

При всяка реформа трябва да се знае какво хората могат да приемат

Анри ЛУРДЕЛ е съветник по социалната сигурност на Европейската конфедерация на профсъюзите. Участва във всички ключови органи и институции на Европейския съюз, където се обсъждат въпросите на социална защита и осигурителните системи. Интервюто води Петя Климентова.

- Г-н Лурдел, кои са общите проблеми на пенсионните системи в Европа и България? Кои са възможните решения?

- Всички 27 членки на ЕС имат нещо общо в пенсионните си модели - имат първи етаж, който се основава на принципа на солидарността и който е гарантиран от държавата. Много от страните са въвели и втори етаж. В България се използва един втори етаж, където са включени и временните режими за категорияните работници. В повечето страни от ЕС във втория етаж са вноските за допълнителна пенсия. В случай, че имам много средства, ползвам и трети етаж, който е напълно доброволен. Ако имам застраховка живот, спестовна сметка или пък получавам наеми за апартамент, ако искам, тези доходи ги внасям в третия етаж. Единствената разлика е в значимостта, която в отделните страни от общността се придава на всеки един етаж. В страните, които се присъединиха към ЕС след 2003 г., имаше опит да се привилегирова втория етаж, за сметка на първия. Ако първият етаж, обаче, не е стабилен, дори вторият и третият да са много масивни, къщата лесно може да се срути. Ето защо допълнителното осигуряване за пенсия не е и не може да бъде основна част от формирането на пенсията. Нашата цел като синдикати е да гарантираме коректни доходи при пенсиониране - за всички. Ние сме убедени, че когато се привилегирова вторият етаж за сметка на първия, не може да се гарантира сигурен доход, защото вторият етаж зависи от финансовите пазари.

- Някои смятат, че Европа в т. нар. "Зелена книга" "настоявала" в страните от ЕС пенсионната възраст да се увеличи на 70 години?

Европа настоявала? Кой е Европа? Европа - това са нашите министри, чрез Съвета на министрите и Европейския съвет, подчертавам - нашите министри, нашите управници и депутати. Когато те казват *Европа ни налага*, всъщност самите те са решили да ни наложат дадено решение. Това е един претекст, да се скрият зад Европа и да предприемат мерки, за които нямат кураж да кажат *Такива мерки искаме*. Във Франция, когато има нещо, което не върви, когато трябва да се предприемат трудни решения, президентът Саркози и министрите веднага казват *Европа е виновна, тя ни задължава да...* Само че Европа - това са те.

Освен това, "Зелената книга" е документ за консултации, които ще продължат до 15 ноември. Тази "Зелена книга" в последствие ще доведе до "Бяла книга". В "Бялата книга" вече ще има предложения за мерки, които пак ще подлежат на обсъждания. Чак след това евентуално ще има европейски актове, евентуално може да има директиви, регламенти. Подчертавам още веднъж, ако се приеме дадена директива, например за България, това означава, че българските министри и депутати, които участват в Съвета на Европа и Парламента, са дали своето съгласие. Всъщност всички решения в областта на социалните въпроси се взимат от органите на Европейския съюз с пълно единодушие. Дори една страна само да е против, решението не може да се приеме.

Има действително изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), в което се правят сравнения, посочва се, че има страни, в които хората се пенсионира на 60, 62, дори 63 години, както е във Великобритания, в САЩ на 65, а в Япония на 70, при положение, че във всичките тези страни прогнозната продължителност на живот е една и съща. И ОИСР, която е много по-директна от ЕК, казва: *Като гледаме всичко това, смятаме, че е нормално да се увеличи пенсионната въз-*

раст. Това обаче е ОИСР, а не “Зелената книга” на ЕК. ОИСР няма никакви компетенции да казва на правителствата какво да се случва, тъй като е организация само за икономическо сътрудничество. “Зелената книга”, която е инструмент на Комисията, казва, че трябва да се удължи ефективната възраст за приключване на трудовата дейност, за да се даде възможност на хората да работят по-дълго време. Тази ефективна възраст не е пряко свързана със законовата пенсионна възраст и във всички страни от ЕС дори е по-ниска от нея. Искам още веднъж да подчертая, че никъде в документа не се казва: *Трябва да се увеличи пенсионната възраст*. Затова трябва много силно да се реагира, когато се чуят разни писъци и викове от типа *Комисията иска да се увеличи пенсионната възраст*.

