



НАЦИОНАЛЕН
ОСИГУРИТЕЛЕН
ИНСТИТУТ

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XIII, БРОЙ 1, 2014

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

Председател Весела Караиванова
Членове Антоанета Ганчева
Елина Чалъкова
Даниела Асенова
Теодора Нончева
Марин Калчев
Снежана Малакова

Редактор Петър Иванов
Коректор Маргарита Чешмеджиева
Предпечат Весела Петрова
ISSN 1311 9656

Адрес на редакцията: 1303 София, бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64

Тел: 02 926 12 34

web: www.nssi.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

Нормативна уредба

Йосиф Милошев - Основни промени в държавното обществено осигуряване през 2014 г.....3

Електронни услуги

Иглена Стефанова - Електронните услуги на НОИ през 2013 г. – данни за потребителската активност..... 5

Осигуряването в числа

Гинка Връбчева и Илияна Бояджиева - Новоотпуснатите пенсии от ДОО през 2013 г.....7

Трудови злополуки

Сокол Силянов - Анализ на трудовите злополуки в България през 2011 г.....13

На фокус

Петя Йорданова - Териториално поделение на НОИ в гр. Велико Търново – организация на дейността и постигнати резултати за 2013 г.....19

Международни договори

Боряна Боева - Спогодбата между Република България и Канада за социална сигурност – обхват и основни параметри24

Чужд опит

„Динамичното социално осигуряване – глобален ангажимент за високи резултати” - доклад за тенденциите и развитието в сферата на социалното осигуряване.....27

Разликите между половете в социалното осигуряване.....29

Нормативна уредба**ОСНОВНИ ПРОМЕНИ В ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ПРЕЗ 2014 Г.**

Йосиф Милошев – началник отдел “Осигурително законодателство и договори”

Със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2014 г. (ЗБДОО) и направените с него изменения и допълнения в Кодекса за социално осигуряване (КСО) са приети следните основни промени в държавното обществено осигуряване през 2014 г.:

Максималният месечен размер на осигурителния доход се увеличава от 2200 лв. на 2400 лв.

Минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО за периода от 1 януари до 31 юни 2014 г. е 150 лв., а от 1 юли 2014 г. се увеличава на 154,50 лв.

Размерът на паричното обезщетение за отглеждане на малко дете по чл. 53, ал. 1 и 2 КСО също се повишава - от 310 лв. на 340 лв.

Дневният минимален размер на обезщетението за безработица остава в размер 7,20 лв.

Запазва се размерът на еднократната помощ по чл. 13г КСО при смърт на осигурено лице - 540 лв.

За 2014 г. не се внасят вноски за фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите”, а максималният месечен размер на гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя е 1200 лв.

С изменението на чл. 4, ал. 1, т. 7 КСО в списъка на лицата, осигурените за всички рискове, се допълват управителите на клонове на търговски дружества и на еднолични търговци, вписани в търговския регистър. Промяната на разпоредбата дава право на тези лица да получават парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и отглеждане на дете, както и за безработица.

С новата ал. 5 на чл. 7 КСО е регламентирано, че ако самоосигуряващите се лица имат няколко публични задължения, те могат да заявят кое от задълженията за осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване погасяват, като в този случай не се прилага чл. 169, ал. 5 и 6 ДОПК. Текстът е съобразен с промените в ДОПК, влезли в сила от 4.03.2014 г. във връзка със закриването на единната сметка за публични задължения.

Определен е срокът за внасяне на осигурителните вноски в случаите по чл. 9, ал. 3 КСО при зачитане на осигурителен стаж, когато лицето не е работило. Съгласно чл. 7, ал. 12 КСО

осигурителните вноски за периодите по чл. 9, ал. 3 се внасят от осигурителите:

- до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който е влязъл в сила актът за установяване на незаконното недопускане или отстраняване от работа, а при възстановяване на работа по реда, определен в специални закони, до 25-о число на месеца, следващ месеца на възстановяването;
- до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който е влязъл в сила актът, с който се признава незаконността на уволнението от съответния компетентен орган;
- до 25-о число на месеца, следващ месеца, за който се полага обезщетение на трудоустроено лице, на което не е предоставена подходяща работа;
- до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който е изплатено обезщетението за оставане без работа.

С чл. 33, ал. 5, т. 12 КСО се създава електронен регистър на болничните листове и решенията по обжалването им. Създаването на регистъра е във връзка с предприетите действия по въвеждане на изискването подаването на данни за издадените актове от органите на медицинската експертиза да се извършва по електронен път.

С промяна в чл. 49, ал. 1 КСО периодът, от който се изчислява размерът на паричното обезщетение за бременност и раждане, се намалява от 24 на 18 месеца, предхождащи месеца, през който е възникнало правото на парично обезщетение за бременност и раждане.

В Кодекса за социално осигуряване са направени и промени във връзка с отпуска при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, които са в сила от 1 януари 2014 г. Регламентирано е, че за периода на отпуска до 365 календарни дни, паричното обезщетение се изчислява при условията и в размерите на паричното обезщетение за бременност и раждане – 90 на сто от осигурителния доход за 18 месеца, предхождащи месеца, през който е започнал отпускът за осиновяване на дете като лицето, ползващо този отпуск, трябва да е било осигурява-но най-малко 12 месеца за фонд “Общо заболяване и майчинство”. Право на това обезщетение и при същите условия имат и самоосигуряващите се лица.

С новата ал. 2 в чл. 107 КСО изрично са посоче-

ни кои са контролните органи на Националния осигурителен институт (НОИ) – инспекторите по осигуряване, лекарите по експертизата на временната неработоспособност и другите длъжностни лица, на които със заповед на управителя на НОИ или на ръководителя на териториално поделение на НОИ (ТП на НОИ), е възложено да извършват ревизии и проверки по разходите на държавното обществено осигуряване и да контролират спазването на нормативните актове във връзка с дейността на НОИ.

С промяната в чл. 114, ал. 3 КСО е определено, че когато се събират задължения за неоснователно получени суми за осигурителни плащания от физически лица, се издава само разпореждане за събиране на сумите от компетентното длъжностно лице и не се съставя акт за начет.

С допълнението в чл. 114, ал. 4 КСО се дава възможност за събиране на неправилно изплатени суми за парични обезщетения, след като лицето е починало. В тези случаи сумите се събират от лицето, което ги е получило, или солидарно от наследниците въз основа на разпореждане, издадено от компетентното длъжностно лице в ТП на НОИ. Разпореждането подлежи на доброволно изпълнение в 14-дневен срок от връчването му.

В чл. 127, ал. 3 КСО е определено, че индивидуалният коефициент за изчисляване на пенсиите от държавното обществено осигуряване се намалява със съотношението между размерите на осигурителните вноски за универсален пенсионен фонд и за фонд “Пенсии” за трета категория труд. Това намаление се отнася за лицата, родени след 31 декември 1959 г.

С изменението на чл. 100 КСО се възстановява действието на т.нар. “швейцарско правило”, като пенсиите, отпуснати до 31 декември на предходната година, се осъвременяват ежегодно от 1 юли с решение на Надзорния съвет на Националния осигурителен институт с процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастването на осигурителния доход и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната календарна година.

С изменението на § 5, ал. 2 и ал. 3 от преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на КСО процентът, с който се намаляват пенсиите, изплащани от Учителския пенсионен фонд, когато лицето се пенсионира преди навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 КСО се променя от 0,2 на сто на 0,1 на сто за всеки недостигащ месец до навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 КСО и се увеличава добавката за отложено пенсиониране на учителите

от 0,2 на сто на 0,33 на сто за всеки месец, през който лицето е работило след придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 1 КСО.

Удължава се до 31 декември 2018 г. срокът за ограничаване на максималния размер на получаваните една или повече пенсии. Максималният размер на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, до тази дата ще се определя от 1 юли за всяка календарна година и ще е равен на 35 на сто от максималния осигурителен доход за съответната календарна година, определен със ЗБДОО.

За 2014 г. максималният размер на получаваните една или повече пенсии ще се увеличи от 1 юли от 770 на 840 лв.

За 2014 г. се спира нарастването на възрастта и осигурителния стаж за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 1 КСО като те остават съответно 60 години и 8 месеца от жените и 63 години и 8 месеца от мъжете и осигурителен стаж 34 години и 8 месеца за жените и 37 години и 8 месеца за мъжете. Право на пенсия по чл. 68, ал. 3 КСО се придобива при навършване на 65 години и 8 месеца за жените и мъжете и не по-малко от 15 години действителен осигурителен стаж.

С изменението на чл. 69, ал. 1 КСО се възстановява разпоредбата за придобиване право на пенсия от военнослужещите, действала до 31 декември 2012 г. – те придобиват право на пенсия при освобождаване от служба независимо от възрастта им при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени като военнослужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България.

През 2014 г. се запазва възрастта за придобиване право на пенсия на лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд. До 31 декември 2014 г. включително, лицата, които са работили 10 години при условията на първа категория труд или 15 години при условията на втора категория труд, могат да се пенсионират при навършване на възраст 47 години и 8 месеца за жените и 52 години и 8 месеца за мъжете при първа категория труд или 52 години и 8 месеца за жените и 57 години и 8 месеца за мъжете при втора категория труд, и ако имат сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете.

Отпада нарастването на учителския осигурителен стаж за придобиване право на пенсия от учителите, като до 31 декември 2020 г. включително, той остава 25 години и 8 месеца за жените и 30 години и 8 месеца за мъжете.

ЕЛЕКТРОННИТЕ УСЛУГИ НА НОИ ПРЕЗ 2013 Г. – ДАННИ ЗА ПОТРЕБИТЕЛСКАТА АКТИВНОСТ

Иглена Стефанова – началник отдел “Развитие на електронните услуги”

Националният осигурителен институт (НОИ) е възприел и прилага новите стандарти в управлението на всички бизнес и административни процеси в страната. Като част от структурата на държавната администрация, институцията активно се включва в изграждането на основите на електронното правителство в Република България.

