

□ Начало Карта на сайтаКонтакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗПКОНПИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закони Наредби Правилници Постановления Решения Класификации Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ Архив от дата: . Бисер Петков: В момента има ниска безработица и дори глад за квалифицирани кадри □ Интервю за предаването „Денят започва“, БНТ 17.01.2018 г. □ □ Водещ: □ С ниска безработица и глад за квалифицирана работна ръка. Така започна 2018 година. Синдикати и работодатели предвиждат 10-12% ръст на заплатите. Бизнесът обаче остана недоволен от повишаването на минималната работна заплата и притеснен от липсата на кадри на пазара на труда. На този фон Конституционният съд се раздели на две и не успя да вземе решение да се обяви за противоконституционен текста от Кодекса на труда, който позволява на работодателя да изплаща 60% от трудовото възнаграждение при затруднения. С други думи – да бави заплати. Дискутира се реда и начините, по които ще се изплаща така наречената втора пенсия, която ще идва от допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Добро утро на Бисер Петков, министър на труда и социалната политика, добре дошъл. □ Бисер Петков: Добро утро. □ □ Водещ: □ Да започнем с европредседателството и целите, които си поставяме да постигнем за □ тези 6 месеца в областта на социалната политика, на пазара на труда в Европейския съюз, част от тях са свързани с преговорите по Брекзит и запазването на правата на работещите европейци във Великобритания и британци в Европа. □ Бисер Петков: □ Безспорно има много събития и въпроси, които присъстват в областта на труда и социалната сфера. България, като председателстващ съвета на ЕС, има отговорността да постигне максимален напредък. Ако трябва да започна с езика на цифрите в областта на труда и социалните въпроси, в София са предвидени да се проведат 23 събития. Те вече започнаха. Имаме няколко конференции на високо ниво, на които ще поставим важни за Европейския съюз въпроси. Такива са бъдещето на труда, социалната икономика, развитието на социалното предприемачество, бъдещето на инвестициите в човешкия капитал и европейските социални фондове след изтичане на сегашния програмен период. Същевременно Съветът на министрите в областта на труда и социалните въпроси ще обсъди редица важни законодателни досиета, 14 на брой, част от тях доста сложни, по които България се очаква да постигне напредък. Следващата седмица в Европейския парламент започва междуинституционалния разговор по Директивата за командированите работници в рамките на предоставяне на услуги, като се очаква да бъде приключено това досие. Имаме много работа по отношение на измененията в Директивата за координация на системите за социална сигурност, които предполагат запазване и преносимост на социалните права на тези, които отиват и работят в други държави-членки на ЕС. Ще се обсъжда и новата директива за постигане на по-добър баланс между личния и професионалния живот на родителите и лицата, които полагат грижи за други лица. Основният приоритет в нашата област е прилагането на Европейския стълб за социални права, който беше приет през ноември миналата година в Гьотеборг и отговорността на нашето председателство е много голяма в тази област. Затова и в петък съм поканил социалните партньори, за да обсъдим какви мерки и □ действия ще набележим за прилагане на Европейския стълб за социални права и засилване на социалното измерение на Европа, каквато е волята на държавите-членки. □ Водещ: □ Един от общите проблеми в целия ЕС, то кълбо от проблеми. От една страна са разликите в заплащанията на труда и това, че за една и същ професия, ако се работи в България се получава една заплата и ако се работи в Германия, Франция, Холандия, заплата е друга. Това предизвиква вътрешната трудова миграция. От другата страна е общият дефицит на кадри. Тези диспропорции как трябва да се преодоляват. Ето, при нас бизнесът и синдикатите казват 10-12% ръст на доходите, но той не може да бъде догонващ. □ Бисер Петков: □ Да, така е. Сърцевината на европейската политика е кохезионната политика. Затова позицията на България е ясно изразена в началото на председателството – тази кохезионна политика трябва да продължи. Сближаването между държавите-членки, включително и по отношение на равнището на доходите, трябва да продължи. Вие сте прав, че трябва да имаме една конвергенция на сближаване с изпреварващо нарастване на доходите в държави като България, които имат значително по-ниско равнище на доходите от други държави-членки. Има инициативи в ЕС в това отношение и България ги подкрепя. Надявам се, че наистина Европа ще продължи да сближава държавите-членки и по този начин да решава проблеми, идентифицирани като трудов дъмпинг и други, които също са част от дневния ред на форумите на ЕС. По отношение на политиките на пазара на труда, това, на което залагаме, е подобряване на качеството на работната сила. На утрешното заседание на МС ще бъде разгледан Националният план за действие по заетостта. Със 73 млн. лв. от държавния бюджет ще се финансират програми и мерки, които имат за