

Измеренията на пола в пенсионната реформа в България¹

I. Преглед на реформата

България въвежда т. нар. осигурителни схеми на Бисмарк, в здравеопазването и пенсионната система през миналия век. През периода 1945 -1989 г. пенсионното осигуряване беше насочено към решаване на проблеми на централно планираната икономика. Придобиването на право на пенсия беше много улеснено и страната разполагаше с една от най-либералните пенсионни системи. Ранното пенсиониране обаче увеличаваше броя на зависимите от системата – пенсионерите, като същевременно намаляваше броя на работещите – внасящите осигурителни вноски. В резултат, в края на социалистическия период се натрупаха диспропорции².

При прехода от държавен социализъм към пазарна икономика България запази задължителната разходопокривна пенсионна система, характерна за страните в Източна Европа в периода преди прехода. Редица проблеми произтичаха от остарялото законодателство, което изискваше промени.

През 1998 г. българското правителство предприе опити да създаде стабилна социално-осигурителна система. Тя разчиташе на финансова и техническа подкрепа от Международния валутен фонд, Световната банка и Европейския съюз. От 8,4 милиона българи около 2,5 милиона бяха пенсионери³. Вследствие на реструктурирането на икономиката абсолютният брой на работната сила намаля от 3 564 200 през 1997 г. на 3 476 800 през 1998 г. Броят на работещите мъже през 1998 г. беше 1 553 500 (53,2%), а на работещите жени – 1 367 200 (46,8%). Само през първата половина на 1999 г. около 111 000 работещи бяха освободени от публичния сектор, което представляваше повече от цялото съкращение в държавната сфера през 1998 г. През юни 1999 г. абсолютният брой безработни лица беше 487 500, с което се отбеляза увеличение на официално регистрирания процент безработни от 12,2% през 1998 г. на 12,8% в средата на 1999 г., от които 45,6 на сто мъже, а 54,4 на сто жени. Безработицата сама по себе си доведе до по-нататъшно намаляване на приходите от осигурителни вноски. Броят на осигуряващите се лица и размерът на декларирания им доход спаднаха също и поради укриване. Последното се дължеше отчасти на промени в структурата на заетостта, преминаваща от големи държавни предприятия в малки частни фирми и самоосигуряващи се лица. При новите обстоятелства събирането на данъците чрез наследените от миналото данъчни органи, при завареното законодателство, стана значително затруднено⁴.

¹ Изследването е осъществено съвместно от експерти на Националния осигурителен институт (Христина Митрева, Зоя Славова и Антоанета Ганчева) и Центъра за изследвания и политики за жените (Роза Димова и Татяна Кметова) с финансовата подкрепа на Международната организация на труда – офис Будапеща.

² *Борислав Тафраджийски, Победа Луканова, Жорж Шопов, Дочка Стайкова.* Пенсионната реформа в България – две години след старта. Международен семинар по въпросите на населението, пазара на труда, пенсиите и качеството на живот в страните в преход (доклад).

³ *Нации в преход 1998: Доклад за България, UNPAN,*
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/nispacee/unpan008468.pdf>

⁴ Robert Palacios, Montserrat Pallarès-Miralles. International Patterns of Pension Provision, Social Protection Discussion Paper Series, No. 0009, April 2000.

Таблица 1
Работна сила – мъже и жени

Година	МЪЖЕ								ЖЕНИ							
	15-64				65+				15-64				65+			
	1960	1980	2000	2050	1960	1980	2000	2050	1960	1980	2000	2050	1960	1980	2000	2050
България	88.4	82.7	77.2	77.2	38.3	18.8	10.1	8.6	68.9	70.4	71.4	68.8	8.5	3.9	3	2.5

Източници: EPC 2001, OECD 2003, ILO Laborstat 2003, UN Population Division 2002.

По отменения Закон за пенсиите, обезщетенията за старост (пенсиите) бяха базирани на трите години с най-висок доход от последните петнадесет преди пенсионирането. Това бе особено благоприятно за тези, които имаха възможност да се възползват от слабостите на закона и да плащат осигуровки на базата на минималното възнаграждение до три години преди пенсиониране. Така се подсилваше сивата икономика, понеже на кандидат-пенсионерите им бяха достатъчни само три години базисен период за изчисление на пенсията, с посочени по-високи доходи и начислени върху тях вноски.

Използваната формула за изчисляване на пенсията правеше слаба връзка между участието в осигуряването и размера ѝ, не стимулираше плащането на осигуровки. Според Закона за пенсиите, в най-многобройната трета категория труд, жените се пенсионираха на 55 години, в сравнение с 60 години за мъжете. За получаване на пълна пенсия се изискваше трудов стаж 20 години за жените и 25 за мъжете. Така се преразпределяха средства от хора с по-дълъг към хора с по-кратък стаж. Несправедливо бе също обезщетенията да се базират само на три години от трудовата кариера, което очевидно даваше предимство на лица с рязко възходящи доходи преди пенсиониране, за сметка на такива с равномерни доходи.

Практикуваният години наред подход на *ad hoc* индексация на пенсиите, в комбинация с посочените по-горе, както и с други недостатъци на системата, доведе в крайна сметка до схващането, че няма реална връзка между участието в осигуряването и получаваните обезщетения.

Със създаването на автономен фонд "Обществено осигуряване" с едноименния закон, средствата на държавното обществено осигуряване от 1996 г. се обособиха от държавния бюджет. От 2000 г. България започна мащабна реформа на пенсионните и други социални програми, които преди този период са управлявани и субсидирани от държавата. Най-важният напредък в социалния сектор беше фактическото започване на пенсионната реформа. В съответствие с приетите през 1999 г. Кодекс за задължително обществено осигуряване и Закон за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, българската пенсионна система изгради три стълба. *Първият стълб* е наследената задължителна разходопокривна система, администрирана от Националния осигурителен институт (НОИ). *Вторият стълб* се състои от два компонента: универсални и професионални пенсионни фондове. Универсалните пенсионни фондове представляват задължителна допълнителна капиталопокривна схема, в която малка, но нарастваща част от вноските на работещите, родени след 31.12.1959 г., се натрупва в индивидуални пенсионни партии за допълнителна пенсия. През 2001 г. всеки работещ, роден след 31.12.1959 г., избра или бе разпределен в универсален пенсионен фонд от втория стълб. Професионалните пенсионни фондове представляват също задължителна допълнителна капиталопокривна схема, в която се натрупват вноските за ранното пенсиониране на работещите при първа и втора категория труд. *Третият стълб* до края на 2006 г. се

състоеше само от допълнителни доброволни пенсионни фондове, в които може да бъде включено всяко лице с доходи, независимо от статуса на заетост. С влизането в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, се създаде законова възможност (ДВ, бр. 56/2006 г.) в състава на третия стълб да се учредяват и управляват фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми. Този нов елемент за българската пенсионна система се създаде без промяна на установеният от началото на 2000 г. пенсионен модел в неговата същност, основни принципи и архитектура.

След първите реформаторски промени по отношение на пенсиите в предходните години, от началото на 2000 г. пенсионната реформа стартира по-мощно, след като българското правителство и парламентарното мнозинство взеха политическото решение, че тя е неизбежна. Реформата основно включва следните стъпки:

- Регламентиране на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване в частните пенсионноосигурителни дружества (трети стълб);
- Учредяване на орган за държавен надзор над допълнителното осигуряване; Изграждане на нормативната база на допълнителното пенсионно осигуряване за уреждане на лицензионния режим на дружествата, правилата за инвестиране на натрупаните средства от осигурителни вноски в пенсионните фондове и за отчетността им, както и други аспекти от надзора;
- Реформиране на заварената пенсионна система (първи стълб) – обвързване размера на пенсиите с участието в осигуряването, подобряване събираемостта на вноските и администрирането на системата, подобряване формулата за определяне на пенсиите, ограничаване на ранното пенсиониране;
- Създаване на универсалните и професионалните пенсионни фондове (втори стълб) – включване на лицата, подлежащи на осигуряване; пренасочване на част от задължителните осигурителни вноски към допълнителното задължително пенсионно осигуряване;
- Даване на възможности и стимули за допълнително пенсионно осигуряване в частните пенсионно-осигурителни фондове;
- Законодателно уреждане създаването на пенсионни фондове по професионални схеми към третия стълб на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване.

Последователността в стъпките на реформата бе наложена от проблемите на деня и необходимостта да се регламентират дейностите на вече стартиралите частни пенсионни дружества и фондове, за да се защитава обществения интерес и този на осигурените лица. Все пак тази последователност не може да се приеме за най-добрата, понеже изграждането на новата система трябваше да се съобрази с влезлите в сила правни документи за третия стълб и с вече функциониращите пенсионни фондове от допълнителното доброволно осигуряване.

От 1 януари 2002 г. и трите стълба заработиха, а процесът на структурни реформи в основни линии бе завършен. През 2002 г. девет лицензирани пенсионно-осигурителни дружества извършваха дейност по допълнителното задължително и доброволно пенсионно осигуряване. Застаряването на населението в България направи този аспект от социалните услуги особено важен. Работодателят и работещите плащат задължителни пенсионни осигуровки в определено съотношение в някой от пенсионните фондове на тези дружества. През 2005 г. вече около 2,7 милиона души са включени в допълнителното пенсионно осигуряване, от които 540 хиляди внасят допълнителни доброволни осигуровки.

През целия преходен период пенсиите бяха осъвременявани и индексирани според финансовите възможности на системата. В съответствие с увеличаването на

минималната работна заплата през 2005 г., най-ниските пенсии се повишиха с 22%⁵, а другите пенсии – със 7-8%. През 2006 г. минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст се повиши на 50% от минималната работна заплата и 45% от сумата, определяща линията на бедност. Предизвикателство за предоставяне на адекватни обезщетения е ограничението, наложено от много неблагоприятното съотношение между броя на осигуряващите се работещи лица към броя на пенсионерите – то е по-малко от едно към едно. Дължи се на няколко основни фактора, по-важните от които са: занижени критерии за достъп до пенсия по отмененото законодателство; ранно пенсиониране, особено в началните години на прехода; висока безработица и ниска заетост; разширяващ се сектор на скритата икономика без плащане на данъци и осигуровки или върху непълни доходи.

Пенсионните системи от времето преди реформите в страните в Централна и Източна Европа, както и в България, осъществяваха значително преразпределение на приходите от работещи с по-високи възнаграждения към такива с по-ниски. Схемите често изчисляваха обезщетенията (пенсиите) на базата на последните прослужени година или на няколко години с най-висок доход и слагаха долен праг или горен таван на пенсиите. Като обща тенденция, проведените пенсионни реформи елиминират много, в някои случаи даже всички, елементи на преразпределението. Пенсиите стават по-тясно обвързани с доходите от целия трудов стаж, а ролята на индивидуално натрупаните пенсионни права става по-важна при изчисляване съвкупния размер на обезщетенията.

Частният пенсионен компонент, въведен в България като втори и трети стълб на пенсионната система, по определение не е преразпределящ. Пенсията от втория стълб на допълнителното задължително пенсионно осигуряване се определя на основата на натрупаната сума в индивидуалната партида от направените вноски и доходите от тяхното инвестиране, намалена с таксите и удържките, и в зависимост от продължителността на живота след пенсиониране в съответствие с утвърдените биометрични таблици. Пенсията от третия стълб на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, когато е пожизнена, се определя на базата на натрупаните средства по индивидуалната партида, одобрените биометрични таблици и технически лихвен процент. Срочната пенсия от третия стълб се определя на базата на натрупаната сума по индивидуалната партида, срока на получаване и одобрения технически лихвен процент.

По-тясната връзка между осигурителни вноски и обезщетения и по-голямата степен на индивидуалност в получаването на пенсионни права се оказва, в общия случай, неблагоприятно за жените. Жените са поставени на по-долно стъпало на пазара на труда, често извършват неплатена работа по осигуряване на грижи за зависими членове на семейството, в резултат на което имат по-кратък осигурителен стаж.