Вярно е, обаче, че в “Зелената книга” има съществен пропуск - никъде не се говори за заетост. Не се засяга въпросът, че ако имаше заетост и добри заплати, може би тогава щяхме да имаме пари за финансиране на пенсиите и хората щяха с желание да продължат да работят. Макар че не се казва, подсказва се и се подразбира, че решение на пенсионните проблеми е удължаването на пенсионната възраст. Негласно има и препоръка, че трябва частните пенсионни режими да се развиват, да се наблегне на втория етаж, защото това насърчава финансовите пазари. Т.е. оставаме много далеч от целите на пенсионните системи, които са - да се гарантира достойна и достатъчна пенсия на всички пенсионери, през целия им живот като пенсионери.

Първата реакция на ЕКП спрямо “Книгата” е: *“Комисията бърка в целите”*. Целта не е да говорим за пенсионна възраст, а да се даде възможност на хората да работят до пенсионна възраст. Ние от ЕКП винаги сме казвали, че проблемът с бъдещето на пенсиите, не е проблем от техническо естество и не може да се реши с технически мерки - да се намалят пенсиите, да се увеличат заплатите. Подчертавам отново - истинският проблем е в заетостта и то качествената заетост, т.е. трайна заетост, а не на временни трудови договори, не по заместване, не с частична заетост, не на половин работен ден, а за младите - не на стаж.

В старите членки на ЕС не се осигурява качествена заетост за младите, дори да са завършили висшето си образование, дори когато са квалифицирани или с много добро обучение. Работодателят не иска да наема младите по нормален начин защото ако трябва да плаща за реалната им придобита квалификация, ще му струва много скъпо. Затова той казва - *“Ако искате, мога една лекичка работа да ви дам, но няма да получавате заплата или ще ви се плаща много малко. По този начин вие ще се научите, ще натрупате опит.”* Зад тези приказки стои реалността - за 6 месеца или година вие работите съвсем истински, вместо някой друг да работи и да му се плаща на реална заплата. Т.е. работодателите не искат да наемат млади, но много добре знаят как да използват тяхната квалификация и компетентност, без да влагат много средства.

Германия е една от много малкото страни, в които образованието се признава за осигурителен стаж. Това се прави, защото е възприета идеята за ротативно обучение. Докато студентите учат, те ходят и на стажове по предприятия, но това е част от тяхното обучение. В тези случаи образованието се брои за години осигурителен стаж. Някои страни от ЕС, които предприеха реформи в областта на пенсионирането, дадоха възможност да се купуват години стаж за пенсия. Това, обаче, струва скъпо и няма голям успех. В България с идеите за увеличаване на стаж за пенсиониране, нараства вълната на желаещите да закупят осигурителен стаж, но това са хора, които нямат вече друг шанс да си набавят този стаж.

- Кои са ключовите мерки, които ще подпомогнат създаването на заетост в Европа, в контекста на Глобалния пакт за заетост на МОТ?

Най-напред трябва фирмите да престанат да съкращават работни места, т.е. да направят нещо като това, което се прави в Германия. Там властите счетоха, че струва по-скъпо, след като веднъж изгубиш работа, да се върнеш обратно. Правителството подпомогна предприятията чрез обезщетяване за частичната безработица. Заради кризата, определено има намаляване на дейности. Решенията са две - или съкращаваш хора - правиш директни уволнения, или разпределяш между всички налични ра-

ботници дейността, която имаш. За да се компенсира обаче липсата на средства, правителството и социалните партньори развиха едно обезщетение за частична безработица, т.е. за намалена работа. Това е едно възможно решение. Освен това, предприятията трябва да инвестират не на финансовите пазари, а в обучение на техните работници - обучение през целия живот. Всички професии и занаяти еволюират. Трябва работникът, който е на заплата, да е готов, да бъде в час с тези промени или да премине към друга работа. Но когато 30 години съм работил една и съща работа, на поточна линия например, абсолютно повтаряща се, и не са ми дали възможност да видя нещо друго, няма на 50 г. да съм готов към промените. Може да си способен, но трябва и да си подготвен. Третата мярка е да се развива социалният диалог във фирмата, в бранша, в сектора. Знам, че е трудно, но това е ключето от бараката. Не държавата е тази, която трябва да прави всичко. Социалните партньори трябва да поемат своите отговорности. Това е апел, който лансирам към работодателите. Защото българските синдикати поемат своята част от отговорността.