В съответствие с нарастващото значение на интернет средата в съвременния свят ръководството на НОИ поставя акцент върху усъвършенстването на достъпността до институцията по електронен път като правилната формула за нейната модернизация. Всички тези действия са продиктувани от стремежа към по-ефективно взаимодействие между администрацията и потребителите на нейните услуги.

С цел намаляване на административната тежест за осигурителите и осигурените лица, усилията на IT екипа на НОИ са насочени приоритетно към интегрирането и развитието на все повече електронни услуги. В рамките на последните няколко години специалисти от института, с помощта на външни изпълнители, успяха да развият широко портфолио от програмни продукти, които вече са се превърнали в неделима част от дейността на институцията.

Националният осигурителен институт предоставя е-услуги, насочени към осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се лица с цел по-пълната им информираност относно техните права и по-добрата защита на интересите им. Само в рамките на миналата година НОИ е внедрил общо 17 електронни услуги, като по-голямата част са насочени към осигурените лица. От тях 14 са административни, а 3 позволяват по електронен път да се правят различни видове справки.

Периодичното разширяване на портфолиото от е-услуги е съпроводено от постоянно нарастващ интерес от страна на потребителите към възможностите за дистанционното им обслужване от страна на института. Необходимостта от съществуването на всички интегрирани програмни

продукти и тяхната ефективност се потвърждава от резултатите за активността на потребителите.

Данните за 2013 г. показват, че по-голямата част от електронните услуги регистрират сериозен потребителски интерес, независимо че част от тях бяха интегрирани в средата и края на миналата година. Осигурените лица са проявили най-голям интерес към справка по ЕГН, предоставяща информация за движението на представените в НОИ документи и изплатените обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване. За цялата 2013 г. те са посетили платформата 2 706 301 пъти, за да получат подобна информация. За същия период осигурителите пък са успели чрез своя БУЛСТАТ да направят 50 577 справки за състоянието и етапа на обработка на подадената в института документация за изплащане на обезщетения и помощи за осигуряваните от тях лица. Интересът към тези справки се дължи основно на възможността при регистрирани несъответствия или грешки в попълването на документите те по-бързо да бъдат отстранявани.

Потребителите проявяват сериозен интерес и към услугата „Изчисляване на прогнозна пенсия”. Тя е предназначена за все още икономически активните лица и позволява изчисляването на прогнозен индивидуален коефициент и прогнозен размер на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Така лицата, на които им предстои пенсиониране, могат да вземат своето информирано решение дали да го направят в момента или да продължат да работят. За цялата година справка е ползвана от 25 438 потребители.

„Преизчисляване на осигурителен стаж към трета категория” е сравнително нова е-услуга, която също попада сред най-търсените програмни продукти. От стартирането ѝ в средата на м. май 2013 г. до края на годината тя е използвана от 10 703 потребители, като това са предимно лица с право на ранно пенсиониране, лица в предпенсионна възраст и служебни лица, преценяващи правото и изготвящи документите за пенсиониране.

Статистиката отчита потребителски интерес и към другите електронни справочни услуги на института. Стартиралата през август 2013 г. справка, даваща възможност на осигурените лица да проследят своя статус на социално осигуряване от 1997 г. насам, е ползвана 139 209 пъти. „Справка за подадени декларации за социално осигуряване за осигурено лице за периоди след 2004 г.” е регистрирала 343 821 посещения, а „Справка за прекратени осигурители без правоприменик с предадени в НОИ разплащателни ведомости“ – 99 980. През интернет са направени и 119 112 бр. справки за изплатени парични обезщетения за

безработица.

От административните електронни услуги най-голям интерес е проявен към формите за контакт с НОИ. За периода са подадени 1064 запитвания, сигнали и жалби чрез формите за контакт с персонални и без персонални данни.

План-графикът за разработване и внедряване на електронни услуги на НОИ през 2014 г. включва общо шест нови програмни продукта. Сред тях са възможността за подаване на декларация за трудова злополука по електронен път и онлайн изчисляване на прогнозния размер на парично обезщетение за бременност и раждане.

Осигуряването в числа

НОВООТПУСНАТИТЕ ПЕНСИИ ОТ ДОО ПРЕЗ 2013 Г.

Гинка Връбчева и Илияна Бояджиева – актьори, дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране“

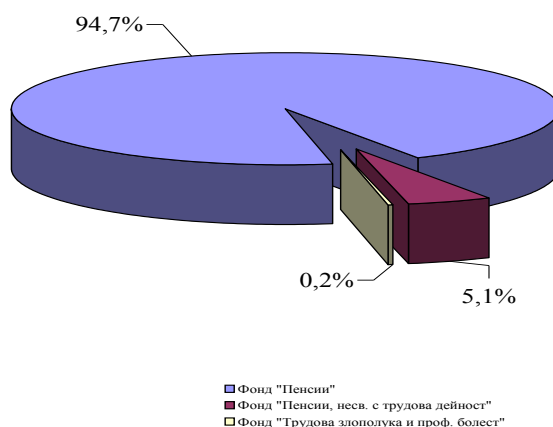
Броят на новоотпуснатите пенсии през 2013 г. бе зависим от променящите се условия за пенсиониране, станали факт след последните промени в осигурителното законодателство. През 2013 г. възрастта и осигурителният стаж по чл. 68, ал. 1 и ал. 2 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) бяха повишени с 4 м. и достигнаха равнище съответно от 60 г. и 8 м. и 34 г. и 8 м. за жените и 63 г. и 8 м. и 37 г. и 8 м. за мъжете. С 4 месеца се повиши и възрастта за пенсиониране при условията на чл. 68, ал. 3 КСО и § 4 от преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на КСО. Също

така се въведе и изискуема възраст за пенсиониране на военнослужещите от Българската армия.

Общо през 2013 г. са се пенсионирали 81 301 лица, с 8 578 или 9,5% по-малко спрямо 2012 г. Лични пенсии са получили 71 531 пенсионери (с 4 679 или 6,1% по-малко спрямо 2012 г.), а наследствени – 9 770 (с 3 899 или 28,5% по-малко спрямо 2012 г.).

Разпределението на пенсионерите с новоотпуснати първи пенсии по фондове на държавното обществено осигуряване (ДОО) е показано на фиг. 1.

Фиг. 1 Разпределение на пенсионерите с новоотпуснати първи пенсии по фондове на ДОО.



Пенсионирали се лица през 2013 г. с лични пенсии

1. Брой на пенсионерите се лица с лични пенсии през 2013 г. по вида на отпуснатата им пенсия.

Най-голям дял от всички пенсионирали се през 2013 г. лица с лични пенсии заемат пенсионерите с пенсии за осигурителен стаж и възраст (по чл. 68 КСО и § 4 от ПЗР на КСО, като лицата, пенсионирали се по § 4 от ПЗР на КСО, са неразделна част от пенсионерите за осигурителен

стаж и възраст по чл.68 от КСО) - 52,8% (през 2012 г. са били 55,3%). През 2013 г. 37 802 лица са получили лични пенсии за осигурителен стаж и възраст (ОСВ). Спрямо 2012 г. има намаление на този брой с 4 339 (10,3%).

От общия брой лица, на които е отпусната лична пенсия за осигурителен стаж и възраст, 21 297 (56,3%) са се пенсионирали със смесен осигурителен стаж (с 1 674 или 7,3% по-малко от тези през 2012 г.), 16 358 (43,3%) са полагали труд при условията на трета категория (с 2 691 или 14,1% по-малко от тези през 2012 г.), а 145 (0,4%) - от първа и втора категория (с 27 или 22,9%

повече от тези 2012 г.). Намалението на броя на пенсиониращите се за осигурителен стаж и възраст се дължи на увеличението на осигурителния стаж и възраст с по 4 месеца от началото на 2013 г.

Пенсиите, отпуснати при условията на чл. 69 КСО са 1 472, което е с 1 357 (48,0%) по-малко в сравнение с 2012 г. Тези пенсии са 2,1% от всички новоотпуснати лични първи пенсии.

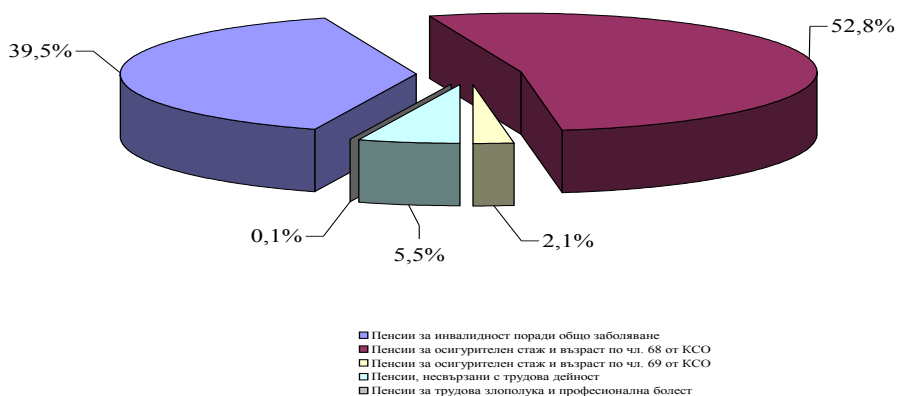
През 2013 г. 28 217 лица са получили лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване, чийто относителен дял в съвкупността от всички новоотпуснати лични първи пенсии е 39,4% (през 2012 г. процентът е 36,0). Увеличението в абсолютния брой на този вид пенсии спрямо предходната година е 765 (2,8%). Увеличението в относителния дял на новоотпуснатите лични инвалидни пенсии в съвкупността от всички новоотпуснати лични първи пенсии с 3,4% се дължи на намаление на броя на новоотпуснатите лични пенсии за осигурителен стаж и възраст.