цел да допринесат за повишаване качеството на работната сила на българския трудов пазар, защото се очертава ясен дефицит на работна сила и като количество, и като качество. Един от приоритетите на правителството е да работи за преодоляване на този дефицит, за постигане на баланс на пазара на труда. Натискът на пазара на труда от страна на търсене на труд безспорно ще води до увеличаване на равнището на заплащане и повишаване цената на труда. Затова прогнозите и очакванията са, че доходите ще продължават да растат през 2018 г. Ако използвам числата от средносрочната бюджетна рамка, за 2018 г. е предвидено с 6,6% да се увеличи компенсацията на едно заето лице. По-високият размер на минималната работна заплата с повече от 10% спрямо 2017 г., по-високите заплати, за които е осигурено финансиране в много обществени сектори – като образование, сигурност, както и нагласите на работодателите в частния сектор да повишават заплатите, ще доведе до значително повишаване на доходите през тази година. □ Водещ: □ В същото време бизнесът е силно притеснен от липсата на

достатъчно работна ръка. От една страна в дългосрочен план предвиждате да има дефицит на работна ръка, от друга страна по някакъв начин, дори с палеативни мерки, част от проблемът трябва да се решава. Вносът на работници от трети страни как би се отразил на това нещо? Трябва ли да внимаваме от кои страни внасяме работна ръка? С вас, преди Коледа, ходихме до първия полет до Одеса, надяваме се хора с български произход от Украйна, Молдова, да идват да работят за нас, но те могат ли да бъдат полезни? □ Бисер Петков: □ Провеждаме различни политики за решаване на тези проблеми на пазара на труда. Основният проблем е недостигът на работна ръка. Това върви по няколко линии. Вече споменах за Националния план за действие по заетостта и неговия фокус върху повишаване качеството на работната сила чрез обучение, чрез постигане на по-добро съответствие между търсенето на пазара на труда и това, което се предлага. Друг възможен инструмент е облекчаване на вноса на работна ръка. Това вече е в ход с извършени промени в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, които либерализират условията, облекчават процедурите особено по отношение получаването на „Синя карта“ за висококвалифицирана заетост на работници от трети страни. По отношение на вноса на работна ръка от трети държави се надявам, че през месец февруари ще можем да подпишем първото споразумение за регулиране на миграцията на работна ръка с Армения. В момента има експертна делегация от министерството в Ереван и преговаря по текстовете на тази спогодба. На експертно ниво започват разговорите с Украйна, Молдова, с които ще целим сключването на подобен тип спогодби, с които ще се облекчи наемането на работна ръка от български работодатели. Разбира се, това са двустранни спогодби, но в случая инициативата е наша. Министерството полага усилия заедно с бизнеса да предложи конкретни оферти за работа на българите, които работят нискоквалифициран труд в чужбина, за да се върнат □ в България. □ Водещ: □ Въпросът е, че малко изкучително звучи следната обява „2000 евро заплата за международен шофьор“ и си казваш – „Аз съм държавен чиновник и взимам в момента 500 евро, отивам и ставам международен шофьор във Франция“. □ Бисер Петков: □ Наистина някои работодатели в България могат да предложат конкурентни заплати в сравнение с работодатели в други държави и по този начин да мотивират част от българите да се върнат и да продължат да работят в България. Аз се надявам, че с тези политики ще успеем постепенно да решаваме дисбаланса на пазара на труда. □ Водещ: □ Другият казус, който трябва да се реши през тази година, е начинът, по който ще се изплащат пенсиите по така наречения втори стълб, тъй като съвсем скоро първите правоимащи ще могат да предявят претенции. Какви са възможните решения? Доколко нещата могат да бъдат до право на избор, до колко трябва да се въведе по-строга регламентация? □ Бисер Петков: □ Още в началото на мандата Министерството на труда и социалната политика пое тази задача и беше създадена работна група, която да подготви концепция, □ регламентираща фазата на изплащане на пенсии от втория стълб. Тази работна група предложи към средата на декември работен документ в концептуален вид, който беше изпратен на социалните партньори, КФН, НОИ за становище. Този документ придоби и публичност и се коментира в пространството. Искам да подчертая, че това е работен документ. Целта беше да се получат становищата от всички заинтересовани страни и след като те бъдат обсъдени, да се излезе с един завършен вариант на концепция, на база на който да се разписват нормативни текстове. Работната група, която има широка представителност – на пенсионните дружества, социалните партньори, академичните среди, до момента постигна съгласие пенсионните дружества да могат да предлагат на своите клиенти възможност за избор между няколко пенсионни продукта. Общо е виждането, че основният продукт трябва да бъде пожизнена пенсия. Предвижда се да се създаде отделен фонд за изплащане на пожизнени пенсии, в който ще се прехвърлят средствата от