Освен това, нека не забравяме, че има и европейска цел - да се достигне до 70% заетост в Европа. Сега сме само на 60-65%, а това повишаване на заетостта не става с магическа пръчка. Трябва да се гледа и в дългосрочен план.

- Да се върнем на дискусиата, която тече в момента в България?

Има един ключов проблем, който е общ за цяла Европа. Преди да се увеличава пенсионната възраст, трябва да се даде възможност да се работи до тази възраст. В България пенсионната възраст е 60-63 години, а средната възраст, на която хората напускат трудовия живот е 58 години. Всъщност, когато мъжете или жените, с някои малки изключения, след 55 години нямат работа, това не е защото не искат да работят, а защото някой не иска да ги назначи. Удължаването на пенсионната възраст е една лесна мярка, която не решава никакъв проблем. Трябва да се насочим към предприемане на мерки, санкции, глоби, вкл. и към работодатели, които уволняват хората преди пенсионна възраст. Трябва да се насърчи, обаче и назначаването на млади хора. Това е проблемът с финансирането на пенсиите - все по-късно се влиза от страна на младите в пазара на труда, защото не се назначават млади хора, а се излиза по-рано, защото се съкращават възрастни. Фитилът е запален от двете страни.

Втората писта, по която се движите, е за периода на осигурителния стаж. Слава Богу, продължителността на живота се удължава. Средно в ЕС има 3 месеца удължаване на живота за всяко следващо поколение. Това обаче значи, че всяко поколение, което се ражда сега, ще получава 3 м. повече пенсия от предишното. А това се плаща. Така че да се започне дискусия за удължаване на стажа не е сюрреалистичен въпрос. Преди това, обаче, трябва да се провери дали се дава сега възможност на мъжете и жените в България, които работят и си плащат осигуровки, да достигнат нужния стаж. Ако ги уволнят, те никога няма да стигнат до изискуемите години стаж. Освен това, да се види дали всички плащат тези години осигурителен стаж. Дали наистина ще бъде това достатъчно да се финансират пенсиите на бъдещите поколения.

В същото време не бива да ориентираме младите хора само към една професия, към един занаят. Във Франция също се обучават кадри в професионалните училища - за железниците, електро услуги и др. Младите обаче не трябва прекалено рано да се заключват в един тип обучение. Защото ако ги затвориш много рано, ако една професия изчезне на даден етап, какво ще правим? Ние в ЕКП сме за това да се даде една възможно най-широка основа при обучението на младите и след това да се насочат към дадена област и да специализират. Това е постоянното обучение. Затова се борим за спазване принципите на учене през целия живот.

- А как да накараме работодателите да не уволняват хора в пред пенсионна възраст?

Само чрез санкции. Може и чрез стимули, но ето какво се случва. Да речем ако назначите един по-възрастен работник, няма да плащате осигурителни вноски. Какво обаче прави работодателят? Той ги уволнява след 55 години, а после ги наема отново, за да се възползва от тази мярка и дори ги назначава на по-ниска заплата. Такива идеи

са били прилагани в Европа, за да се насърчава назначаването на по-възрастните работници, но неуспешно. Във Финландия, обаче, се направи нещо добро. Заедно със социалните партньори бяха развити планове за обучение и квалификация, не за да се назначават възрастни работници, а да останат заетите. Затова казвам, че стриктния контрол и санкции трябва да бъдат превантивни. Насърчителни мерки могат да бъдат и помощи към предприятията, за да адаптират работната среда към специфичните изисквания към по-възрастните работници, да им се предложат обучения и това да става заедно с усилията на работодателите, синдикатите и правителството.