Във фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност”, през 2013 г. се наблюдава увеличаване броя на пенсионираните се с лични пенсии с 262 (7,1%) спрямо нивото през предходната година. Увеличението се дължи главно на социалните пенсии за инвалидност, които се увеличават със 127 (3,9%). През 2013 г. 3 382 лица са получили социални пенсии за инвалидност. От фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност” през 2013 г. са отпуснати още 17 пенсии за военна инвалидност, 151 персонални пенсии и 392 социални пенсии за старост.

Броят на новоотпуснатите втори социални пенсии за инвалидност през 2013 г. е 40 212. Наблюдава се известно увеличение през 2013 г. спрямо броя им през 2012 г. (с 2 395 или 6,3%).

Пенсионерите с новоотпуснати лични първи пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест през 2013 г. са 98, което е с 10 (9,3%) пенсии по-малко в сравнение с 2012 г.

Фиг. 2 Структура на новоотпуснатите лични първи пенсии по видове



2. Разпределение на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии през 2013 г. по възраст и осигурителен стаж

а) разпределение по възраст

Средната възраст на пенсионираните лица през 2013 г. се е запазила на нивото от 2012 г. - 56,2 години. Спрямо 2012 г., когато средната възраст

на пенсионерите с новоотпуснати пенсии е била за мъжете и жените съответно 56,5 и 55,8 години, през 2013 г. се наблюдава увеличение на средната възраст за пенсиониране при мъжете до 56,6 години за сметка на намалението на същата при жените до 55,7 години. Разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии през 2012 г. и 2013 г. е показано на Таблица 1.

Таблица 1 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии през 2012 г. и 2013 г.

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2012 г.		2013 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	76210	100,0%	71531	100,0%
до 44 г.	8839	11,6%	8497	11,9%
от 45 г. до 49 г.	5402	7,1%	5155	7,2%
от 50 г. до 54 г.	8919	11,7%	8364	11,7%
от 55 г. до 59 г.	13765	18,1%	13298	18,6%
от 60 г. до 64 г.	31895	41,9%	28513	39,9%
от 65 г. до 69 г.	6778	8,9%	7066	9,9%
от 70 г. до 74 г.	524	0,7%	560	0,8%
от 75 г. до 79 г.	58	0,1%	53	0,1%
над 80 г. и повече	30	0,04%	25	0,03%

Средната възраст на пенсионираните се през 2013 г. с лична пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО е 61,6 години, докато през 2012 г. тя е била 61,4.

На Таблица 2 е показано разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО през 2012 и 2013 г.

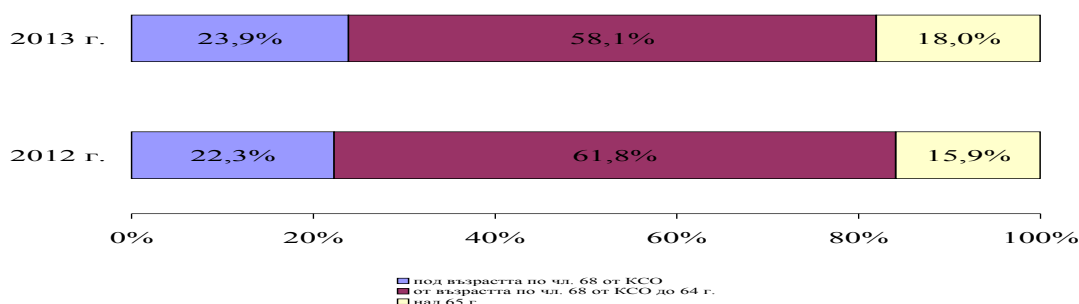
Таблица 2 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО през 2012 и 2013 г.

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2012 г.		2013 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	42141	100,0%	37802	100,0%
до 44 г.	6	0,01%	5	0,01%
от 45 г. до 49 г.	486	1,2%	469	1,24%
от 50 г. до 54 г.	1873	4,4%	1814	4,80%
от 55 г. до 59 г.	5636	13,4%	5330	14,10%
от 60 г. до 64 г.	27445	65,1%	23361	61,80%
от 65 г. до 69 г.	6481	15,4%	6624	17,52%
от 70 г. до 74 г.	165	0,4%	156	0,41%
от 75 г. до 79 г.	37	0,1%	27	0,07%
над 80 г. и повече	12	0,03%	16	0,04%

На Фиг. 3 е показано структурното разпределение на пенсионерите с отпуснати за пръв път пенсии през 2012 и 2013 г. за осигурителен стаж и

възраст по чл. 68 КСО, като възрастите са разделени на следните групи: под възрастта по чл. 68, от възрастта по чл. 68 до 64 г. и над 65 г.

Фиг. 3 Структурно разпределение на пенсионерите с отпуснати за пръв път пенсии през 2012. и 2013 г. за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО



Под законоустановената пенсионна възраст – 60 г. и 8 м. за жените и 63 г. и 8 м. за мъжете, са се пенсионирали 23,9% от новите пенсионери. Причината за това е възможността за ранно пенсиониране по § 4 от ПЗР на КСО за работещите при тежки условия на труд. За сравнение - през 2012 г. 22,3% от новите пенсионери са били под законоустановената пенсионна възраст.

Прави впечатление, че през 2013 г. се е увеличил относителният дял на лицата над 65-годишна възраст, които поради наличие на недостигащ стаж се пенсионирали по чл. 68, ал. 3 КСО.

Броят на лицата, пенсионирали се през 2013 г. по § 4 от ПЗР на КСО и чл. 68, ал. 3 КСО, не се е променил значително в сравнение с 2012 г. Намалял е по-осезаемо броят на лицата, пенсионирали се на

възраст между 60 и 64 години, което относително увеличава броя на лицата с ранно пенсиониране и с непълнен осигурителен стаж.

Лицата, пенсионирани с лични пенсии по чл. 69 КСО през 2013 г. са на средна възраст 50,5 години, докато през 2012 г. възрастта е била 49,7 години. Средната възраст на пенсиониране при мъжете и жените през 2013 г. е съответно 50,4 и 53,7 години. Забележимото увеличение на средната възраст на военните пенсионери се дължи на въведената само за 2013 г. възраст за пенсиониране по чл. 69 КСО за военнослужещите от Българската армия

Разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път през 2012 и 2013 г. пенсии за инвалидност поради общо заболяване е показано на Таблица 3.

Таблица 3 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път през 2012 и 2013 г. лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване

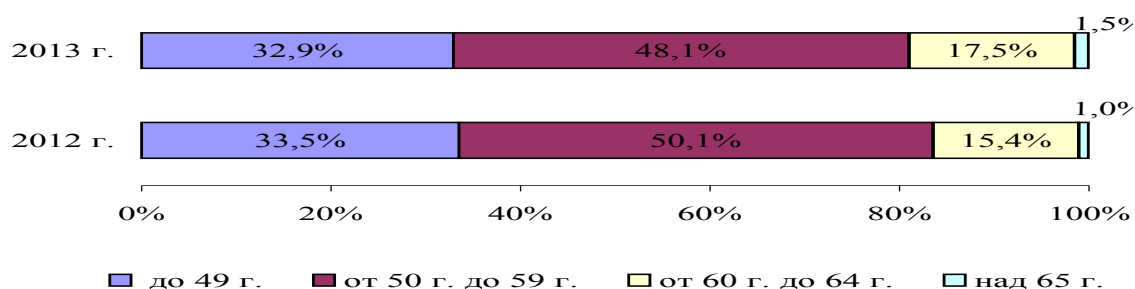
ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2012 г.		2013 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	27452	100,0%	28217	100,0%
до 44 г.	5572	20,3%	5591	19,8%
от 45 г. до 49 г.	3628	13,2%	3692	13,1%
от 50 г. до 54 г.	6147	22,4%	5957	21,1%
от 55 г. до 59 г.	7595	27,7%	7620	27,0%
от 60 г. до 64 г.	4227	15,4%	4937	17,5%
от 65 г. до 69 г.	260	0,9%	396	1,4%
от 70 г. до 74 г.	21	0,1%	22	0,1%
от 75 г. до 79 г.	1	0,004%	2	0,01%
над 80 г. и повече	1	0,004%		

Има увеличение в средната възраст на пенсионираните се през 2013 г. с лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване на 52,1 години, докато през 2012 г. тя е била 51,7. През 2013 г. средната възраст на мъжете и жените, пенсионирали се за инвалидност поради общо заболяване, е съответно 53,1 и 51,0 години. През

2012 г. тези възрасти са съответно 52,9 и 50,5 години.

На Фиг. 4 е показан относителният дял на пенсионерите с отпуснати за пръв път през 2012 и 2013 г. лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване като възрастите са разпределени в групи.

Фиг. 4 Структурно разпределение на пенсионираните през 2012 и 2013 г. с лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване



По подобие на 2012 г. и през 2013 г. с най-висок относителен дял е групата с възраст от 50 до 59 г. - 48,1%. Причините са както в повисоката заболяемост на населението в повисоките възрастови групи, така и в желанието при несигурността в икономическите условия да се допълва доход, макар и с ниска инвалидна пенсия, особено за по-възрастните осигурени лица.

Прави впечатление, че през 2013 г. намалява абсолютно и относително броят на новоотпуснатите лични инвалидни пенсии на възраст до стандартната пенсионна възраст по чл. 68, ал. 1 КСО и се увеличава броят на отпуснатите след тази възраст. Лицата, на които не им достига осигурителен стаж, за да се пенсионира за ОСВ поради покачващите се изисквания за стаж, при наличие на заболяване, използват възможността да получат инвалидни пенсии вместо пенсии за ОСВ.