Универсалният пенсионен фонд от втория стълб представлява инвестиционна пенсионна схема, която е задължителна, но само за лицата, родени след 1959 г. Родените преди 1960 г. не натрупват спестявания в тази част от втория стълб. Това ще постави на дневен ред въпроса за компенсирание на хората, които ще се пенсионират през следващите 10-15 години и които нямат възможността да получават допълнителни

⁵ Причината за увеличаване на най-ниските пенсии за осигурителен стаж и възраст с 22 % през 2005 г. е решението на Министерския съвет, одобрено от Парламента, да раздели социалната пенсия (която не е свързана с осигурителни вноски) от минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст (която е свързана с осигурителния стаж и осигурителния доход – база за изчисляване на осигурителните вноски). Първият вид пенсия се финансира от държавния бюджет, а вторият – от бюджета на държавното обществено осигуряване.

пенсии от втория стълб. Интересно би било как полът би могъл да повлияе подобни компенсаторни модели, както и обратно.

II. Влиянието на пола върху промените в пенсионната система

В България пенсионната реформа е базирана на няколко основни принципа:

- Плурализъм в типовете и формите на пенсионното осигуряване – частно и обществено, задължително и доброволно, общо и професионално;
- Сигурност чрез многообразие (три стълба);
- Национална солидарност между поколенията, работодатели и работещи, хора с високи и хора с ниски доходи;
- Равнопоставеност на осигурените лица и пенсионерите от двата пола;
- Намаляване на осигурителната тежест и поделяне на тежестта между работодатели, работещи и самоосигуряващи се лица;
- Осигуряване на съответствие между осигурителни права и осигурителен принос.

Въпреки че реформата се основава на равнопоставеността на половете като един от основните принципи, тя не може да премахне вече съществуващите различия за мъжете и жените, като бенефициенти, и дори ги задълбочава. В периода на бързи промени след 1989 г. премахването на тези различия между половете не беше сред основните приоритети на реформата. В ранните години равнопоставеността на половете бе засенчена от други проблеми, които се смятаха за по-належащи, а именно – нуждата от индексирание или осъвременяване на обезщетенията за предпазване от високата инфлация, загубата на работа, разширяващата се бедност.

Този доклад анализира през призмата на пола четири основни елемента на българската пенсионна система (възраст за пенсиониране, пенсионни права за периодите извън пазара на труда за отглеждане на дете, промени във формулата за изчисляване на обезщетенията и коефициент на заместване на обезщетенията), както и влиянието на пенсионната реформа върху равнопоставеността на половете в България.

1. Пенсионна възраст и осигурителен стаж

До влизането в сила от 1 януари 2000 г. на Кодекса за задължително обществено осигуряване (преименуван през 2003 г. на Кодекс за социално осигуряване), съгласно отменения Закон за пенсиите, работниците, служителите, земеделците-кооператори, членовете на трудовопроизводителните кооперативи, работниците в сферата на културата и адвокатите придобиваха право на пенсия за изслужено време и старост след достигане на определена възраст и наличие на трудов стаж от съответната категория труд:

- за I категория (най-тежък труд) – 15 години трудов стаж и 52 години възраст за мъжете и 47 за жените;
- за II категория (тежък труд) – 20 години трудов стаж и 57 години възраст за мъжете и 52 години за жените;
- за III категория (нормален труд) – 25 години трудов стаж и 60 години възраст за мъжете и 55 години за жените.

Правото на пенсия за изслужено време и старост се определяше по два взаимно обвързани критерия – възраст и трудов стаж. Беше възприет диференциран подход за пенсиониране на различна възраст според престоя в определени условия на труд от

гледна точка на неговата вредност и тежест. Категоризирането на труда при пенсиониране беше в правомощията на Министерския съвет.

Работещите имаха право на пенсия при условията на по-благоприятната за тях категория, ако имат поне две трети от изискваната продължителност на трудовия стаж за съответната категория. Същевременно пенсионирането беше възможно при трудов стаж от различни категории, с превръщането му към категорията, за която се отпуска пенсията и преизчисляване на продължителността на трудовия стаж.

Отмененият Закон за пенсиите предвиждаше облекчен режим за пенсиониране на някои категории лица като учители, военнослужещи и приравнените към тях. Учителите придобиваха право на пенсия при 25 години учителски трудов стаж и 55-годишна възраст за мъжете и 20 години учителски стаж и 50 годишна възраст за жените. Военнослужещите придобиваха право на пенсия след 20 години трудов стаж, две трети от които са били на действителна военна служба, независимо от възрастта.

В Закона за пенсиите имаше и някои отклонения в пенсионния режим от съображения за по-добра социална защита. Жените, които са родили и отгледали пет или повече деца до навършването на 8-годишната им възраст, получаваха пенсия за изслужено време и старост, ако имат 15 години трудов стаж и навършени 40 години за I категория труд и 45 години – за II и III категория труд.

Новото законодателство, уреждащо пенсионирането от първия стълб на пенсионната система, също поставя изискване за наличие на два критерия за право на пенсия за осигурителен стаж и възраст – навършена възраст и продължителност на стажа, които сборувани трябва да отговарят на определен брой точки. Общото правило за отпускане на този вид пенсия, с постепенното покачване на възрастта и изисквания брой точки до 2009 г., е 63-годишна възраст за мъжете и 100 точки; 60 годишна възраст за жените и 94 точки.

При наличие на трудов стаж от различни категории труд той се приравнява към трета категория и пенсията се отпуска по общите условия за пенсиониране. В Преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване е предвидено до 31 декември 2009 г. лицата с определена продължителност на стаж в първа и втора категория труд да се пенсионира на по-ниска възраст, ако отговарят на изискването за определения брой точки. Възрастта за мъжете е 52 години за първа и 57 за втора категория труд; възрастта за жените е 47 години за първа и 52 за втора категория труд.

След 2000 г., съгласно новото законодателство, за получаването на пенсия за осигурителен стаж и възраст има две възможности: 1) когато е изпълнено условието сборът от възрастта и продължителността на стажа да е не по-малък от определения в кодекса брой точки; 2) когато сборът от осигурителния стаж и възрастта е по-малък от този брой точки. Във втория случай пенсия се придобива при 15 години осигурителен стаж, от които 12 години са действителен, и при навършена 65-годишна възраст за мъжете и жените.

Новото законодателство също определя облекчен режим за пенсиониране на военнослужещите независимо от възрастта им, при 25 години действително изслужени на кадрова военна служба. Някои категории държавни служители от специализираните органи на властта, както и следователите, придобиват право на пенсия независимо от възрастта, при 25 години осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени на съответните длъжности. За летци, водолази и други лица от специализирани състави

изискването е да имат 15 прослужени години, при което могат да се пенсионират независимо от възрастта.

Новото социално-осигурително законодателство в България, в сила от 1 януари 2000 г., по принцип гарантира *равнопоставеност на осигурените лица* (чл. 3 от Кодекса за социално осигуряване). Само по отношение на пенсията за осигурителен стаж и възраст, жените се пенсионират на по-ниска възраст в сравнение с мъжете, което се смята за по-благоприятно условие за тях. Прилагането на анализа по пол на пенсионната реформа обаче извежда няколко аргумента против това схващане.

Има една, но твърде съществена разлика между жените и мъжете в новото пенсионно законодателство – възрастта за пенсиониране в законово установения първи (солидарен) стълб. Към 1 януари 2006 г. мъжете придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на 63 години, а жените при навършване на 58,5 години. Пенсионната възраст за жените е заложена да се увеличава постепенно до 2009 г., когато ще достигне 60 години. Тази разлика се пренася в законово установените втори задължителен (капиталов) стълб и трети доброволен (капиталов) стълб, понеже право на пенсия при тях се придобива след навършване на пенсионната възраст, изисквана в първия стълб. При професионалните пенсионни схеми от третия стълб на допълнителното доброволно осигуряване правото на пенсия се придобива при навършване на 60 години както за жените, така и за мъжете, т.е. в професионалната пенсионна схема жените и мъжете имат еднакви права.

Таблица 2
Законова възраст за пенсиониране (2000-2006)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Законова възраст за пенсиониране – жени (години)	55.5	56.0	56.5	57.0	57.5	58.0	58.5
Законова възраст за пенсиониране – мъже (години)*	60.5	61.0	61.5	62.0	62.5	63.0	63.0

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

По-ниската пенсионна възраст за жените има важни последици в контекста на развитието на пенсионната система. На първо място, дава се възможност жените да се оттеглят от активна икономическа дейност по-рано от мъжете. На второ място, пенсионирането на по-ранна възраст предполага, че жените ще се пенсионират с по-кратък осигурителен стаж. Например при най-многобройната категория пенсионери, осигурявани при трета категория труд за пенсия за осигурителен стаж и възраст, разликата в средната възраст за придобиване на пенсионни права между жените и мъжете варира между 5,4 и 5,7 години. Разлики се наблюдават и в средния осигурителен стаж. На трето място, това обстоятелство, съчетано с по-високата очаквана продължителност на живота след пенсиониране при жените, води до преобладаване на жените в общия брой пенсионери, като те получават по-ниски пенсии в сравнение с мъжете, но за по-продължителни периоди. До края на 2005 г. общият брой пенсионери с лични пенсии⁶ е 2 137 476. От тях около 57% (т.е. 1 237 640 лица) са жени и 43% (935 836 лица) са мъже.

⁶ Според произхода, пенсиите са два вида: лични и наследствени.

С въвеждането на точковата система⁷ за пенсиониране осигуреното лице трябва да отговаря на съответните изисквания за осигурителен стаж и възраст. В новото законодателство възрастта за придобиване право на пенсия е значително увеличена. Постепенно до 2009 г. разликата между жените и мъжете ще бъде сведена до три години. Тази разлика от три години в осигурителните плащания и натрупвания оказва влияние върху размера на пенсиите. Въпреки това жените в България традиционно се пенсионираат по-рано от мъжете, а общественото мнение все още се отнася положително към това. За жените преходът към по-висока пенсионна възраст (от 55 години според стария Закон за пенсиите на 60 години според новия Кодекс за социално осигуряване) за сравнително кратък период от време е много по-рязък, отколкото за мъжете (от 60 на 63 години). Това се отнася за трета категория труд, в която се включва по-голямата част от работната сила. По тази причина пенсионната възраст за двата пола все още не е уеднаквена. Що се отнася до първа и втора категория труд, изискванията за пенсионна възраст са както следва: 47 години за жените и 52 години за мъжете; и 52 години за жените и 57 години за мъжете. Броят точки за пенсиониране е същият, както при трета категория труд. В случай че минималният брой точки е по-малък отколкото се изисква, право на пенсия се придобива при 15 години осигурителен стаж и 65-годишна възраст за мъжете и жените.