индивидуалните партии на лицата, които ще получават пожизнена пенсия. Това, което се възприе, е да има гарантиран минимален размер на пожизнената пенсия на база на гарантирания капитал – сумата от всички осигурителни вноски, направени от лицето. Планира се този гарантиран размер на пожизнената пенсия да бъде записан в пенсионния договор и да се обезпечава. Размерът на пенсията ще зависи от това колко пари има в индивидуалната партида, какви допускания има дружеството по отношение на продължителността на живота на лицата. Пенсията ще може да се актуализира на база разликата между постигната доходност от инвестиране на средствата и техническата лихва. Това □ са доста професионални и експертни въпроси. Целта е тази уредба да бъде приета по-скоро, за да могат лицата да правят информиран избор, защото законодателството им дава право на избор, който те могат да упражнят до 5 години преди възрастта им на пенсиониране. □ Водещ: □ Този избор ще трябва, ако аз се пенсионирам на 70 години, да го извърша най-късно, навършвайки 65 години, така ли? □ Бисер Петков: □ Да, макар че все още пенсионна възраст 70 години не е възприета у нас. Решението е индивидуално и свързано с пенсионната възраст на лицето. Всеки може да направи окончателно избор дали да остане в Държавното обществено осигуряване (ДОО) с пълен размер на вноската като прехвърли спестяванията от универсалния пенсионен фонд (УПФ) и да получава пенсия само от ДОО, или да получава пенсия и от УПФ. При втория вариант пенсията му от ДОО ще бъде редуцирана, тъй като част от осигурителните вноски са насочвани към УПФ. Целта е и да се даде повече избор на осигуреното лице. Другият пенсионен продукт, който се предлага, са така наречените програмирани тегления. Той дава възможност индивидуалната партида да се запази, да има наследяемост на средствата, ако лицето почине по-рано. Пенсията ще се плаща от индивидуалната партида. Тук остава един риск за надживяване на очакваната продължителност на живота. □ Водещ: □ Някой да предвиди, че в рамките на 10 години иска да получи парите, които е натрупал, а той след това да има още 10 години живот, през които да не получава средства? □ Бисер Петков: □ Да. Но има варианти, в които може да се обезпечи почти пожизнено плащане по линия на програмираните тегления. Дебатът продължава. Аз се радвам, че има активност, има позиции. Дебатът е по отношение на това каква да бъде свободата за избор на пенсионни продукти, дали да има служебна опция и как да бъде разписана тя, да се дава възможност за комбиниране на пенсионни продукти и големият дебат – дали да има наследяемост. Актуерската наука отдавна е установила, че когато се плащат пожизнени пенсии, не може да се гарантира в чистия вид на този продукт наследяемост. Разбира се, има много решения и възможности и тепърва дебатът ще навлиза в детайлите. Решимостта на всички е този път да стигне до края и в рамките на тази година да имаме готов законопроект, надявам се и закон, който с изменение и допълнение в Кодекса за социално

осигуряване да се регламентира детайлно фазата на изплащане. Въпрос на преценка е кое да бъде регламентирано на законово ниво, кое да остане за подзаконово ниво - за правилниците на пенсионноосигурителните дружества. □ □ Водещ: □ Преди Коледа възникна един проблем с това, че децата на родители, които са починали и нямат 5 години осигурителен стаж, нямат право на пенсия от починалия си родител. По какъв начин трябва да се реши този казус? Житейските ситуации са ни предложили много такива примери. Млади семейства загиват в катастрофа, остават дете сираче. Хората са толкова млади, че не са имали възможност да направят 5 години стаж. □ Бисер Петков: □ Действащото законодателство предвижда подпомагане чрез наследствена пенсия от починал родител, но затова е необходим стаж в зависимост от възрастта на починалия. Ако починалият родител е на възраст до 20-години, е достатъчно да бъде само осигурен. Ако той е над 30 години, тогава изискването е за 5 години осигурителен стаж. За децата, които нямат право на пенсия от починал родител, Кодексът за социално осигуряване предвижда персонални пенсии, които се отпускат с решение на МС и са с покриване на доходен критерий, който наистина е много нисък. Това е гарантираният минимален доход, който от началото на тази година е 75 лв. Една по-малка част от децата имат право на такава пенсия. Това, което ще предложим и се надявам да получи подкрепа, е тази помощ за семейство, в които единият родител е починал, да бъде регламентирана в Закона за семейните помощи за деца. По този начин част от тези нехарактерни плащания за осигурителната система ще отидат към системата за социално подпомагане. От друга страна ще може да се реши въпросът семейства с починал родител да могат да получават подкрепа по линия на социалното подпомагане и тя да бъде свързана с един много по-висок доходен критерий. Така ще се разшири обхвата на децата и семействата, които ще получават подкрепа при настъпване на нещастни житейски обстоятелства. □ EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИКА ЗА ПОВЕРИТЕЛНОСТ НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България