б) разпределение на пенсионерите по осигурителен стаж

Средният осигурителен стаж на пенсионираните с лични пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО през 2013 г. е 37,7 години превърнат стаж към трета категория труд, докато през 2012 г. е бил 37,8 години. В действителния трудов стаж има намаление от 35,0 години през 2012 г. на 34,8 години през 2013 г. Намалението на средния осигурителен стаж, макар и с малко, се дължи на по-високия относителен дял на пенсионерите по § 4 от ПЗР на КСО и чл. 68, ал. 3 КСО.

Средният осигурителен стаж на пенсионираните през 2013 г. с лични пенсии по чл. 69 КСО е 48,3 години превърнат стаж (30,7 години действителен), докато през 2012 г. е бил 46,2 години превърнат и 29,7 години действителен. Отново главната причина за увеличението с 1 година на действителния стаж на тази група пенсионери в сравнение с 2012 г. е условието за възраст при пенсиониране за военнослужещите от Българската армия.

Средният осигурителен стаж на пенсионираните се през 2013 г. с лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване е 18,3 години, докато през 2012 г. е бил 18,5. Средният осигурителен стаж при лицата с намалена работоспособност над 90% е 19,0 години, при тези с намалена работоспособност от 71 до 90% - 18,8 години, а при лицата с намалена трудоспособност от 50 до 70% - 18,0 години.

Пенсионирали се лица през 2013 г. с наследствени пенсии

1. Брой на пенсионираните се лица с наследствени пенсии през 2013 г. по вида на отпуснатата им пенсия

Броят на новоотпуснатите наследствени пенсии през 2013 г. е 9 770 (с 3 899 или 28,5% по-малко спрямо 2012 г.). От тях 7 465 лица са с наследствена пенсия за инвалидност поради общо заболяване или с 3 066 (29,1%) по-малко в сравнение с 2012 г. Тези с новоотпуснатата наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО са 1 850 (с 555 или 23,1% по-малко спрямо 2012 г.), докато с наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 69 КСО са 224 (със 166 или 42,6% по-малко в сравнение с 2012 г.). Лицата, на които е отпусната с наследствена пенсия от фонд „Пенсии за трудова злополука и професионална болест“ са 55, което е със 75 (57,7%) по-малко в сравнение с предходната година. Новоотпуснатите наследствени пенсии, изплащани от Републиканския бюджет, са 174 или с 33 по-малко (15,9%) спрямо 2012 г.

Значителното намаление на броя на новоотпуснатите наследствени пенсии през 2013 г. се дължи на промяната в чл. 82, ал. 1 КСО. От началото на 2013 г. правото на наследствена пенсия на наследника (съпруг/а) се определя по отношение на неговата възраст за пенсиониране по чл. 68, ал. 1 КСО, а не по отношение на възрастта за пенсиониране по този текст от кодекса в момента на отпускане на наследствената пенсия.

2. Разпределение на пенсионерите с новоотпуснати наследствени пенсии през 2013 г. по възраст

На Таблица 6 е показано разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път наследствени пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО през 2012 и 2013 г. Докато през 2012 г. най-голям дял сред новоотпуснатите наследствени пенсии имат пенсионерите на възраст между 55 г. и 59 г., то през 2013 г. основната група

е на възраст между 60 и 64 г. - 604 жени и 125 мъже.

На Таблица 7 е показано разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път наследствени пенсии за инвалидност поради общо заболяване през 2012 г. и 2013 г. При тези с наследствени пенсии поради инвалидност за общо заболяване най-голям процент са на възраст между 55 и 59 г.

Таблица 6 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път наследствени пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО през 2012 и 2013 г.

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2012 г.		2013 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	2405	100,0%	1850	100,0%
до 44 г.	249	10,4%	209	11,3%
от 45 г. до 49 г.	2	0,1%		
от 50 г. до 54 г.	5	0,2%	1	0,1%
от 55 г. до 59 г.	1331	55,3%	665	35,9%
от 60 г. до 64 г.	614	25,5%	729	39,4%
от 65 г. до 69 г.	110	4,6%	146	7,9%
от 70 г. до 74 г.	38	1,6%	47	2,5%
от 75 г. до 79 г.	23	1,0%	25	1,4%
над 80 г. и повече	33	1,4%	28	1,5%

Таблица 7 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път през 2012 и 2013 г. наследствени пенсии за инвалидност поради общо заболяване

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2012 г.		2013 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	10531	100,0%	7465	100,0%
до 44 г.	3936	37%	3805	51%
от 45 г. до 49 г.				
от 50 г. до 54 г.	1	0%	2	0%
от 55 г. до 59 г.	5334	51%	2294	31%
от 60 г. до 64 г.	1161	11%	1225	16%
от 65 г. до 69 г.	86	1%	115	2%
от 70 г. до 74 г.	8	0%	14	0%
от 75 г. до 79 г.	4	0%	3	0%
над 80 г. и повече	1	0%	7	0%

Трудови злополуки**АНАЛИЗ НА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ В БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ 2011 Г.***

Сокол Силянов – държавен експерт по осигуряването, дирекция „Осигуряване и краткосрочни плащания”

Правна рамка за регистриране на трудовите злополуки в Европейския съюз

С рамковата Директива 89/391/ЕИО на Европейския съюз (ЕС), дефинираща мерките за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (приета през 1989 г.), бе въведено задължението работодателите в държавите-членки на ЕС да водят списък на трудовите злополуки, в резултат на които работникът е бил неработоспособен в продължение на повече от три дни, и в съответствие с националното законодателство и/или практика да изготвят отчети за трудовите злополуки, при които са пострадали техни работници {член 9(1), букви в) и г)}.

На тази основа през 1990 г. стартира проектът за Европейска статистика на трудовите злополуки (ЕСТЗ), чиято основна цел бе хармонизиране на данните, използвани за регистриране на трудовите злополуки в целия Европейски съюз. През 2001 г. Евростат и Главна дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия (ЕК) публикуваха методологията „Европейска статистика на трудовите злополуки - версия 2001 г.“, включваща хармонизираните инструменти за анализиране на причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудовите злополуки (събиране на данни, класификации, правила за кодиране и т.н.).

България хармонизира статистическата си система за отчитане на трудовите злополуки с европейската в периода 2000-2002 г., непосредствено след приемането на окончателния вариант на методологията и внедряването ѝ в държавите-членки на ЕС. Данните за трудовите злополуки за 2004 г., които България изпрати на Евростат през 2006 г., напълно отговаряха на европейската методология и бяха сравними с тези на другите страни от съюза.

В периода 2001-2010 г. събирането на данни не бе нормативно регламентирано от законодателството на Европейската общност (ЕО). Държавите-

членки, най-вече на доброволна основа, редовно изпращаха статистически данни за трудовите злополуки на Комисията (Евростат). Събраната статистическа информация за трудовите злополуки, достигнатата степен на хармонизация и качеството на информацията дадоха основание през 2008 г. тази дейност да бъде нормативно регламентирана в Европейската общност. Така бяха приети следните нормативни документи, регламентиращи регистрацията на трудовите злополуки в ЕС:

- **Регламент (ЕО) № 1338/2008 на Европейския парламент и на Съвета на Европа от 16 декември 2008 г.** (наричан по-долу Рамковият регламент) - относно статистиката на Общността в областта на общественото здраве и здравословните и безопасни условия на труд. В чл. 2 и Приложение IV на документа са определени задълженията за предоставяне на Комисията (Евростат) на статистически данни относно трудовите злополуки. Тази информация се предоставя на годишна база и се изпраща не по-късно от 18 месеца след края на референтната година.

- **Регламент (ЕС) № 349/2011 на Комисията** (наричан по-долу Регламентът за ЕСТЗ), приет на 11 април 2011 г. – с него се прилага Рамковият регламент относно статистиката в областта на трудовите злополуки и се дефинират променливите, определенията и класификациите.

- **Методология „Европейска статистика за трудовите злополуки” (ЕСТЗ) – версия 2012 г.** С приемането на Регламент (ЕС) № 349/2011 на Комисията за прилагане на Регламент (ЕО) № 1338/2008 на Европейския парламент и на Съвета, бяха внесени промени в методологията за статистика на трудовите злополуки. До 2010 г., референтният период, за който се отнасят статистическите данни за трудовите злополуки бе календарната година, през която злополуките **са се случили**, а от 2011 г. е календарната година, през която злополуките **са съобщени** на компетентния национален орган. За България това е НОИ.

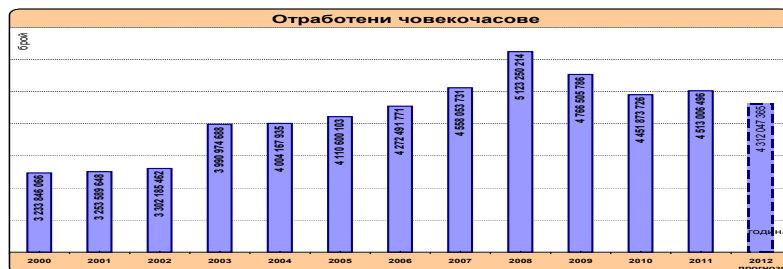
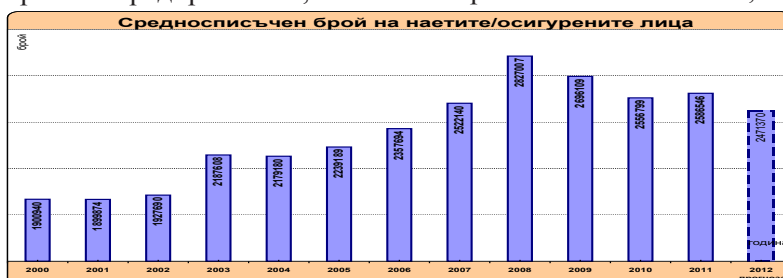
Състояние на трудовия травматизъм през 2011 г.