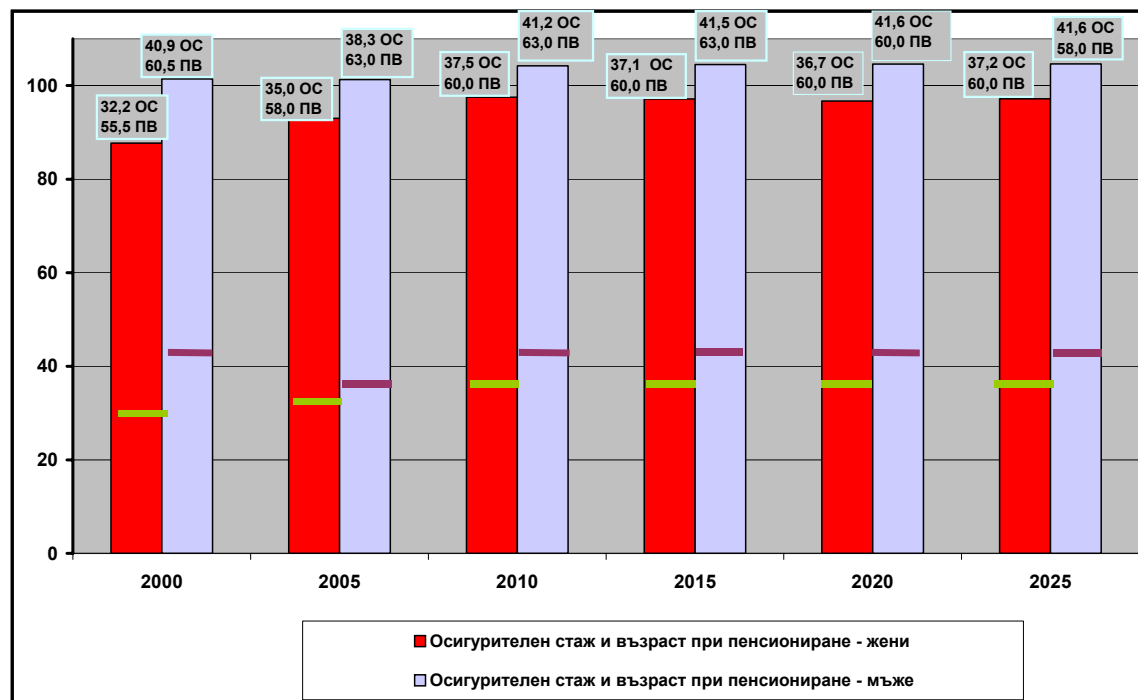
За трета категория труд пенсионната възраст се увеличава постепенно с пет години за жените и три години за мъжете. Ако при въвеждането на новото социално законодателство пенсионната възраст за жените и мъжете трябваше да бъде уеднаквена, увеличението за жените щеше да бъде общо с осем години. Този вид преход би бил твърде труден. С оглед на това жените понастоящем остават в привилегирана позиция по отношение на възрастта, изисквана по закон, която им дава право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Привилегията обаче може да бъде разгледана като комбинация от фактори и реалности. Например, в малките села и градове на България, където безработицата е висока и за жени над 50 години няма много възможности за трудова реализация и израстване в кариерата, пенсионирането е по-добрата алтернатива от безработицата. От друга страна, в големите градове хората, които са активни след пенсиониране, имат възможност и право да продължат да работят и да получават едновременно заплата и пенсия в пълен размер. Пенсионерите в някои случаи са предпочитана категория работници, понеже работодателите, в нарушение, често не плащат социално-осигурителни вноски за тях. (Съгласно закона, ако пенсионерите са наети по трудови правоотношения, за тях работодателите също са длъжни да плащат осигурителни вноски.).

Паралелно на възрастта за пенсиониране пенсионното законодателство изисква определен брой точки (сума от възраст и стаж). Този индикатор за 2008 г. (и по-нататък, както е показано на *фигура 1*) също ще е различен за жените (94 точки) и за мъжете (100 точки). Разликата от шест точки отговаря на три години разлика в пенсионната възраст между двата пола и три години разлика в стажа (жени: $60 + 34 = 94$ точки; мъже: $63 + 37 = 100$ точки).

Съществува възможност критерият за отпускане на пенсия (пенсионна възраст и точки) в България на един по-късен етап в бъдещето да бъде уеднаквен и за двата пола. Все пак, това е една резервна възможност за социално-осигурителната система с оглед подобряването на коефициента на зависимост (отношението между осигурените лица и пенсионерите). От друга страна, това е предимство за финансовата стабилност.

⁷ Точковата система е въведена с промените в социално-осигурителното законодателство през 2000 г. и се базира на сумирането на възрастта за пенсиониране и осигурителния стаж.

Фигура 1
Стаж и пенсионна възраст



Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Що се отнася до формулата за изчисляване на пенсиите⁸, не се прави разлика по пол между мъжете и жените. Тъй като формулите за изчисляване на пенсиите в държавната пенсионна система не отчитат пола, de facto повечето жени получават по-ниски пенсии. Причината е, че жените усреднено имат по-ниски доходи по време на активния им живот в сравнение с мъжете и видимо преобладават в групата на работещите с най-ниски доходи. Но дори при отчитане на пола в пенсионната формула пак ще се получи същото, поради по-дългата продължителност на живота на жените.

В настоящите условия на затруднения за финансовото обезпечаване на пенсиите, ниските нива на раждаемост и прогнозиран спад в съотношението на работещите лица към пенсионерите, постигането на равенство с промяна на пенсионната възраст на жените, за да се уеднакви с пенсионната възраст на мъжете, е възможно, но за сега – неприемлива алтернатива.

По-тясната връзка между участието в осигурителния процес и размера на пенсиите (в трите стълба), както и по-голямата степен на индивидуалност на пенсионните права (във втория и третия стълб) в общи линии поставя жените в България като цяло в по-неблагоприятна позиция. Натрупванията в индивидуалните партии по времето на трудовия живот на осигурените лица се отразяват в по-ниските пенсии на жените. Това е преди всичко резултат от по-слабата позиция на жените на пазара на труда, изразена в по-ниски трудови възнаграждения, прекъсвания за отглеждането на деца, по-ранно пенсиониране и, съответно – по-ниски и по-малко пенсионни вноски, по-нисък осигурителен доход, по-кратък осигурителен стаж. Жените извършват и голямо

⁸ Размер на пенсията = осигурителен стаж % x индивидуален коефициент x среден осигурителен доход за страната (12 месеца преди датата на пенсиониране).

количество неплатена работа, свързана с отдаване на грижи в семейството, в резултат на което имат по-кратък осигурителен стаж, поради прекъсване за гледане на деца. Предимство на тристъпловата система, предоставяща сигурност чрез многообразие, все пак е, че всички осигуровки, дори малките по размер и внасяните през кратки периоди на трудова заетост, се отразяват благоприятно на акумулирането на бъдещи пенсионни права в първи стълб, както и на натрупванията в индивидуалните пенсионни партии във втори и трети стълб.

В известен смисъл тенденцията към уеднаквяване на възрастта за двата пола ще увеличи негативите за българската жена. Типичната жена, която се пенсионира на 60 години, ще получава пенсия равна на 22,4% от средната заплата за страната, докато мъжът пенсионер на същата възраст ще получава 30,4% (6% разлика). Ако и двамата се пенсионират на 65 години, пенсията на жената ще бъде 29,2% от средната заплата, докато тази на мъжа – 39,6% (10,4% разлика). И в двата случая средната пенсия на жените ще бъде само 74% от средната пенсия на мъжете. Трудностите, свързани с повишаването на възрастта, вероятно се отразяват най-тежко на онези жени, които са планирали да се пенсионират при старите, но на прага на пенсионирането си попадат под новите изисквания. Но те могат да засегнат и по-млади жени, които след като ще работят до по-напреднала възраст, ще са ограничени да изпълняват традиционната за българското семейство роля по обгрижване на родители или внуци. Подпомагането на нуждаещите се членове на семейството е обществено значим, но неплатен труд за жените. От една страна, грижите за стари и болни родители или за внуци са възможност да се решава проблемът с липсата на достатъчно специализирани социални услуги за деца и възрастни, но, от друга страна, за жените това е лишаване от възможност за професионална реализация, акумулиране на пенсионни права и натрупване на вноски в допълнителното пенсионно осигуряване.

Факт е, че пенсионната реформа не е достатъчно добре обяснена и разбрана от хората, особено в детайлите ѝ за различията, свързани с пола.

2. Пенсионни права за периоди на прекъсване на трудовата дейност и ползване на отпуск за отглеждане на малко дете

Кодексът на труда и Кодексът за социално осигуряване предвиждат пенсионни права и за двата пола за периоди на прекъсване на трудовата дейност поради отглеждане на деца. Независимо дали обезщетенията за гледане на малко дете се вземат от осигурена или неосигурена майка (дори ако няма трудов договор), периодът до навършване на тригодишна възраст на детето се счита за трудов стаж и дава право на пенсия.

По отношение на двата случая – при отпуск по майчинство за гледане на малко дете и при получаване на краткосрочни парични обезщетения за временна неработоспособност или бременност и раждане, подходът е различен, когато тези периоди влизат в базата за изчисление на пенсията. Времето на отпуск за отглеждане на дете не се включва в базата, върху която се формира пенсията (във връзка с размера на осигурителния доход, участващ в пенсионната формула). Това е предпочетеният от законодателя начин да се избегнат нископлатените периоди на прекъсване на трудовата дейност, за да не се намалява пенсията. Тези периоди все пак се вземат предвид при изчисляване на трудовия стаж за пенсия, така че в крайна сметка размерът на пенсията да не се намалява. От държавния бюджет се плащат осигурителни вноски за тези периоди, понеже се зачитат за осигурителен стаж. Краткосрочните обезщетения, или “болничните”, когато осигуреното лице гледа дете или майката не работи поради

бременност и раждане, се включват като база за изчисляване на пенсията. Времето на платен или неплатен отпуск за отглеждане на дете се смята за осигурителен стаж за пенсиониране, независимо че не са правени осигурителни вноски от лицето. Това е от значение както за правото на пенсия, така и за размера ѝ.

Отглеждането на деца се трансформира в пенсионни права по линия на:

1. **зачитане на това време за осигурителен стаж при пенсиониране** – продължителността на стажа е от значение както за правото на пенсия, така и за размера ѝ;
2. **определяне на дохода, от който се изчислява пенсията** – стойностите, които се вземат предвид в базата за изчисление на пенсията влияят върху нейния размер.

Зачита се за осигурителен стаж, но не се взема предвид при определяне на осигурителния доход и на индивидуалния коефициент на пенсионера:

- времето на отпуск за бременност и раждане и за отглеждане на дете без право на парично обезщетение (когато майката има по-малко от шест месеца осигурителен стаж);
- времето на платения и неплатения отпуск за отглеждане на дете;
- времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, но майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждане на дете до навършване на тригодишна възраст;
- времето след 1 януари 1996 г., през което родител (осиновител) на дете инвалид е полагал постоянни грижи за него до навършване на 16-годишна възраст, поради което не е работил и не е бил осигурен.

Правото периодът за отглеждането на дете да се зачита при пенсиониране, общо взето, но не безусловно, е еднакво и за двата пола. Абсолютната им равнопоставеност обаче е възпрепятствана индиректно. Съгласно Кодекса за социално осигуряване, правото на обезщетение за отглеждане на дете не е еднакво за жените и за мъжете. Например бащите нямат право да получават обезщетение и да използват отпуск за бременност и раждане, който може да се ползва до навършване на деветмесечна възраст на детето, въпреки че те са се осигурявали във фонд „Общо заболяване и майчинство“. Това означава, че законът изключва за мъжете възможността да се грижат за децата си до деветмесечната им възраст, което отразява традиционния стереотип, че мъжете не могат и не трябва да заместват жените в този период.

Бащите следва да имат правото да получават това обезщетение, защото са осигурени във фонда, от който се изплаща. Времето (до деветмесечна възраст на детето) се зачита за временна неработоспособност и за него се издава болничен лист. Затова всъщност бащата няма как да ползва правото на този отпуск към настоящия момент, но при нормативна промяна в процедурата и отпадане на болничния като основание за изплащане на това обезщетение, няма да има други пречки за това.

Съгласно *Директивата на Съвета 113/2004 ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги* държавите членки на ЕС следва да гарантират, че при всички случаи разходите, свързани с бременност и майчинство (например осигуряването за временна неработоспособност) се отнасят еднакво за мъжете и жените. Страните членки следва да се съобразят с това изискване не по-късно от 21 декември 2009 г., но в България все още не се води дебат на тази тема.

В повечето случаи по традиция жените се грижат за децата и другите зависими членове на семейството. Обикновено мъжете имат по-високи доходи и икономическият интерес на семейството предполага жените да останат вкъщи и да се грижат за децата. Отсъствието на жените от пазара на труда води повече или по-малко до загуба на опит, квалификация и позиции, което, от своя страна, води до намаляване на доходите им и до по-ниски пенсии. Това би могло да се променени единствено, ако се прилагат последователна държавна политика и насърчителни мерки за постигане на равнопоставеност на половете.

