота при мъжете в някои страни

	1960/64	1970/74	1980/84	1990/94	2000/03	2004	2050 (прогн.)
ЕС-25	67,3	68,5	70,3	72,1	74,7	75,6	81,8
ЕС-15	67,6	68,9	71,0	73,2	75,8	76,7	82,3
НСЧ-10*	65,6	66,4	66,4	66,2	69,4	70,4	78,7
Германия	66,9	67,3	69,6	72,5	75,4	75,7	82,0
Франция	66,9	68,4	70,2	73,2	75,6	76,7	82,7
Италия	67,2	69,0	70,6	74,0	76,8	76,8	83,6
Полша	65,1	67,0	67,0	66,9	70,2	70,2	79,1
Англия	67,9	68,7	70,2	73,4	75,9	76,2	82,9
България	68,5	69,3	68,9	68,1	68,6	68,9	78,2
Румъния	65,1	66,5	66,8	66,2	67,6	67,7	77,6
Турция	50,3	55,0	59,0	64,0	66,4	68,8	75,2

Източник: Евростат и ООН

Таблица 2. Средна продължителност на живота на жените в някои страни

	1960/64	1970/74	1980/84	1990/94	2000/03	2004	2050 (прогн.)
ЕС-25	73,0	75,0	77,2	79,1	81,0	81,8	86,9
ЕС-15	73,2	75,3	77,7	79,8	81,6	82,4	87,4
НСЧ-10*	71,6	73,4	74,7	75,3	78,1	78,7	84,1
Германия	72,4	73,6	76,1	79,0	81,2	81,4	86,8
Франция	73,6	75,9	78,4	81,3	82,9	83,8	89,1
Италия	72,3	74,9	77,4	80,5	82,4	82,5	88,8
Полша	71,0	73,9	75,2	75,9	78,5	79,2	84,4
Англия	73,7	75,0	76,2	78,9	80,5	80,7	86,6
България	72,2	73,7	74,3	74,9	75,4	76,0	82,6
Румъния	69,1	71,0	72,3	73,2	74,8	75,1	82,0
Турция	54,0	59,2	63,2	68,5	71,0	71,1	80,1

Източник: Евростат и ООН

Таблица 3. Икономическа зависимост и демографска зависимост (средно за 90-те години)

	Осигурени работещи/неактивни (възрастни)	20-59/60 +
ОИСП	2,1	2,9
Германия	1,9	2,8
Англия	2,5	2,6
Франция	2,1	2,7
Италия	1,4	2,6
Португалия	1,8	2,9
Испания	1,8	2,7
България	1,2	2,6
Полша	1,9	3,4
Румъния	1,7	3,1
Турция	2,0	7,1

Източник: Световна банка (2007)

Таблица 4. Пенсионни разходи и щедрост на пенсиите в някои страни

	Публични социални разходи		Коефициент на заместване на пенсиите	
	Общи публични социални разходи в % от БВП	Публични пенсионни разходи в % от БВП	Брутен коефициент на заместване при задължителните пенсионни режими за средна заплата	Нетен коефициент на заместване при задължителните пенсионни режими за средна заплата*
	2003		2004	
Франция	28,7	12,0	51,2	63,1
Германия	27,6	11,5	39,9	58,0
Унгария	22,7	8,0	73,0	97,8
Италия	24,2	13,8	67,9	77,9
Португалия	23,5	10,2	67,8	86,7
Словакия	17,3	6,4	56,7	72,9
Испания	20,3	8,2	81,2	88,2
Турция	13,2	6,3	72,5	104,0
Англия	20,1	5,6	30,8	41,1

* Процент на чистия размер на пенсията от нетната заплата (след приспадане на осигуровки и данъци)

Източник: ОИСП (2007)

Ползвани източници:

1. Chronique internationale de l'IRES – 2007
2. OCDE (2007), Pensions at a glance, 2007 edition
3. OCDE (2005), Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques, OCDE
4. Commission européenne (2002), COM (2002)
5. www.eurofound.eu.int/publications