Окончателните данни за трудовия травматизъм през 2011 г. показват следното:

- От общо декларирани 3 105 злополуки, за трудови са приети 2 891. От тях 1 злополука е станала през 2009 г., 81 – през 2010 г. и 2809 – през 2011 г.;
- Трудовите злополуки по чл. 55, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (станали на самото работно място, през време и по повод на извършваната работа и при всяка работа, извършвана в интерес на предприятието, когато

са причинили неработоспособност или смърт) са 2 384. Това представлява 82,46% от общия брой трудови злополуки;

- Смъртните трудови злополуки общо са 116, а тези, които са довели до инвалидност – 82;
- По данни на Националния осигурителен институт средносписъчният брой на осигурените лица за осигурителните рискове трудова злополука и професионална болест е 2 586 546. Отработени са 4 513 006 496 човекочаса. В сравнение с предходната година осигурените лица са с 29 747 души повече. Отработените човекочасове също са нараснали - с 61 132 770;

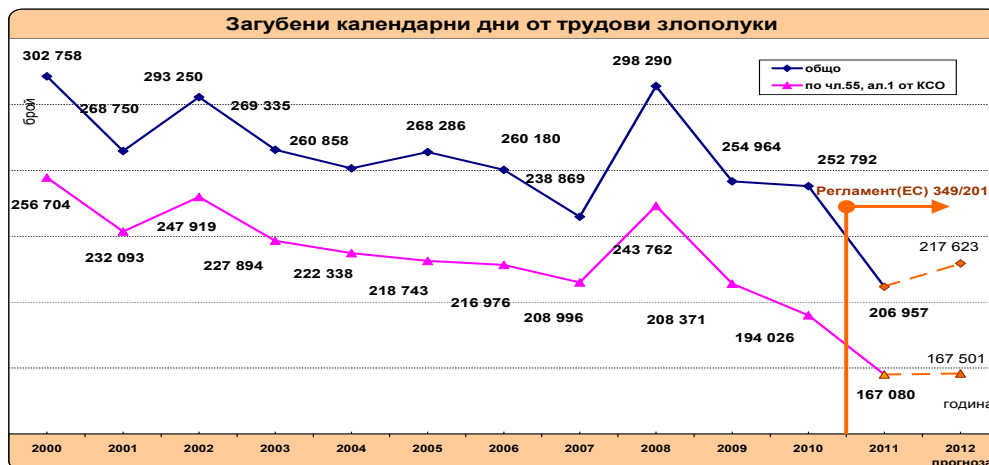


Годишният фонд „Работно време” на едно осигурено лице при 8-часов работен ден за периода 2008-2011 г. е доста динамичен, като достига следните нива:

- през 2008 г. - 226,5 дни;
- през 2009 г. - 221,0 дни;
- през 2010 г. - 217,6 дни;
- през 2011 г. - 218,1 дни.

За дванадесетте месеца на годината са загубени общо 206 957 календарни дни от трудови злополуки. Спрямо 2010 г. се наблюдава намаление при този показател с 45 835;

Поради трудови злополуки по чл. 55, ал. 1 КСО са загубени 167 080 календарни дни, което представлява 80,73% от общия брой загубени календарни дни за годината.



Стойностите на показателите на трудовите злополуки за 2011 г. общо за страната са както следва (числата в скобите показват стойностите на показателите на трудовите злополуки само по чл. 55, ал. 1 КСО):

- **Коефициент на честота Кч** (брой трудови злополуки на 1000 осигурени лица) - 1,12 (0,92);
- **Индекс на честота Ич** (брой трудови злополуки на 1 млн. отработени човекочасове) - 0,64 (0,53);
- **Коефициент на тежест Кт** (загубени календарни дни от трудови злополуки на едно осигурено лице) - 0,080 (0,065);
- **Индекс на тежест Ит** (загубени календарни дни от трудови злополуки на 1 млн. отработени човекочасове) - 46 (37).

В сравнение с 2010 г. конкретните стойности на показателите на трудовите злополуки общо за страната се променят по следния начин: Кч е намалел с 0,09 (0,04) пункта, Кт е по-малък с 0,019 (0,011) пункта, а Ич и Ит са намалели съответно с 0,05 и 11 пункта.

Трудовите злополуки през 2011 г. по регионален признак

Разпределението на трудовите злополуки по региони показва допуснатите трудови злополуки в предприятията, регистрирани като осигурители в съответното териториално поделение на НОИ (ТП на НОИ).

През 2011 г. най-голям е абсолютният брой на трудовите злополуки в ТП на НОИ - София-град – 898. Следват териториалните поделения в Пловдив (279), Варна (264), Стара Загора (190), Бургас (128), Велико Търново (108) и Русе (103). Събрани те обхващат 68,14% от общия брой на злополуките. Лицата, осигурени за трудова злополука и професионална болест в тези региони, са съответно 64,10% от общия брой за цялата страна. Най-малко трудови злополуки са регистрирани в ТП на НОИ в Кърджали и Видин – съответно 19 и 8 случая.

Най-много смъртни злополуки са се случили в София-град (24); Стара Загора (12) и Пловдив (11). В три териториални поделения (Видин, Перник и Силистра) няма регистрирани смъртни трудови злополуки.

Най-много злополуки, причинили инвалидност, са станали в Пловдив (17), Варна (9), Русе, София-град и Стара Загора (по 8). В осем териториални поделения (Видин, Габрово, Кърджали, Ловеч, Монтана, Смолян, Хасково и Ямбол) не са

регистрирани трудови злополуки, довели до инвалидност.

Разпределение на трудовите злополуки през 2011 г. по икономически дейности

Разпределението на трудовите злополуки за 2011 г. се извършва по йерархични равнища в сектор и раздел на Класификацията на икономическите дейности – версия 2008, наричана за краткост по-долу КИД–2008.

Съпоставяйки показателите на трудовите злополуки по сектори на КИД-2008 спрямо общите за страната, като най-проблемен и през 2011 г. се явява сектор „Добивна промишленост”, който отново е с най-високи показатели за честота и тежест. Тези показатели при него са около 4-5 пъти над средните за страната. В сектора са работили 1,26% от осигурените лица и са допуснати 173 трудови злополуки или 5,98% от всички регистрирани случаи.

Високи са показателите на трудовите злополуки и в секторите „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива”, „Доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване”, „Строителство” и „Транспорт, складиране и пощи”. През 2011 г. в тях са работили около 15,18% от осигурените лица и са допуснати общо 778 или 26,91% от всички трудови злополуки.

През 2011 г. в сектор „Преработваща промишленост”, обхващащ 24 икономически дейности на КИД-2008, са работили около 22,4% от осигурените лица и са регистрирани и признати най-много злополуки като абсолютен брой – 769 или 26,6% от всички злополуки.

В „класацията” следват „Транспорт, складиране и пощи“ (325 бр.), „Строителство” (292), „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети” (227), „Държавно управление” (198), „Хуманно здравеопазване и социална работа” (175) и „Образование” (146). Трудовите злополуки, отчетени в посочените сектори са 47,14% от общия брой.

Най-много смъртни злополуки са регистрирани в секторите „Транспорт, складиране и пощи“ (26), „Строителство“ (23), „Преработваща промишленост” (19), „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ (15) и „Селско, горско и рибно стопанство” (7).

Коефициентът на честота на смъртните трудови злополуки (брой смъртни трудови злополуки на 10 000 осигурени) през 2011 г. общо за страната е

0,45. В пет сектора този коефициент е над общия за страната. Най-висок е в секторите „Добивна промишленост” (1,83), „Транспорт, складиране и пощи” (1,68) и „Строителство” (1,44).

Под средните за страната параметри се наблюдават в единадесет сектора, като най-малък е коефициентът в „Образование” (0,06), „Професионални дейности и научни изследвания” (0,12), „Хуманно здравеопазване и социална работа” (0,16) и „Държавно управление” (0,17).

В секторите „Преработваща промишленост”, „Строителство” и „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети” са допуснати най-голям брой злополуки, довели до инвалидност, съответно 39, 14 и 8.

При съпоставяне на данните за трудовите злополуки по икономически дейности, най-много злополуки са станали в „Държавно управление” (198), като от тях 110 случая са станали на работното място или при работа в интерес на предприятието. След това се нареждат „Сухопътен транспорт” (175); „Хуманно здравеопазване” (155), „Образование” (146) и „Строителство на сгради” (125).

Инвалидните злополуки са най-много в секторите „Строителство на сгради” (10), „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети”, „Производство на изделия от други неметални минерални суровини” и „Производство на метални изделия, без машини и оборудване” (по 5). По четири са инвалидните злополуки в секторите „Сухопътен транспорт”, „Производство на дървен

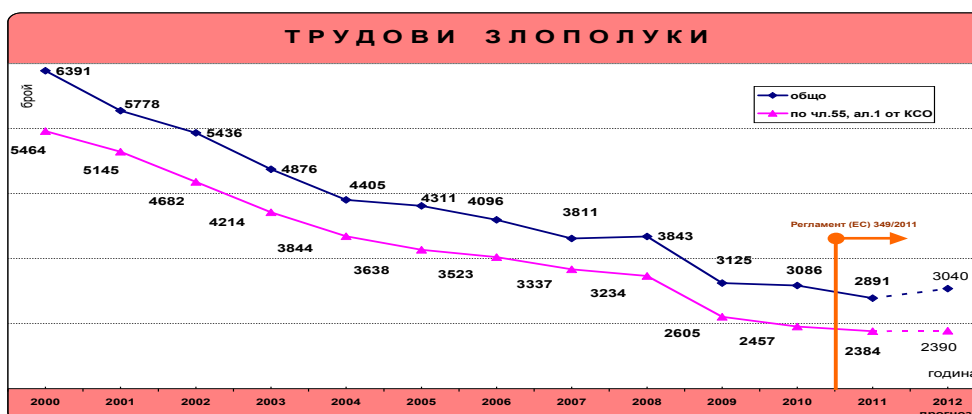
материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене” и „Производство на основни метали”.