Прекъсването на кариерата на жената поради отглеждане на дете се отразява върху квалификацията, уменията, повишението и възнаграждението. Когато жената е самонаета, или самоосигуряващо се лице, по времето на майчинство тя също рискува да изгуби позиции, ползи, доходи и квалификация. Няколко фактора се отразяват на средно по-ниската пенсия при жените. Този резултат е неизбежен, понеже в социалния живот de facto няма пълно равноправие между половете. При съществуването на небалансирано положение в обществото, жените компенсират липсата на равнопоставеност и в резултат плащат негативната цена на тази компенсация. В рамките на семейството и социалната солидарност някой трябва да плаща за отглеждането на децата. Децата не са само на семейството, но и на обществото. Кой тогава трябва да плати цената?

Добавките към пенсионните обезщетения за отглеждане на деца са достъпни и за бащата и за майката според общото решение на двойката. Традиционно обаче българските майки са по-активната страна в отглеждането на детето и в домакинските задължения, макар че положението у нас е по-добро в сравнение с други страни.

Стереотипите за ролята на жената и мъжа в семейството и в обществото са силно вкоренени и трудно променими. Равенството между половете принципно се регламентира от националното законодателство, но в реалния живот то не е реализирано в задоволителна степен.

Балансираното съвместяване на професионални и семейни задължения и за жените и за мъжете е благоприятното условие за постигане на равенство между половете в по-висока степен. В допълнение към социално-осигурителните права, които подкрепят и жените и мъжете, равното заплащане за равностоен труд и квалификация, и т. н., е необходимо също така създаването на адекватна инфраструктура за работещи родители и гъвкави форми на заетост на пазара на труда за тях с цел да се улесни отглеждането на дете. Понастоящем те не са достатъчни и, където има липса, тя засяга най-вече самотни майки и майки с малки деца, което допълнително усложнява неблагоприятното положение на тези групи. Това оказва допълнително влияние върху пенсионните права за периоди на прекъсване на трудовата дейност за отглеждане на деца.

3. Промени във формулата за изчисляване на пенсиите, свързани с размера на пенсионните обезщетения за жени и мъже

Целта на новата пенсионна формула, въведена през 2000 г. с Кодекса за задължителното социално осигуряване, е да обвърже по-тясно приноса на лицата в осигуряването и техните пенсии в рамките на финансовите възможности на системата. Също така тя поощрява по-продължителното участие в осигурителния процес, понеже всяка прослужена година оказва пряко влияние върху размера на пенсията. При равни други условия това прави новата пенсионна формула по-справедлива в сравнение със старата. По принцип пенсионната формула поощрява по-продължителното осигуряване и плащането на осигуровки върху по-високи доходи. Все пак, имайки предвид относително

по-ниските заплати в страната и липсата на осигурителна култура, мнозина от работещите пренебрегват подобни поощрения.

Пенсионната формула е неутрална по отношение на пола. Определящите елементи за изчисляване на размера на пенсията са еднакви за жените и за мъжете. Ако всеки един от елементите (трудов стаж, осигурителни доходи, индивидуален коефициент) има еднаква стойност за две лица, мъж и жена, те ще имат абсолютно еднакъв размер на пенсията. Това е достатъчно доказателство, че няма дискриминация по пол в механизма за изчисляване на пенсията.

По-ниската средна пенсия на жените се дължи на редица фактори. Някои от тях, които засягат жените на пазара на труда и социалното им осигуряване, са видими в известна степен, тъй като съществува статистика. Например статистиката за разликата във възнаграждението и разпределението на наетите лица по икономически дейност за 2005 г. показва професионална сегрегация по пол и концентрация на повече жени в сектори, където възнагражденията са по-ниски.

Таблица 3
Разлики във възнагражденията и разпределение на наетите лица по трудови и приравнени на тях отношения по Закона за държавните служители по пол и икономическа дейност през 2005 г.
(предварителни данни)

Икономически дейности	Разлика във възнагражденията по пол (в проценти)	Разпределение на наетите жени (като процент от общия брой наети жени)	Разпределение на наетите мъже (като процент от общия брой наети мъже)
Общо	17,77	100,00	100,00
Операции с недвижими имоти и бизнес услуги	-0,71	4,45	7,45
Строителство	-0,10	1,70	11,63
Транспорт, складиране и съобщения	8,87	4,66	10,21
Държавно управление; задължително обществено осигуряване	13,18	7,09	4,80
Други дейности, обслужващи обществото и личността	13,21	5,16	4,61
Хотели и ресторанти	13,56	4,91	2,67
Селско, ловно, горско и рибно стопанство	14,75	2,00	4,51
Образование	19,58	13,63	3,78
Финансово посредничество	21,08	2,02	1,04
Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството	21,22	15,21	13,42
Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода	23,59	1,44	3,86
Добивна промишленост	27,91	0,48	2,26
Преработваща промишленост	31,23	28,33	27,36
Здравеопазване и социални дейности	31,68	8,94	2,40

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Но има и невидима страна, за която няма статистика. Държавната политика не обръща внимание на силното влияние на стереотипите, свързани с пола, произлизащи от традиционни и религиозни обичаи, възпитание и образование и регионални традиции. Преодоляването на стереотипите за ролята на жените и мъжете в обществото са основната сфера, в която трябва да се предприемат мерки, за да се промени непрестанно възпроизвеждания стар модел на неравенство между половете. Само по този начин могат да се променят резултатите, показващи по-неблагоприятната позиция на жените от прилагането на практика на пенсионната формула

4. Основи демографски процеси, заетост, очаквана продължителност на живота, разлики в заплащането на труда на жените и мъжете като фактори за определяне на размера на пенсията

Демографските процеси и преди всичко високата обща смъртност, както и съществуващите разлики между жените и мъжете по редица показатели, оказват влияние върху промяната на очакваната продължителност на живота на населението при раждането.

През периода 2003-2005 г. общата очаквана продължителност на живота при раждането е 72,55 години, съответно 69,02 години за мъжете и 76,34 години за жените. Поради неблагоприятното демографско развитие през последните десетилетия нарастването на общата очаквана продължителност на живота е изключително слабо. През последните 25 години от 1980 до 2005 г. този индекс се покачи леко с над 1,4 години. Нарастването при жените е по-голямо – 2,8 години, докато при мъжете е само 0,7 години.

В дългосрочен план предвижданията са, че демографското развитие на България ще продължи да бъде неблагоприятно, както и че ще се запазят водещите тенденции от настоящия период.

Таблица 4
Основни демографски характеристики на българското население за периода 2006-2050 г.

Период	Население - средно годишно	Раждаемост*	Смъртност*	Ниво на естествен прираст
2006–2010	7 617 000	9.08	15.67	-6.59
2011–2015	7 328 000	8.99	16.54	-7.55
2016–2020	7 037 000	8.82	16.98	-8.16
2021–2025	6 756 000	8.78	17.22	-8.44
2026–2030	6 494 000	8.77	17.53	-8.76
2031–2035	6 248 000	8.73	17.93	-9.20
2036–2040	6 024 000	8.72	18.19	-9.47
2041–2045	5 832 000	8.87	18.27	-9.40
2046–2050	5 680 000	9.32	18.29	-8.97

Забележка: * На 1 000 души.

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Въпреки очакваното нарастване на раждаемостта, планираното ниво ще бъде под теоретично определените стойности на статичната репродукция и те ще се променят в рамките на 1,33 през 2010 г. до 1,45 през 2030 г. и 1,65 през 2050 г. Прогнозата показва, че раждаемостта ще остане на твърде ниски нива, което в комбинация с очакваната висока смъртност ще доведе до постоянно намаляване ръста на населението до 2050 г. В резултат до 2050 г. населението на страната ще намалее с приблизително 1 937 хиляди души до 5 680 хиляди.

Намаляването на населението неизбежно ще се отрази на стабилността на българската пенсионна система. Постепенното увеличение на минималната пенсионна възраст и намаляването на броя на лицата с право на ранно пенсиониране са основните мерки за борба с неблагоприятните демографски промени. Въпреки че тези мерки засягат и двата пола, трябва да се има предвид, че те се отразяват различно на жените и мъжете.

Пенсионираните жени са изложени на по-висок риск от обедняване в сравнение с пенсионираните мъже. Например през 2004 г. 22,6% от жените на 65 и повече години живеят в бедност, в сравнение с 5,3% от мъжете в същата възрастова група⁹.

Пенсиите са от по-голямо значение за преодоляване на бедността сред жените, отколкото сред мъжете.¹⁰

Таблица 5
Ниво на бедност по пол и възрастови групи за периода 2003-2005 г. (в проценти)

Възрастова група	2003			2004			2005		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
65 +	14	8	19	16	5	23	18	9	23
0-64	14	13	15	15	15	16	13	14	13
75 +	20	10	25	20	7	28	23	12	31
0-74	14	12	15	15	13	16	13	13	14

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Структурата по пол на заетите лица в страната е подобна на структурата по пол на заетите лица в страните членки на ЕС. Процентът на заетост при мъжете (15-64) през 2005 г. е 60%, докато при жените от същата възрастова група той е с 9,4 процентни пункта по-нисък, т.е. 51,6%.

Таблица 6
Основни показатели на заетост и безработица през периода 2000-2005 г. (в проценти)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Процент на заетост (15-64) – общо	49.9	49.2	50.3	52.5	54.2	55.8
Процент на заетост – жени (15-64)	46.3	46.8	47.5	49.0	50.6	51.6
Процент на заетост (15-24)	18.8	18.9	18.9	20.7	21.5	21.6
Процент на заетост (55-64)	20.8	23.9	27.0	30.1	32.5	34.7
Процент на безработица (15+)	16.9	19.7	17.8	13.7	12.0	10.1
Процент на безработица при младежите (15-24)	35.3	39.5	36.5	28.2	25.8	22.3
Процент на дългосрочна безработица (над 1 година)	9.3	11.9	11.7	8.9	7.1	6.0

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

В сферата на равнопоставеността основната цел на българската пенсионна политика е да развие такова трудово-осигурително законодателство, което да взема предвид и да насърчава прилагането на принципите на равно третиране и равни възможности за мъжете и жените. Много усилия са положени в тази посока – както за транспониране на водещи директиви на Европейския съюз, така и за ратифициране на основни конвенции на Международната организация на труда.

⁹ По данни на икономическа справка „Поколения и пол” - 213 (източник НСИ).

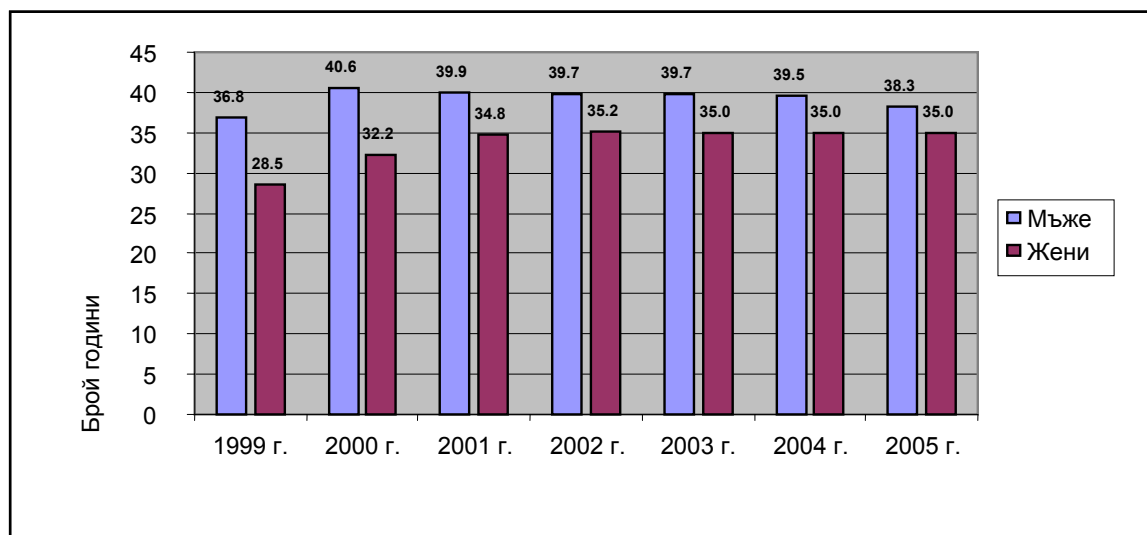
¹⁰ През януари 2007 г. правителството оповести официално, че линията на бедност за 2007 г. се определя на 152 лв.