Засега в България остава въпросът за осигурителния стаж - периодът, в който се плащат вноски. Бих казал, че може да се води дискусия по тази тема, но с ограничителни мерки, предпазни бариери. Трябва да се види дали продължителността на осигурителния стаж е достатъчен или не за финансиране на системата. Това значи да се види дали на всички хора е дадена възможността да правят вноски, както се изисква за пълен стаж. Трябва да има истински, достоверни, независими, сериозни изчисления. Нужни са аналитични и актюерски разчети. Да се намерят отговори едновременно на държавно ниво и в рамките на социалния диалог за тези, които работят тежък и уморителен труд. Защото не всички имаме една и съща евентуална продължителност на живот. Според това дали си работник, или на свободна професия, или висш чиновник вероятността за продължителност на живота е различно.

В период на криза дефицитът е възможност за маневриране ако се лишим от тази възможност за маневри, т.е. да ограничим разходите, като се намалят разходите - в социалната сфера. А всъщност този подход означава, че вървим в обратната посока - ако намалиш заплатите, намаляваш икономическия растеж, свиваш потреблението. Не искам да кажа, че дефицитът трябва да се остави да расте и да живеем на кредит на бъдещите поколения. Не искам моята пенсия да се плаша от бъдещите поколения. Но в определени условия, в извънредни ситуации, трябва да се използва възможността, която предоставя дефицитът, за да се възстанови или увеличи заетостта и да се предприемат други мерки. Евентуално може при някои много специфични и ограничени във времето условия да освободим и намалим малко тази или онази социална вноска, но при условия, че ще се задържи и увеличи заетостта. В тази връзка първото правилно е прозрачността и второто - контрола. В много страни работодателите оказват натиск и изтъкват, че ако нямат тези разходи, ще създават толкова много работни места, а всъщност никой от тях не го прави. Обаче освобождаване от вноски, които не се плащат, трябва да се компенсират от държавния бюджет, а той е на минус! Тогава? Средната вноска в ЕС е около 25%, но стига и до 30% в някои страни. В Дания е само 6%, но се компенсира от много силна и тежка данъчна система. В Дания пенсията е за всички, достъпът до здравни услуги е безплатен за всички граждани и това се финансира от данъците, а не от осигуровки. Винаги трябва да има тази връзка данъци - вноски. Осигурителните вноски в скандинавските страни се покриват от данъците. Имаш право на достъп до здравни или пенсионни права и услуги не защото работиш, а защото си гражданин. Затова е нормално тези услуги да се плащат от всички граждани през данъчната система. Но в системи за социална сигурност, които се финансират основно от трудови доходи средният размер е около 25%.

За да има успешна реформа, как трябва да се водят преговори? Най-напред да се види каква е социалната приемливост, какво хората са готови да приемат? Една реформа зависи от 3 условия. Прозрачност, всички да са убедени, че това нещо трябва да се направи. Освен това - справедливостта. Не хората да остават с впечатлението, че винаги едни и същи плащат. Третият елемент на рецептата е - оценяването и преоценяването на ефекта от мерките. Дали не са били прекалено силни, дали са били достатъчни, ако не са - какво трябва да се направи. Връщаме се на общото решение за договарянето - периодично социалните партньори да оценяват ефекта на мерките.

Испанците започнаха реформа на пенсионната си система, на база анализи и изчисления. Те решиха, че няма да се изчислява пенсията на последните заплати, а на 8-те най-добри. Европейската комисия каза, че това не е достатъчно. Две години след това

бе отчетено, че мерките са достатъчни. Това е смисълът и необходимостта от такъв споделен периодичен контрол. Това е много важно, особено сега, в кризата, когато в Испания, Румъния, Гърция и т.н. социалните системи са под силно напрежение и се реши пенсиите да се намалят, да се замразят.

Кризата е много добро извинение, за да се прокарат мерки за икономии, от страна на правителствата, които са най-тежки за обикновените хора, за тези, които са на заплатата, които плащат и са жертви на кризата. Затова девизът на ЕКП е ***ДА на качествена заетост, НЕ на свиването на социални разходи!***