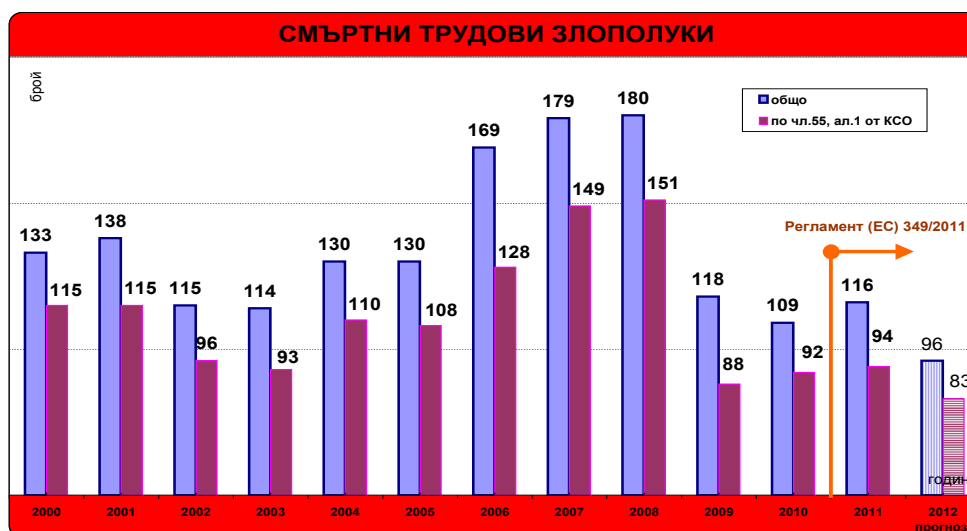
Общите показатели за честота (Кч; Ич) са най-високи в икономическите дейности „Добив на метални руди” (Кч - 11,73; Ич - 6,31); „Спомагателни дейности в добива” (Кч - 5,49; Ич - 3,33); „Добив на въглища” (Кч - 4,27; Ич - 2,23) и „Воден транспорт” (Кч - 3,87; Ич - 4,40)

Почти в същите дейности са и най-високи общите показатели за тежест (Кт; Ит) - „Добив на метални руди” (Кт - 0,577; Ит - 310); „Спомагателни дейности в добива” (Кт - 0,511; Ит - 309); „Добив на въглища” (Кт - 0,399; Ит - 208); „Воден транспорт” (Кт - 0,328; Ит - 373) и „Строителство на съоръжения” (Кт - 0,195; Ит - 110).

Сравнение на показателите на трудовите злополуки през периода 2000-2011 г.

Динамиката на окончателните стойности на показателите на трудовите злополуки за 2000-2011 г., както и на предварителните данни за 2012 г. е представена в графичен вид. Стойностите за 2012 г. са прогнозни и са изчислени на база разполагаемите оперативни данни от информационната система на НОИ. Както за 2011 г., така и за 2012 г., те са изчислени по брой декларираните злополуки за календарната година, съгласно действащия Регламент (ЕС) 349/2011. През 2012 г. се очаква увеличение на общия брой трудови злополуки и намаление на смъртните трудови злополуки.

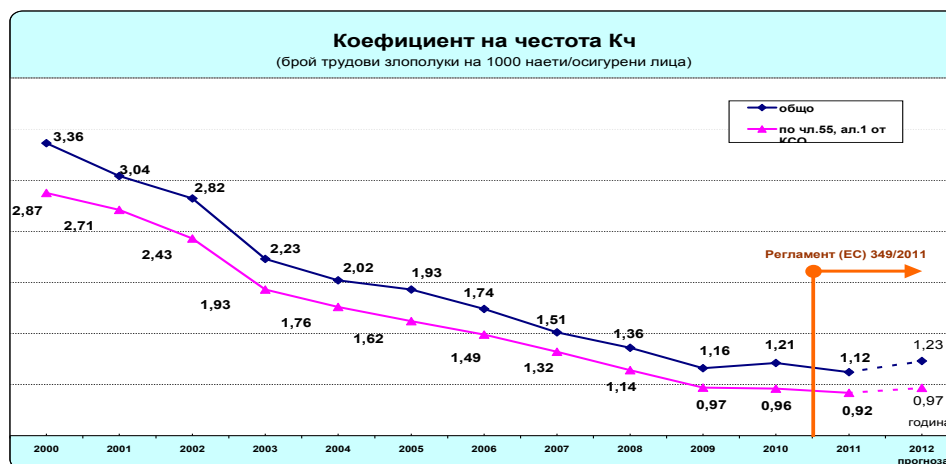


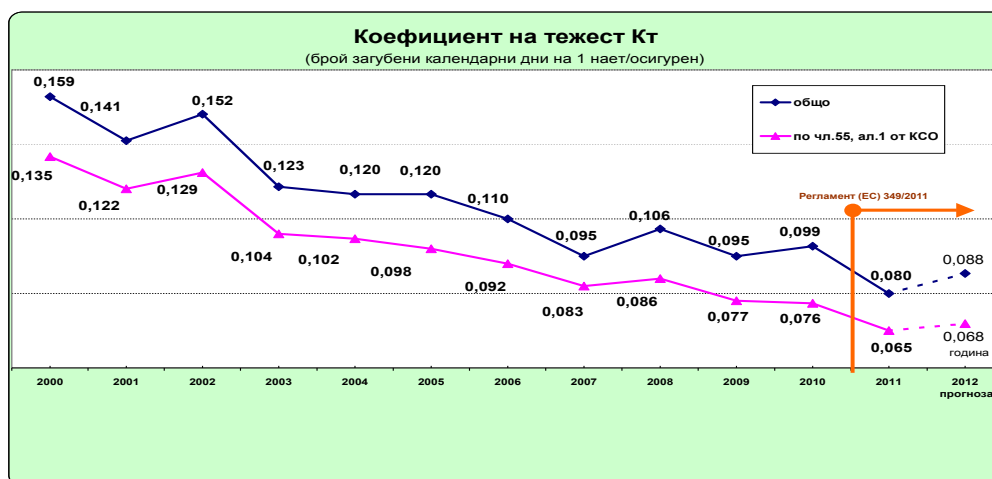
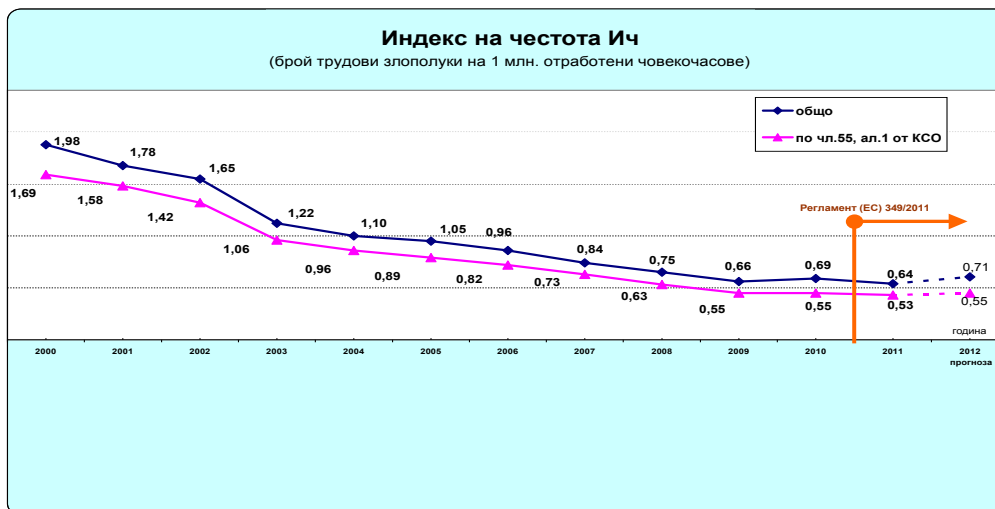


Показателите за честота и тежест на трудовите злополуки са изчислени и представени графично в два разреза. Първият е общо за всички трудови злополуки, а вторият – за злополуките, станали при обстоятелствата, определени в чл. 55, ал. 1 КСО.

Съпоставянето на окончателната информация за трудовите злополуки за периода от 2006 до 2011 г. показва, че до 2009 г. показателите, характеризиращи трудовия травматизъм за честота

и тежест намаляват. През 2010 г. коефициентът на честота спрямо 2009 г. се е увеличил с 0,05 пункта, а индексът на честота - с 0,03 пункта. В сравнение с 2010 г. през 2011 г., показателите за честота намаляват – коефициентът на честота намалява с 0,09 пункта, а индексът на честота - с 0,05 пункта. Коефициентът на тежест е намалял с 0,019 пункта, а индексът на тежест - с 9. Очаква се през 2012 г. тези показатели да се увеличават.





**Забележка: Окончателните статистически данни за трудовите злополуки в България, съгласно методологията на Евростат, се публикуват не по-рано от 18 месеца след края на референтната година.*

На фокус**ТЕРИТОРИАЛНО ПОДЕЛЕНИЕ НА НОИ В ГР. ВЕЛИКО ТЪРНОВО – ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ЗА 2013 Г.**

Петя Йорданова, директор на териториално поделение на НОИ – гр. Велико Търново

Териториално поделение на НОИ - гр. Велико Търново предоставя услуги на населението на административна област Велико Търново. Със своите 271 637 жители областта е на 8-мо място в България по брой на населението, което я прави една от най-големите у нас. По брой населени места в областта (336) тя се нарежда на трето място от всички области. Общините, които се включват в областта са: Велико Търново, Горна Оряховица, Свищов, Полски Тръмбеш, Павликени, Сухиндол, Елена, Златарица и Стражица. Област Велико Търново е основно селскостопански район с голям брой села и промишленост в по-малък мащаб, съсредоточена основно в градовете Велико Търново, Горна Оряховица и Свищов. Община Елена е планински район, характерен с туризъм и голям брой населени места с малко на брой население. Големият брой общини и отдалечеността на някои от тях от областния център се явяват сериозно предизвикателство за териториалното поделение на НОИ (ТП на НОИ) във Велико Търново като ориентирана към клиентите институция, осигуряваща регламентирани и качествени услуги.