Благодарение на процеса на хармонизиране на законодателството с това на Европейския съюз, понастоящем националното пенсионно законодателство не третира мъжете и жените различно. Това важи за всички пенсионни схеми в трите стълба на българската пенсионна система, както и за професионалните пенсионни схеми в третия доброволен стълб, въведени през 2006 г., но най-важният въпрос за равнопоставеността на двата пола в капиталовите схеми все още не е решен.

Продължителността на трудовия стаж е най-важният елемент в пенсионната формула и наличието на големи различия неизбежно ще оказва влияние върху размера на пенсиите на мъжете и жените. Подобни различия се наблюдават и понастоящем. На първо място, рискът от обедняване сред жените над 65 години е много по-висок, в сравнение с този сред мъжете. На второ място, по-възрастните хора, живеещи сами, са в най-голям риск от обедняване, особено тези в най-високата възрастова група. Отново жените сред тях са по-уязвими към бедността.

Фигура 2

Разлики в средния осигурителен стаж на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за трудов стаж и възраст (член 68 от Кодекса за социално осигуряване) за мъже и жени (1999-2005)



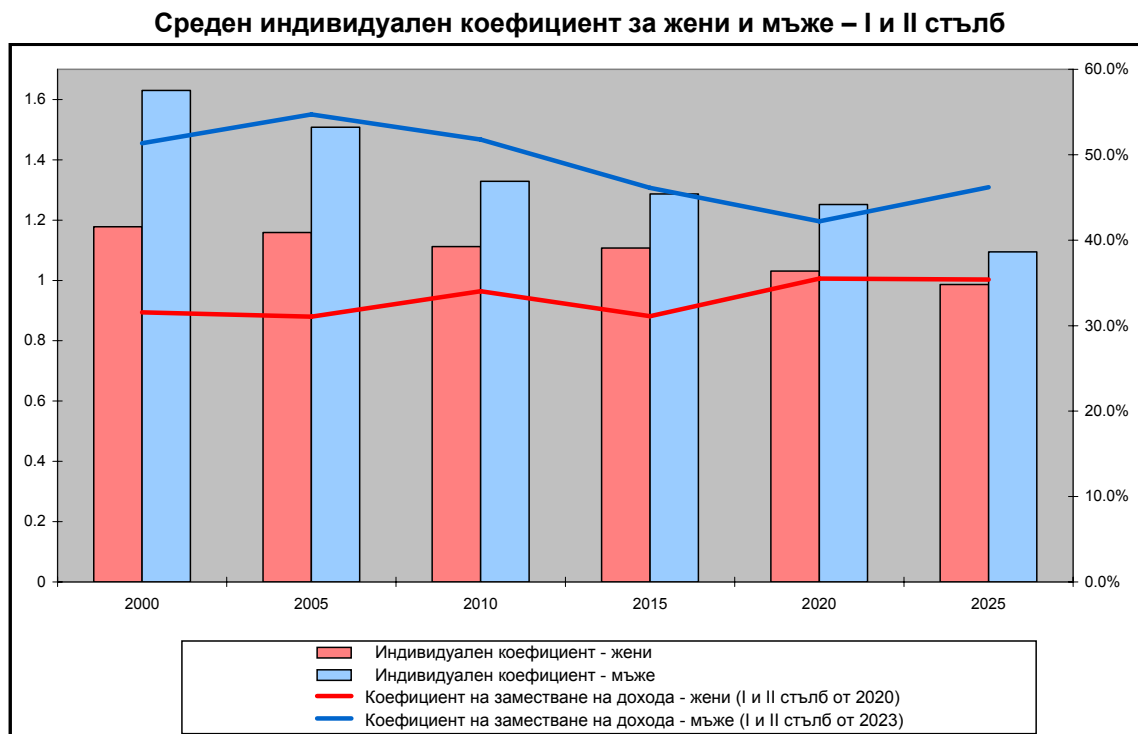
Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Реформите в сферата на гарантираното минимално заплащане, осъвременяването на пенсиите и възможностите за получаване на допълнителни добавки и повече от една пенсия, предприети през 2000 г., несъмнено ще имат положителен ефект върху адекватността на пенсиите. Отмененият Закон за пенсиите предоставяше срещу много скромни изисквания за възраст и продължителност на трудовия стаж възможности за пенсиониране при изключително кратки периоди, покрити с осигурителни вноски.

Когато през 2000 г. бе въведено новото пенсионно законодателство, липсата на достатъчно трудов стаж, осигуряването на базата на ниски доходи и инфлацията доведоха до значително диференциране в размерите на пенсиите.

В момента основна цел на политиката, свързана с пенсиите и доходите, е да не се позволи повтарянето на подобно диференциране в новото пенсионно законодателство. Съществуват основания за подобни опасения. Към 31 декември 2005 г. средният размер на новите пенсии за осигурителен стаж и възраст при мъжете надвишава с повече от 34% този при новопенсионираните жени. Тази разлика не може да бъде обяснена само с по-краткия осигурителен стаж при жените, а по-скоро с големите разлики в осигурителния доход. Данни за средния индивидуален коефициент¹¹ на лицата, получаващи нови пенсии, илюстрират тази разлика.

Фигура 3



Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Към 31 декември 2005 г. мъжете, пенсионирани при трета категория труд с новоотпуснатата пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат през годината индивидуален коефициент 1,508 в сравнение с 1,159 за жените в същата категория труд и с право на същия вид пенсия. Това определя над 30% разлика и означава, че средният доход, върху който мъжете са били осигурявани, е надвишавал с около 51% средния осигурителен доход за страната в периода, използван за определяне на размера на пенсията. При жените същият индекс е само около 16%.

Разликите в средния индивидуален коефициент и в трудовия стаж на мъжете и жените са причина за 15% разлика на коефициентите им на заместване на дохода.

¹¹ Индивидуалният коефициент представлява съотношението между средния осигурителен доход на лицето и средния осигурителен доход за страната. Средният осигурителен доход на жените е 85% от осигурителния доход на мъжете, което рефлектира върху по-ниския индивидуален коефициент при жените.

Жените (от 2020 г.) и мъжете (от 2023 г.) ще придобият правото на допълнителни пенсии от втория стълб. Според действащото в момента законодателство може да се очаква увеличение на доходите им и на коефициентите на заместване на доходите с 15-18%. Въпросът е дали е възможно разликата между индивидуалните коефициенти на мъжете и жените да бъде намалена. И ако не, какво може да бъде направено междувременно, като се има предвид, че размерът на пенсиите в следващите 15-20 години ще зависи от баланса между принципите на социалната солидарност и индивидуалния принос, които са определящи за първия и втория стълб.

Причините за разликите в средните индивидуални коефициенти трябва да се търсят в по-ниските трудови възнаграждения на жените като цяло. По данни на Националния статистически институт през 2005 г. средната процентна разлика във възнагражденията на наетите лица е била почти 18% в полза на мъжете. Разлики се наблюдават в почти всички групи икономически дейности. Най-големи разлики се наблюдават в секторите с различна концентрация на мъже и жени поради професионална сегрегация.

Друга съществена причина за по-ниския размер на пенсиите при жените е, че размерът на осигурителния доход, върху който жените се осигуряват в някои периоди, намалява. Такъв период е отпускът за майчинство (бременност, раждане, отглеждане на малко дете), когато жената получава обезщетение. За този период жената има право на обезщетение в размер на 90% от дохода, върху които е внасяла вноски за предходните шест месеца (при бременност и раждане). Максималният размер на обезщетението не трябва да надвишава средно дневното нетно възнаграждение за споменатия период. Въпреки че този период се признава като период на участие в осигурителната система, без жените да плащат осигурителни вноски, доходът, който се взема предвид при изчисляване размера на пенсията за този период, е размерът на получаваното обезщетение.

Нещо повече, има голяма вероятност разликата в размера на осигурителния доход на мъжете и жените през периода на осигуряване да се пренесе и след оттеглянето им от пазара на труда при пенсиониране. Основанията за подобно убеждение са основно две. Първото се обяснява с по-голямата честота на прекъсване на участието на жените в пенсионната система. Въпреки че времето, през което се получават краткосрочни обезщетения от фондовете на държавното обществено осигуряване при осигурителни рискове като майчинство, общо заболяване, временно намалена работоспособност, да се признава за осигурителен стаж при определяне правото и размера на пенсия от първия солидарен стълб, остава неблагоприятният факт, че през тези периоди се прекъсва осигуряването във втория капиталов стълб на пенсионната система. В контекста на разликите между жените и мъжете такива са периодите на отпуск при бременност и раждане (315 дни), отпускът за отглеждане на дете до двегодишната му възраст и отпускът за гледане на болен член от семейството. Въпреки че всички тези отпуски съответно обезщетения, с изключение на отпуската при бременност и раждане, могат да се прехвърлят и на съпруга, това не е правилното решение, поне що се отнася до достъпа на жените до пенсионни права от капиталовите стълбове.

В резултат, по-кратката продължителност на осигуряване на жените във фондовете за *допълнително пенсионно осигуряване*, води до намаляване на дела им в техните активите. Във всички случаи, комбинацията от тези два фактора води до по-нисък размер на натрупаните средства в индивидуалните партии на жените в сравнение с тези на мъжете.

През 2005 г. данните за средномесечния брой лица, които се осигуряват за *допълнително задължително пенсионно осигуряване*, не дават основание да се говори за значителни разлики по отношение на половете. При общо малко над 2,1 милиона осигурени лица броят на осигурените жени и мъже е почти еднакъв, с лек превес в полза на жените.

Таблица 7
Брой осигурени лица във фондове за допълнително пенсионно осигуряване за 2005 г. по пол

Фонд за допълнително пенсионно осигуряване	Средно за I-во тримесечие	Средно за II-ро тримесечие	Средно за III-то тримесечие	Средно за IV-то тримесечие	Средномесечно
Осигурени в УПФ (брой лица)					
Общо	2 041 508	2 105 369	2 164 279	2 218 134	2 132 323
Мъже	1 003 552	1 043 822	1 077 116	1 106 860	1 057 837
Жени	1 037 956	1 061 547	1 087 163	1 111 274	1 074 485
Осигурени в ППФ (брой лица)					
Общо	176 737	177 717	179 105	181 319	178 720
Мъже	148 820	149 801	151 126	152 982	150 682
Жени	27 917	27 916	27 979	28 336	28 037
Осигурени в ФДДПО (брой лица)					
Общо	532 497	538 315	541 586	546 661	539 765
Мъже	313 135	316 133	318 232	320 982	317 121
Жени	219 362	222 181	223 354	225 679	222 644

Забележка:

УПФ – универсален пенсионен фонд;

ППФ – професионален пенсионен фонд;

ФДДПО – фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

В *професионалните пенсионни фондове* обаче броят на осигурените жени е значително по-малък от този на осигурените мъже. Средномесечният брой на осигурените жени за 2005 г. съставлява близо 15,7% от общия брой осигурени в професионални пенсионни фондове лица. Това е обяснимо, ако се има предвид, че в тях се осигуряват лица, работещи при тежки и вредни условия на труд (първа и втора категория), и че в тези професии и дейности по традиция преобладават мъжете.

Значителни различия по пол се наблюдават по отношение участието във фондове за *допълнително доброволно пенсионно осигуряване*. За 2005 г. средномесечният брой на осигурените лица е бил близо 540 хил. души. Делът на осигурените жени от общия брой осигурени в такива фондове лица е 41,2%, а техният брой е с 94 447 души, или с 42,4% по-нисък от броя на осигурените мъже.

Различия се регистрират и в контекста на натрупаните в индивидуалните партии на осигурените лица суми. Данните от 2005 г. показват, че във всички фондове за допълнително пенсионно осигуряване размерът на натрупаните средства на осигурените жени е по-нисък от този на мъжете.