Дейността на ТП на НОИ - гр. Велико Търново се извършва в две отделни сгради в центъра на града. В едната сграда, намираща се на пл. „Център“ №2, се предоставят всички услуги, свързани с краткосрочните обезщетения. В другата - на ул. „Никола Габровски“ № 1, работят служителите, занимаващи се с отпускането и изплащането на пенсии. В резултат на разделянето на териториалното поделение в две сгради са обособени и две приемни.

В приемната на отдел „Пенсии“ се приемат заявления за отпускане, изменение, спиране или прекратяване на пенсии както по българското законодателство, така и по европейските регламенти и двустранните договори; издават се удостоверения за доход и/или такива, потвърждаващи, че едно лице е пенсионер; извършват се консултации по зададени въпроси във връзка с пенсионното

законодателство; заверяват се декларации „Живот“ за чуждите осигурителни институти; приемат се писмени жалби и запитвания и др.



В приемната на отдел „Краткосрочни плащания и контрол“ на различни гишета се приемат заявления и документи за отпускане на краткосрочни обезщетения, както и декларации за промяна на обстоятелства. В нея се дават консултации по различни казуси, отговаря се и на отправени запитвания. Приемат се още заявления за издаване на документи за удостоверяване на осигурителен стаж и доход от осигурителния архив на НОИ и се издават удостоверения за персонален идентификационен код (ПИК) и за идентификационен код на осигурител (ИКО). Всяка година, в периода на осъществяване дейността на програмата за профилактика и рехабилитация, се издават удостоверения на правоимащите лица за ползване на тези услуги.



Поради отдалечеността на община Свищов от областния център, в гр. Свищов е разкрит филиал, в който постоянно се предоставят услугите по краткосрочни обезщетения, осъществява се контролно-ревизионна дейност, издават се ПИК и ИКО. Един път седмично служител на сектор „Пенсионно обслужване” извършва дейността по прием на заявления за отпускане, прекратяване и изменение на пенсиите. Той отговаря за издаването на удостоверения за доход и предоставя персонални консултации след запитвания на клиентите. С цел по-бързо и качествено обслужване на клиентите на територията на областта са организирани няколко изнесени работни места (ИРМ). В Елена, Павликени, Горна Оряховица, Полски Тръмбеш и Стражица се приемат документи от лица за получаване на парични обезщетения за безработица. Един път месечно в Павликени и Елена се осъществява дейност по пенсионни въпроси - прием на заявления, пенсионни консултации и др.

Структура

От 1 януари 2012 г. териториалното поделение на НОИ във Велико Търново прие нова организационна структура, съгласно изискванията на Закона за държавния служител. Администрацията му бе реструктурирана като специализирана и обща. В специализираната администрация влизат отдел „Краткосрочни плащания и контрол” и отдел „Пенсии”. В рамките на три сектора в отдел „КПК” се провежда дейността по администриране на краткосрочните плащания - отпускане, изменение и прекратяване на краткосрочни обезщетения; парична помощ за профилактика и рехабилитация; осъществяване на контролно-ревизионна дейност. В ТП на НОИ - гр. Велико Търново няма обособен сектор, отговарящ за осигурителния архив на прекратените осигурители. Дейността по обработка на приетата документация и издаване на удостоверения за осигурителен стаж и доход се извършва от трима служители в сектор „Контрол по разходите на ДОО”.

Отдел „Пенсии” се състои от три сектора, в които се обработват заявления за отпускане, изменение и прекратяване на пенсии, издават на удостоверения за доход от получени пенсии на пенсионер и се налагат запори от правоимащи запороналожители. В тях се организира дейността по изплащане на пенсии в пощенски станции или банки и се предоставя пенсионна информация при запитване от страна на клиентите.

Общата администрация на ТП на НОИ - гр. Велико Търново се състои от два отдела – „Финансово-стопанска дейност” (ФСД) и „Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване” (ЧРАПИО). Тяхната дейност е разписана в Правилника за организацията и дейността на НОИ.

В ТП на НОИ - гр. Велико Търново работят общо 114 служители. От тях 19 или 17,11% са в общата администрация. Разпределението в двата отдела от нея е следното: ЧРАПИО (12 служители) и ФСД (7 служители). Показателите илюстрират сравнително малкия числен състав на общата администрация, подпомагащ реализирането на дейността на специализираната администрация.

Разпределението на длъжностите между двете основни функционални направления от специализираната администрация е почти равностойно. В отдел „Пенсии” работят 47 служители, което е 42,35% от общия брой на всички работещи в ТП на НОИ – гр. Велико Търново. Служителите, отговарящи за краткосрочните плащания, са 43 или 38,74%.

Интересен е прочитът на съотношението между броя на служителите с висше (87) и средно образование (21). Високият дял от 78% на служителите с висше образование е показател за наличието на администрация с висококвалифицирани кадри. Най-голям относителен дял служители са на длъжностите „експерт по осигуряването” и „специалист”, които са ангажирани с първичната обработка на заявленията за краткосрочни и дългосрочни обезщетения, съответно - 20 и 19 души. Също деветнадесет са и колегите с ранг „старши експерт по осигуряването”. Общо трите длъжности представляват повече от половината личен състав на структурата. От представените данни се налага изводът, че по-голямата част от служителите заемат длъжности, за които се изисква висше образование. Значителният брой служители на длъжност „специалист” се дължи на факта, че дейността на някои сектори (като ПОВН) се извършва от длъжности, за които се изисква средно образование. Структурният разрез на служителите по пол показва, че 85% от работещите в ТП на НОИ – гр. Велико Търново са жени.

Анализът на продължителността на стажа показва, че 35 служители имат над 20 години стаж в НОИ. Със стаж от 5 до 10 години са 24 души, а 23 работят в системата между 10 и 15 години. Това са дългогодишно изграждани специалисти с много професионален опит и висока квалификация.

Всички те качествено предават опита си на новите служители, които са 16 на брой и са със стаж до 5 години. Данните показват, че за пет години е бил подменен 15% от състава.

Финансови резултати за 2013 г.

В ТП на НОИ - гр. Велико Търново отчитането на приходите и разходите е организирано на базата на утвърдената от НОИ счетоводна политика, в съответствие със Закона за счетоводството и другите нормативни актове. Създадена е Система за финансово управление и контрол (СФУК), а като нейни елементи - работни инструкции, чрез които да се гарантира доброто финансово управление за осигуряване на навременна и надеждна информация, с цел вземане на правилни управленски решения. Всички те са разработени по видове дейности:

- Работна инструкция „Ред за командироване, отчетност и контрол“;
- Работна инструкция „Извършване на разход за работни заплати и други възнаграждения, отчетност и контрол“;
- Работна инструкция „Организация на работата и обработване на входящи, изходящи и вътрешни документи в деловодната програма „Архимед““;
- Работна инструкция „За регистриране и отчитане на приходите по чл. 20, ал. 2, от т. 5 до т. 8 КСО чрез фискални устройства“;
- Работна инструкция „Заявки, закупуване и разходване на канцеларски материали“;
- Работна инструкция „Зареждане, отчитане и заплащане на гориво за служебните МПС чрез ползване на карти за безналично плащане“;
- Работна инструкция „Изплащане на парични помощи за профилактика и рехабилитация“ и др.

За периода 1 януари - 31 декември 2013 г. в ТП на НОИ – гр. Велико Търново са събрани средства от начислени дългове по направления както следва:

- от ревизионни актове за начет по чл. 110 КСО – 29 580,98 лв., от които 19 767,09 лв. главници и лихви 9 813,89 лв.;
- от наказателни постановления и други – общо 3 600 лв.;
- от разпореждания по чл. 114 КСО (Парични обезщетения за временна неработоспособност) – 52 028,33 лв., от които главници 31 056,70 лв. и лихви в размер на 20 971,63 лв.;
- от разпореждания по чл. 114 КСО (Парич-

ни обезщетения за безработица) – 57 164,49 лв., от които главници 52 359,95 лв. и лихви 4 804,54 лв.;

- от разпореждания по чл. 98, ал. 2 и чл. 114, ал. 5 КСО – 27 541,11 лв., от които главници 21 453,81 лв. и 6 087,30 лв. лихви по ДОО и по УПФ – лихви за 260,68 лв.

Извън посочените по-горе суми от НАП (по всички направления) са събрани суми в размер общо на 65 785,04 лв.

За същия период са изплатени пенсии в размер на 222 648 369,88 лв. от които:

- от фонд „Пенсии“ - 213 849 947,28 лв.;
- от фонд „Пенсии, несвързани с трудовата дейност“ – 7 788 700,75 лв.;
- от фонд „Трудова злополука и професионална болест“ - 1 009 721,85 лв.

През 2013 г. по дейността за профилактика и рехабилитация са обслужени 981 осигурени лица. Изплатени са парични помощи в размер общо 377 580,50 лв. По фондове разпределението е както следва:

- от фонд „Общо заболяване и майчинство“ - 367 026,50 лв. за 954 лица;
- от фонд „Пенсии“ - 9 389,50 лв. за 24 лица;
- от фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ – 780,00 лв. за 2 лица;
- от фонд „Трудова злополука и професионална болест“ – 384,50 лв. за 1 лице.

В касата на ТП на НОИ - гр. Велико Търново са обслужени 2 820 клиенти, които са внесли суми по Тарифата на НОИ, както и суми по надзети обезщетения и помощи по КСО, по разпореждания и др. в размер на 15 123,63 лв.