Таблица 8

Полови различия в размера на натрупаните средства в индивидуалните партии на осигурените лица за 2005 г. в полза на мъжете (в %)

Фонд за ДПО	към 31.03.2005 г.	към 31.06.2005 г.	към 31.09.2005 г.	към 31.12. 2005 г.
УПФ	16.71	18.63	18.76	19.28
ППФ	32.25	31.37	31.11	31.52
ФДДПО	36.97	35.46	35.13	35.14

Забележка: УПФ: Универсален пенсионен фонд

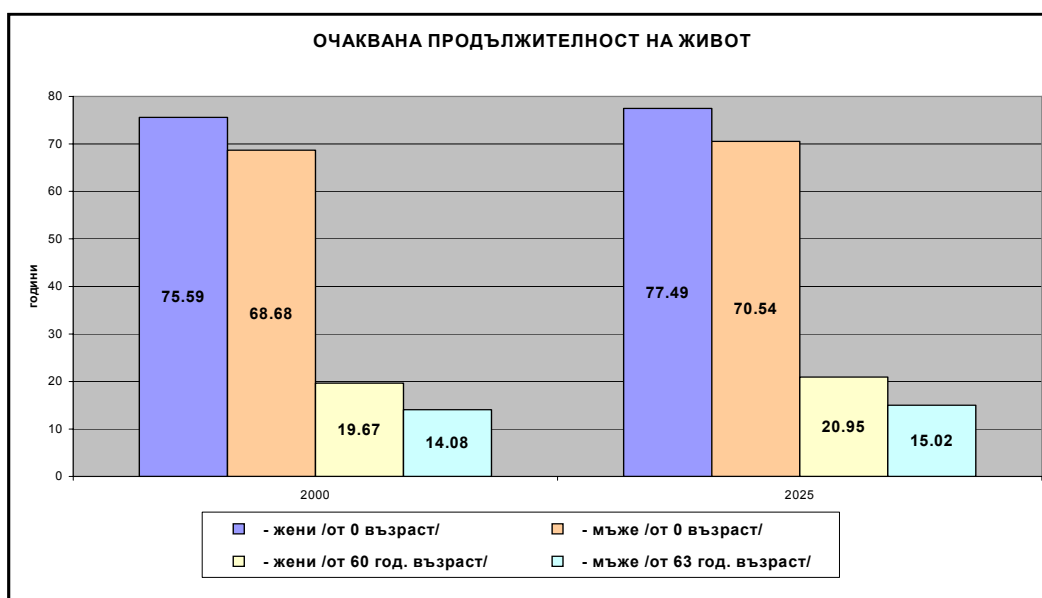
ППФ: Професионален пенсионен фонд

ФДДПО: Фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Второто съществено обстоятелство за по-ниския размер на пенсиите при жените се съдържа в механизма за изчисляване размера на пожизнената пенсия за старост в законово установения капиталов стълб. Размерът на пожизнената пенсия за старост зависи от три фактора – биометричните таблици, техническия лихвен процент и натрупаните средства по индивидуалната партида. От една страна, жените получават право на пенсия по-рано (разлика във възрастта за пенсиониране), имат по-кратък осигурителен стаж, по-често прекъсват осигурителния си стаж и имат по-нисък осигурителен доход. Това при равни други условия води до по-малка сума в индивидуалната партида. От друга страна обаче, средният период на получаване на една пенсия за жените е по-висок от този на мъжете (средно с пет години повече през 2005 г. общо за законово установения солидарен стълб). Причината е по-високата средна продължителност на живота на жените след навършване на пенсионна възраст. Тези разлики и използването на различна средна продължителност на живота за жените и мъжете при изготвяне на биометричните таблици би довела до по-ниски месечни размери на пожизнената пенсия за жените, дори и при еднакъв обем на натрупаните средства в индивидуалната партида.

Фигура 4



Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

В допълнение, както става ясно от таблица 9, въпреки че очакваната продължителност на живота при жените е по-голяма, те не са в добро здраве през по-голяма част от техния (по-дълъг) живот. Това частично се дължи на по-сериозните здравни проблеми на възрастните хора и по-специално на факта, че възрастните жени имат повече здравословни проблеми от възрастните мъже. Например при хората на възраст над 65 години средната продължителност на живот в добро здраве при мъжете е по-висока от тази при жените. За 2001 г. за мъжете тя е 4,03 години за възрастта между 70-74 години, докато за жените е 3,7 (намаление от 4,3 и 3,9 в сравнение с 1996 г.). Следователно повечето здравни проблеми карат жените да правят повече разходи за медицински грижи, а това влошава качеството им на живот, тъй като разполагат с по-ниски доходи след пенсионирането си.

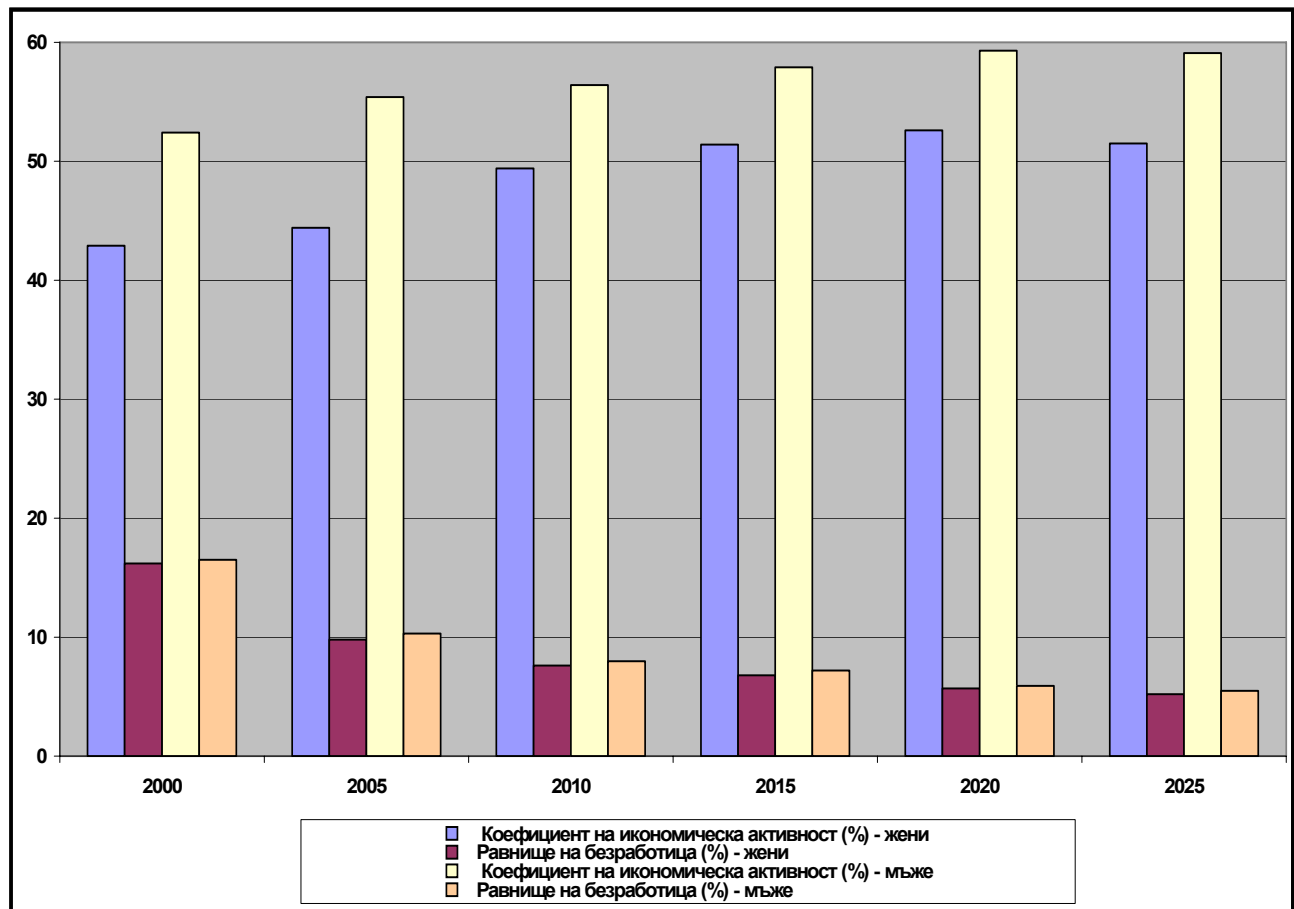
Таблица 9
Очаквана продължителност на живота в добро здраве в България

Възрастова група	Мъже		Жени	
	Средна продължителност на живота	Очаквани години в добро здравословно състояние	Средна продължителност на живота	Очаквани години в добро здравословно състояние
15-19	54.30	45.38	61.11	47.24
20-24	49.51	40.71	56.23	42.50
25-29	44.80	36.18	51.36	37.80
30-34	40.08	31.65	46.52	33.35
35-39	35.43	27.13	41.71	28.75
40-44	30.91	22.84	36.96	24.46
45-49	26.61	18.78	32.31	20.24
50-54	22.65	14.93	27.77	16.26
55-59	19.01	11.86	23.37	12.54
60-64	15.63	8.83	19.17	9.06
65-69	12.61	6.05	15.20	6.20
70-74	9.80	4.03	11.58	3.72
75-79	7.40	2.37	8.44	1.95
80+	5.49	1.35	5.89	0.97

Източник: „Проучване за здравословното състояние на населението”, проведено от Националния статистически институт заедно с преброяването на населението през март 2001 г.

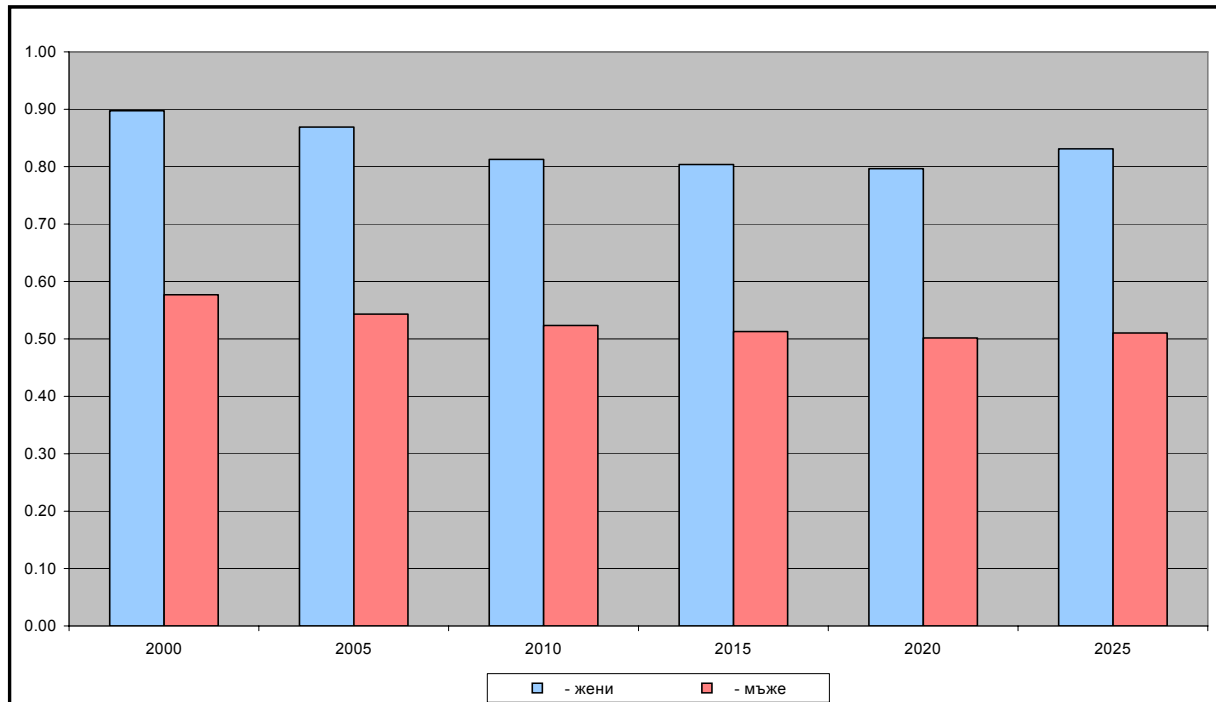
Третата група проблеми са последица от по-ниската икономическа активност и по-ниските равнища на заетост на жените – обстоятелства, които ограничават достъпа им до осигурителната система. Най-уязвими се оказват жените в най-ниските и най-високите възрастови групи. Така например през 2005 г. икономическата активност на жените на 15-24 години е била само 24,5%, при средно за мъжете 31,1%. Същото важи и за групата на 55-64 годишните, където делът на икономически активните е още по-нисък – 27,8% за жените, или с 22,1 пункта по-малко от дела за мъжете. Съществени разлики за тези възрастови групи се наблюдават и в равнищата на заетост. През 2005 г. при средно равнище от 51,7% заетостта сред най-ниските и най-високите възрастови категории е както следва – 19,4% и 25,5%.

Фигура 5
Равнище на заетост и безработица при жените и мъжете



Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Фигура 6
Пенсионерите като % от активното население



Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Предизвикателствата са свързани най-вече с преодоляване трудностите при намиране на първа работа за младите жени, подкрепа на младите майки, когато семейните задължения са възпрепятствали задържането в заетостта, и повишаване пригодността за заетост на по-възрастните безработни жени с несъответстващи на изискванията на пазара на труда знания и умения.

Държавната политика на пазара на труда се съобразява с тези проблеми. Законът за насърчаване на заетостта определя „групи в неравностойно положение на пазара на труда“, в които са включени безработните младежи, самотните майки с деца до тригодишна възраст и безработните жени над 50 години. Това личи от спецификата на предприеманите мерки – специални законови стимули за работодателите да наемат безработни лица от посочените групи в неравностойно положение на пазара на труда и включването в Националния план за действие по заетостта на програми, приоритетно целящи улесняване достъпа на определени групи жени до осигурителната система.

5. Допълнително пенсионно осигуряване за повишаване коефициента на заместване на дохода и съобразяване с различната продължителност на живота на мъжете и жените при определяне нивата на обезщетенията (полово неутрална срещу полово специфична таблица за очаквана продължителност на живота)

През 2003 г. Кодексът за задължително обществено осигуряване и Законът за допълнителното доброволно пенсионно осигуряване бяха консолидирани в Кодекса за социално осигуряване.

Допълнителното пенсионно осигуряване ще бъде по-изгодно за всички жени, включително за онези с ниски доходи, ако има изискване да се използва усреднена неутрална по отношение на пола очаквана продължителност на живота в биометричните таблици. В пенсионните схеми, които са базирани на индивидуални партиди, в момента на пенсиониране спестяванията, акумулирани в сметката на лицето, ще бъдат обърнати в анюитет (рента), който ще се изплаща като месечна пенсия до смъртта на осигуреното лице. За изчисляване на годишния анюитет е от изключителна важност да се изчисли оставащата продължителност на живота на лицето. Трябва да бъдат направени допускания върху колко години да се разпределят спестяванията, за да ги покрият. За да се направи това изчисление, средната очаквана продължителност на живота на всички осигурени в кохортата на пенсионната възраст, се използва за статистическо пресмятане. Като се знае, че жените и мъжете имат средно различна очаквана продължителност на живота, въпросът е: трябва ли да се правят отделни изчисления за годишните анюитети на мъжете и жените, или да се използва една обща прогноза за очакваната продължителност на живота и за двата пола? Използването на втория вариант ще има за последица изплащането на еднакво месечно обезщетение (пенсия) на мъж и жена, които се пенсионира на една и съща възраст с еднакъв осигурителен стаж и вноски. Тъй като жените обикновено живеят по-дълго от мъжете, те ще получат средно повече *пожизнени* обезщетения от мъжете. От друга страна, използването на таблици в зависимост от пола ще доведе до ситуацията мъж и жена, пенсиониращи се на еднаква възраст и с еднакъв осигурителен стаж и вноски, да акумулират еднаква обща сума *пожизнени* пенсионни обезщетения, но жената ще има по-ниски месечни обезщетения, понеже нейните спестявания трябва да бъдат разпределени върху по-продължителен период. Докато в различните страни са намерили различни решения на този въпрос, който е от голяма важност за равенството между половете, той остава нерешен в България¹².

Към настоящия момент българското законодателство не определя изрично какъв вид биометрични таблици – полово неутрални или такива, които вземат предвид различната продължителност на живота на жените и мъжете – би трябвало да се използват в трите стълба на пенсионната система. Кодексът за социално осигуряване предвижда задължението дружествата за допълнително пенсионно осигуряване, които управляват втория и третия стълб, да използват биометрични таблици, одобрени от заместник-председателя на Комисията по финансов надзор. Полово специфичните таблици за очакваната продължителност на живота (които показват по-голяма очаквана продължителност на живота за жените в сравнение с мъжете) са избрани за втория и третия стълб.

Първите пенсии от универсалните пенсионни фондове ще бъдат отпуснати през 2020 г. и е необходимо да се направят промени в законодателството по посока на общи таблици за нивото на смъртност. Използването на полово специфични таблици във втория стълб и последиците, до които те ще доведат за жените и мъжете, не са проучени и общественият дебат по този въпрос дори не е започнат, особено за хората, родени след 1960 г.

Освен това, сега съществуващата формула за изчисляване на пенсиите не взема предвид изобщо променящата се във времето продължителност на живот, което с течение на времето ще се окаже проблем. Изглежда, че тя ще трябва да се актуализира многократно, тъй като в дългосрочна перспектива минималната възраст за пенсиониране на жените е все още твърде ниска и формулата трябва да се актуализира, за да отрази

¹² Silke Steinhilber, United Nations Economic Commission for Europe, Background paper IV - Gender dimensions of social security reforms in transition economies, Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, 28-30 January 2004.

нарастващата очаквана продължителност на живота. Това ще се осъществи или чрез ad hoc актуализации на схемата на допустимост, или чрез преработването ѝ, за да се включи автоматичен механизъм за актуализиране. Този факт обаче също не е известен на обществеността и никога не е бил дискутиран със заинтересованите страни.

България следва да транспонира *Директива на Съвета 113/ 2004 ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги* до края на 2007 г. и трябва да въведе нормативна база за регулиране на еднаквия достъп на жените и мъжете до стоки и услуги. Тази директивата забранява по принцип използването на пола като критерий за определяне размера на обезщетенията и премиите за целите на осигуряването и сродните финансови услуги във всички нови договори, сключени след 21 декември 2007 г. Европейската комисия смята практиката на застрахователните компании да разделят жените и мъжете в различни фондове за изчисляване на премиите за дискриминационна, тъй като те не са изправени пред еднакви рискове, в частност като се има предвид очакваната им продължителност на живота.

Страните членки на Европейския съюз обаче могат да разрешат такава практика, при която полът да е определящ фактор за оценка на риска, но на основание точни актюерски и статистически данни, които са публично достъпни. Тези страни са длъжни да правят преглед на съответствието на направените дерогации пет години след въвеждането на директивата, като вземат предвид последните актюерски и статистически данни. Изборът на България също трябва да се обсъди предварително, като се стигне до консенсус на обществото по този въпрос.

6. Отворен метод на координация

След срещата на Европейския съвет в Лисабон през март 2000 г. всички държави членки на ЕС координират техните политики за преодоляване на бедността и социалното изключване въз основа на процес на обмен на политики и споделяне на наученото, известен като „отворен метод на координация” (ОМК). От 2006 г. три области на политики очертават рамката на този процес, една от които са адекватни и устойчиви пенсии. Държавите членки трябва да се подготвят за предизвикателствата на ускоряващия се процес на демографско застаряване, което затруднява осигуряването на задоволителни пенсии по устойчив за финансите начин. През март 2006 г. Европейският съвет прие нова рамка за социална закрила и за процеса за социално включване. Има и нов набор от общи цели: три всеобхватни и три цели за всяка една от областите на политики на социалното включване, пенсиите и здравето и дългосрочните грижи. Държавите членки трябва да изготвят годишни стратегически доклади за Европейската комисия, като през 2006 г. България представи своя първи национален доклад.

Съгласно Националния доклад за стратегиите за социална закрила и социално включване на Република България за 2006-2008 г., представен в рамките на отворения метод на координация, реално предизвикателство за политиката за съответствие е рискът от бедност сред възрастните хора и особено на най-възрастните – над 75 години. Сред всички възрасти най-уязвими групи са самотно живеещите, особено възрастни хора, а сред тях – най-вече жените.

Разликите в пенсионните права по пол показват, че жените все още се сблъскват с редица ограничения в достъпа им до социална защита. Те са в значително по-лошо положение не само на пазара на труда, но и с оглед на техните доходи от труд. Показателни за това са ниските нива на заетост, продължителните прекъсвания на

социално-осигурителния им стаж поради безработица, периодите за отглеждане на деца, грижи за зависими членове на семейството, както и поради нивото на средния индивидуален коефициент за жените.

България е изправена пред сериозни демографски предизвикателства, по-специално – миграцията. Понастоящем около 750 000 души работят в чужбина и, следователно, не правят вноски в българската социално-осигурителна система. Прогресивният спад в общия брой на населението, и особено на младите хора, предполага, че в бъдеще работната сила в България ще бъде дори още по-малобройна и по-възрастна.

III. Заключение и препоръки:

В България все още не е приет Закон за равнопоставеност на половете, както и не е разработена Национална стратегия за гарантиране на равнопоставеността на половете в страната. Органите и механизмите, въвеждащи подобна политика, и насърчителните мерки, там, където са необходими, за включване на измеренията на пола във всички програми, стратегии, закони и др., също липсват. Равнопоставеността на половете рядко е призма, през която се анализират стари и нови политики и актове. Чувствителността към въпросите на пола и експертизата в тази област от страна на професионалистите и вземащите решения органи е ниска. Механизмите за обществени консултации по реформите са също недоразвити и множество от неравенствата по признак пол са малко известни на обществеността и много рядко се дискутират.

Българското общество се нуждае от открит дебат какъв е най-добрият начин да се продължи реформата в социалното осигуряване с оглед по-ниските доходи на жените, особено във феминизираните сектори на общественото производство, неплатения труд в домакинството и недостатъчното споделяне на грижите по децата. Необходимо е също така да се проучат добрите модели за окуражаване на жените с ниски доходи да постигнат икономическа независимост. Важно е да се имат предвид и да се разработят повече механизми и възможности за постигане на еднаква икономическата независимост на мъжете и жените, което да се отрази и на техните пенсии, в съответствие с приоритетите на Пътната карта за равнопоставеност на половете на Европейския съюз за периода 2006-2010 г., приета от Европейската комисия през 2006 г. и одобрена от Европейския парламент през 2007 г. Само след такива мерки като резултат ще наблюдаваме среден пенсионен доход, приблизително еднакъв или такъв само с леки колебания.

1. Най-важните пречки за достъпа на жените до пенсионната система са липсата на продължителен стаж, минали или очаквани периоди на безработица, както и принудителната, нередовна или, в някои случаи, неплатена работа. Например, 227 жени на 100 мъже са неплатени семейни работници¹³. С оглед намаляването на натиска върху пенсионната система е необходимо предприемането на мерки за заетост на тези лица на гъвкаво или пълно работно време и за тяхното пенсиониране.
2. Жените са по-често заети на непълен работен ден¹⁴ и са преобладаващата част сред дългосрочно безработните (145 жени на 100 мъже) поради няколко причини като: обезкуражаване, семейни задължения и грижи за зависими членове на семейството,

¹³ Вж. Бюлетина на НСИ „Наблюдение на работната сила“ за първото тримесечие 2005, бр. 1, 2005, с. 65.

¹⁴ Пак там, с. 75.

стереотипите по пол за ролята на жените и др. Тези фактори са също важни за държавата и за хората, за да направят правилен избор за намаляване на негативните ефекти от по-малкия им принос в осигурителната система.

3. След промените и допълненията в трудовото законодателство през 2000 г. и прилагането на минималните осигурителни прагове по професии и икономически дейности, както и с въвеждането на задължителното регистриране на всички трудови договори, сивата икономика намаля, но все още съществува в големи размери. Поради това е изключително важно при по-нататъшното подобряване на пенсионната система да се имат предвид тези особености и по-специално броят и полът на заетите в сивата икономика.
4. Друг аспект, който би трябвало още повече да се развие от институционалните партньори, е подкрепата за продължаване на трудовата заетост на жените и мъжете след тяхното пенсиониране. Недостигът на работна ръка, която би могла да допринесе за първия стълб на пенсионната система, не може да се съчетае с ранно пенсиониране или пенсиониране на всяка цена на хората, които са все още активни. Това се отнася в по-висока степен за жените, отколкото за мъжете, като се имат предвид ограничените им възможности да придобият същия трудов стаж, какъвто имат мъжете.
5. Все още липсва обобщена синтезирана информация, предназначена за широката публика, която да дава повече възможности на жените и мъжете, които остаряват и се приближават към възрастта за пенсиониране, да направят информиран избор и да се подготвят за реалностите на пенсионната реформа. Направени са многократни индексации на пенсиите и се водят дебати за положителните и отрицателните ефекти от реформата, но много малко хора ясно разбират кои са реалните рискове по пол и как биха могли да се намалят. Повишаването на информираността и осигурителната култура на обществеността като цяло е процес от взаимен интерес за работодателите и техните организации, работещите, професионалните съюзи, националните институции и неправителствените организации и трябва да бъде колкото е възможно по-добре координиран, за да се постигнат положителни резултати, които да водят до по-високо ниво на равенство на половете.
6. От ключово значение за намаляване на несъответствията в положението на мъжете и жените е прилагането на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в социалната политика и във всички други свързани политики, или поне информирането на съответните заинтересовани страни и институционални партньори за тях, както и привличането на експерти в областта на равнопоставеността на половете в подобни дискусии.

Приложения:

Таблица А 1

Прогнози за коефициента на зависимост в ЕС и страните в процес на присъединяване към ЕС за периода 2000-2050 г.
(съотношение между броя на населението на възраст над 64 г. и населението в трудоспособна възраст – в %)

Страни	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Австрия	25	29	32	44	55	55
Белгия	28	29	36	46	51	50
Дания	24	27	34	39	45	42
Финландия	25	28	39	47	47	48
Франция	27	28	36	44	50	51
Германия	26	33	36	47	55	53
Гърция	28	32	36	42	51	59
Ирландия	19	19	25	30	36	44
Италия	29	34	40	49	64	67
Люксембург	23	26	31	40	45	42
Нидерландия	22	25	33	42	48	45
Португалия	25	27	30	35	43	49
Испания	27	29	33	42	56	66
Швеция	30	31	38	43	47	46
Великобритания	26	27	32	40	47	46
Средно за ЕС	27	30	35	44	52	53
България	24	24	29	34	41	53
Кипър	18	20	26	32	34	39
Чехия	20	22	32	38	47	59
Естония	23	25	30	36	42	57
Унгария	21	23	29	33	40	50
Латвия	23	26	29	37	44	56
Литва	21	24	26	35	40	43
Малта	18	22	32	39	40	46
Полша	18	18	26	33	37	50
Румъния	20	20	24	26	36	45
Словакия	16	17	23	30	36	47
Словения	20	24	32	44	53	64
Средно за страните-кандидати за ЕС	20	22	28	35	41	51

Източници: Страни-членки на ЕС – EPC 2001, страните в процес на присъединяване към ЕС – UN Population Division 2002.

Таблица А 2

Осигурени лица по икономически дейности и пол

Икономическа дейност	Жени към мъже	СОД жени към СОД мъже	СОД по ИД към СОД общо	Жени към мъже (1 стълб)	СОД жени към СОД мъже	Жени към мъже (1 и 2 стълб)	СОД жени към СОД мъже
Производство на облекло, вкл. кожено; обработка на кожухарски кожи	6.44	0.87	0.63	6.64	0.83	6.38	0.88
Производство на трикотажни изделия	4.02	0.76	0.81	4.21	0.75	3.95	0.76
Хуманно здравеопазване	3.78	0.74	1.30	3.58	0.75	4.02	0.73
Образование	3.46	0.90	0.87	2.69	0.89	4.78	0.98
Хотели и ресторанти	1.68	0.90	0.60	2.09	0.79	1.58	0.92
Хранително-вкусова промишленост	1.27	0.82	0.61	1.33	0.75	1.24	0.86
Търговия	1.07	0.83	0.75	1.11	0.80	1.06	0.83
Държавно управление	1.06	0.82	1.07	1.22	0.93	0.97	0.76
Операции с недвижими имоти, наемодателна дейност и бизнесуслуги	0.55	1.16	0.92	0.34	1.42	0.72	1.01
Строителство	0.14	1.10	0.81	0.14	1.09	0.14	1.10
Общо	0.93	0.85		0.92	0.88	0.94	0.83

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Таблица А 3

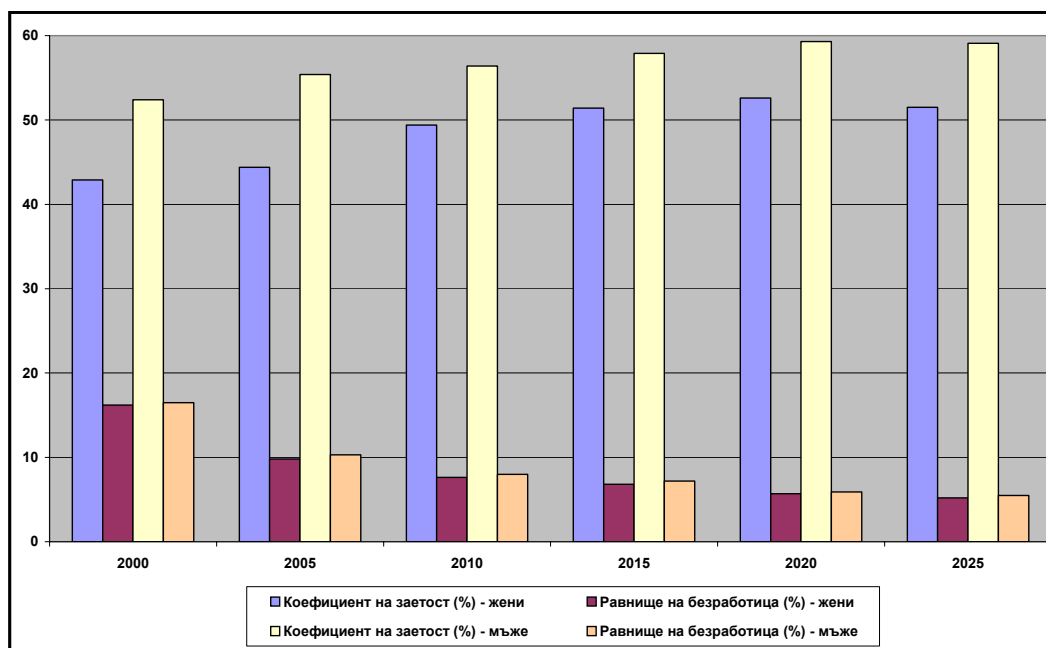
Среден осигурителен доход на жените спрямо среден осигурителен доход на мъжете по икономически дейности

Икономическа дейност	Жени към мъже	СОД жени към СОД мъже
Производство на облекло, вкл. кожено; обработка на кожухарски кожи	6.44	0.87
Производство на трикотажни изделия	4.02	0.76
Хуманно здравеопазване	3.78	0.74
Образование	3.46	0.90
Хотели и ресторанти	1.68	0.90
Хранително-вкусова промишленост	1.27	0.82
Търговия	1.07	0.83
Държавно управление	1.06	0.82
Операции с недвижими имоти, наемодателна дейност и бизнесуслуги	0.55	1.16
Строителство	0.14	1.10

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Фигура А 1

Заетост по професии и пол



Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Таблица А 4

Заети лица по пол и степен на образование

Степен на образование	Жени (в %)	Мъже (в %)
Общо	0.47	0.53
Висше		
Степени „бакалавър”, „магистър”, „доктор”	0.57	0.43
Степен „специалист”	0.71	0.29
Средно		
Средно, с придобита професионална квалификация	0.37	0.63
Средно общо	0.60	0.40
Основно	0.40	0.60
Начално и по-ниско	0.45	0.55

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Таблица А 5

Заети по класове професии и пол

Класове професии	Жени към мъже	Среден осигурителен доход на жените към среден осигурителен доход на мъжете
Ръководни служители	0.47	0.93
Аналитични специалисти	1.91	0.81
Приложни специалисти	1.77	0.83
Помощен персонал	2.55	1.04
Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия	1.72	0.89
Производители в селското, горското и рибното стопанство	1.12	0.92
Квалифицирани производствени работници	0.43	0.62
Оператори на съоръжения, машини и транспортни средства	0.40	0.78
Ниско квалифицирани работници	0.74	0.98

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.

Таблица А 6

Основни показатели

	2000	2005	2010	2015	2020	2025
	Отчетни данни		Прогнозни данни			
1. Население на възраст 15 г. и повече	6 882 935	6 671 699	6 417 230	6 128 296	5 888 149	5 699 720
- жени	3 564 896	3 466 273	3 346 243	3 203 823	3 082 338	2 983 901
- мъже	3 318 039	3 205 426	3 070 987	2 924 473	2 805 811	2 715 819
2. Равнище на заетост (%) - общо	47,5	49,7	52,7	54,5	55,8	55,1
- жени	42,9	44,4	49,4	51,4	52,6	51,5
- мъже	52,4	55,4	56,4	57,9	59,3	59,1
3. Равнище на безработица (%) - общо	16,4	10,1	7,8	7,0	5,8	5,3
- жени	16,2	9,8	7,6	6,8	5,7	5,2
- мъже	16,5	10,3	8,0	7,2	5,9	5,5
4. Осигурителен доход						
- жени - в % от средния осигурителен доход	89,1	89,5	89,1	89,6	89,8	89,9
- мъже - в % от средния осигурителен доход	111,0	112,2	111,9	111,9	111,6	111,2
5. Пенсионери - в % от населението в работоспособна възраст						
- жени	0,90	0,87	0,81	0,80	0,80	0,83
- мъже	0,58	0,54	0,52	0,51	0,50	0,51
6. Нови пенсионери за ОСВ според продължителност на осигурителния стаж - общо	36,0	35,9	39,5	39,5	39,4	39,5
- жени	32,2	35,0	37,5	37,1	36,7	37,2
- мъже	40,9	38,3	41,2	41,5	41,6	41,6
7. Пенсионна възраст						
- жени – съгласно законодателството (КСО)	55,5	58,0	60,0	60,0	60,0	60,0
- статистически данни	56,1	58,6				
- мъже – съгласно законодателството (КСО)	60,5	63,0	63,0	63,0	63,0	63,0
- статистически данни	59,7	64,0				
8. Индивидуален коефициент						
- жени	1,178	1,159	1,112	1,107	1,031	0,987
- мъже	1,630	1,508	1,329	1,287	1,251	1,095
9. Равнище на заместване на дохода						
- жени (1 стълб)	31,6%	31,0%	34,0%	31,1%	30,3%	28,8%
- (2 стълб)					5,2%	6,6%
- мъже (1 стълб)	51,4%	54,7%	51,8%	46,1%	42,2%	38,6%
- (2 стълб)						7,6%
10. Продължителност на живота						
- жени /от нулева възраст/	75,59					77,49
- жени /от възраст над 60 г./	19,67					20,95
- мъже /от нулева възраст/	68,68					70,54
- мъже /от възраст над 63 г./	14,08					15,02

Източник: Национален осигурителен институт, 2007 г.