Финансовият контрольор в териториалното поделение извършва детайлен контрол за законсъобразността и целесъобразността при поемане на задължения, извършване на разходи и провеждане на обществени поръчки, организиране дейността по изменение или създаване на нови работни инструкции. За цялата 2013 г. са издадени 115 документа за поемане на задължения и 1 102 документа за извършване на разход. Издадени са 3 становища и са извършени 8 процедури по Закона за обществените поръчки. За тези дейности са прегледани 7 244 документа.

Отчет за дейността

Отдел „Краткосрочни плащания и контрол“

В отдела има три сектора: „Контрол по разходи-

те на ДОО” с 16 служители; „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания” с 12 служители и „Парични обезщетения за временна неработоспособност” също с 12 служители. Най-голям е броят на инспекторите по осигуряването, старшите и главните инспектори, тъй като секторът единствен контролира дейността на осигурителите по отношение верността на данните в Регистъра на осигурените лица, следи издаването на образци УП-2 и УП-3 от осигурителите и извършва пълни ревизии на осигурители по извършени плащания от фондовете на ДОО. Важна част от дейността на сектора е и администрирането на трудовите злополуки. За 2013 г. броят на приетите декларации за трудови злополуки е 93, което е с 30 бр. по-малко от този през 2012 г. За периода има само една трудова злополука, завършила със смърт, докато година по-рано те са 3. В сектор „ПОБГВ” регистрираните лица с право на парично обезщетение са 8 572 или по 714 средно на месец. Броят на изплатените парични обезщетения за същия период е 56 274 или средномесечно около 4 690. Изплатените обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на малко дете са 78 016 за 18 517 653,48 лева. По този показател ТП на НОИ – гр. Велико Търново заема твърдо 7-ма позиция сред териториалните поделения на института в цялата страна. Дейностите на трите сектора са утвърдени от управителя на НОИ с функционални характеристики.

Отдел „Пенсии”

Отделът се състои от три взаимосвързани в дейността си сектора, които все повече преливат част от дейностите от един в друг с цел постигане баланс в натоварването на служителите и скъсяване сроковете на обработка на заявленията. За 2013 г. в отдела са приети 24 643 заявления. От тях 5 619 са за нови пенсии, 5 162 - за изменение на отпуснатата пенсия, а 1 497 - за добавки към пенсиите. Броят обслужени пенсионери в приемните на НОИ (вкл. и в ИРМ) е 56 662 души. Въпросите, които най-често задават клиентите, са свързани с условията за пенсиониране, категоризирането на труда и правата за пенсиониране по европейските регламенти и двустранните договори. Сериозен интерес предизвикват и справките за наличието на разплащателна документация на прекратени осигурители без правоприменик за издаване на удостоверения за осигурителен стаж и доход. Средномесечният брой пенсионери, на които се изплащат пенсии, е 77 313. На тези лица се

изплащат общо 115 412 броя пенсии за сумата от 21 106 045,92 лева.

Неразривно свързана с дейността на отдел „Пенсии” е работата на медицинската комисия в териториалното поделение. За 2013 г. тя е разгледала 5 411 бр. решения на ТЕЛК/НЕЛК и е обжалвала 61 броя пред горестояща инстанция. Всички решения се издават до 4 дни от получаването им от медицинската картотека на ТЕЛК. На база на потвърдените решения от медицинската комисия в отдел „Пенсии” са постановени 51 разпореждания за надвзети суми от фондовете на ДОО по вина на пенсионерите за сумата от 40 845,86 лв. От тези суми до момента са възстановени 32 206,64 лв. или приблизително 78%, което говори за висока събираемост на задълженията. Най-честите причини за възникване на задълженията са:

- неспазване на чл. 14 от Наредбата за отпускане и изплащане на пенсиите - пенсионерите или техните наследници не съобщават в едномесечен срок за настъпили обстоятелства, които водят до спиране, прекратяване или изменение на пенсията;
- преизчисляване на пенсия по европейски регламенти или двустранни договори;
- неправилно получени пенсии от наследниците след смъртта на пенсионера.

За 2013 г. са постъпили 36 жалби срещу разпореждания на длъжностното лице по пенсионно осигуряване. Според колегите от отдела най-честата причина за обжалване е несъгласие на лицата с постановен отказ за отпускане на пенсия, а на второ място – несъгласие с постановен отказ за зачитане на категория трудов стаж.

Отдел „Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване”

Дейността на отдела е разнородна и съчетава провеждане на програми за обучения на персонала, правно обслужване и информационно осигуряване на работата на териториалното поделение.

1. Обучение

Обучението на персонала цели задълбочено запознаване на служителите с промените в нормативната уредба в областта на осигуряването. В голяма част от случаите служители от ТП на НОИ – гр. Велико Търново участват в семинари и обучения, организирани от централно управление на института и предават новостите на колегите си в организирани съвещания на секторите. Голямо внимание в съвещанията на всички сектори от специализираната администрация се обръща на

разглеждане на казуси, свързани с прилагането на европейски регламенти и двустранни договори.

Два пъти в годината се провеждат тестове на всички служители за нивото на владеене на осигурителната материя, след което на групи се коментират верните отговори. Неизменно финансовият контролор участва в съвещания за прилагането на системите за финансово управление и контрол, след което споделя добри практики в тази област. Голяма част от проведените съвещания по сектори през изтеклата година са посветени на процеса по управление на риска. Неколкократно служителите са усвоявали стъпките на процеса и фазите, в които участват. В проведените тестове всички са показали много добро познаване на процеса. В резултат на затвърдения процес по управление на риска в проведените вътрешни одити през 2013 г. е отчетено, че всички стъпки от процеса са добре отработени.

2. Правно обслужване

Юрисконсултите оказват съдействие на колегите си за издаване на юридически обосновани административни актове. Те осигуряват процесуалното представителство на директора пред различните съдебни инстанции, а така също консултират и подготвят проекти на решенията на ръководителя на териториалното поделение.

За 2013 г. са подадени 105 броя жалби по реда на чл. 117 КСО, от които:

- по обжалвани актове на отдел „КПК” – 66

бр.;

- по обжалвани актове на отдел „Пенсии” – 39 бр.

Общият брой на постановените решения по чл. 117, ал. 3 КСО от директора на ТП на НОИ - гр. Велико Търново е 105 броя, от които:

- по обжалвани актове на отдел „КПК” – 58 бр.;
- по обжалвани актове на отдел „Пенсии” – 38 бр.;
- актове за прекратяване, постановени по недопустими жалби – 9 бр.

Анализ на причините за депозиране на жалби от страна на гражданите показва, че за отдел „КПК” те най-често са свързани с начална дата за изплащане на паричното обезщетение, периода и/или размера на изплащане на обезщетението и признаването или непризнаването на една злополука за трудова. Има и жалби относно определянето, изменянето, спирането и/или прекратяването на обезщетенията за безработица.

Жалбите, свързани с пенсионното производство, са най-вече за неправилно определяне размера на пенсията, поради неправилно зачитане на осигурителен стаж и/или осигурителен доход, или неправилно изчисляване на индивидуалния коефициент. Причина може да е и неоснователно и неправилно зачитане на категорията на положения труд, както и неправилно отказване на категория труд или определяне на невярна начална дата на отпускане на пенсията.

СПОГОДБАТА МЕЖДУ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И КАНАДА ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ – ОБХВАТ И ОСНОВНИ ПАРАМЕТРИ

Боряна Боева – главен експерт по осигуряването в дирекция „Европейски регламенти и международни договори“

От 1 март 2014 г. влизат в сила Спогодба между Република България и Канада за социална сигурност и Административно споразумение за нейното прилагане. Документите се основават на общоприетите европейски принципи на социалното осигуряване:

- еднакво третиране на лицата;
- запазване на вече придобити права (износ на пенсии);
- приложимо законодателство само на една от страните относно задължението за осигуряване - наето лице, което работи на територията на едната страна се подчинява на законодателството на тази страна;
- сумиране на осигурителните периоди, придобити съгласно правните разпоредби на двете страни, при преценяване правото на пенсии.

Принципът на еднакво третиране е залегнал в чл. 4 от Спогодбата. Той определя, че лицата, обхванати от нея, са равнопоставени на гражданите на другата страна по отношение задълженията и правата на пенсии, предвидени в нейното законодателство.

Принципът на запазване на придобити права е визиран в чл. 5. Съгласно тази разпоредба пенсиите, както и добавките и допълненията към тях, подлежат на изплащане на територията на другата страна, когато правоимащото лице пребивава или осъществява престой там. На изплащане подлежат и пенсиите, отпуснати по законодателствата на държавите без прилагане разпоредбите на Спогодбата. Въпреки това, пенсиите, които не са включени в материалния обхват на Спогодбата, не подлежат на изплащане на територията на втората страна, тъй като с нея се регулира отпускането на нови пенсии и изплащането на вече отпуснати такива преди влизането ѝ в сила, но само в рамките на установения в чл. 2 от Спогодбата материален обхват. За пенсиите, извън посочените в чл. 2, се прилага вътрешното законодателство на всяка една

от страните.

Разпоредбата на чл. 5 ал. 1 от Спогодбата предвижда лице, което има право на пенсия, да запазва това свое право, когато пребивава или има престой на територията на трета страна. Следователно, на лицата, които живеят или имат престой в трета страна, отпуснатите им пенсии ще се изплащат и в тази трета страна, ако с тази държава има двустранен договор, чиито разпоредби предвиждат изплащане на пенсии.

По отношение на Република България **материалният обхват на Спогодбата** включва разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване и подзаконовите нормативни актове относно пенсиите за осигурителен стаж и възраст и за инвалидност поради общо заболяване, както и наследствените пенсии, произтичащи от тях.

Съгласно текстовете на документа в понятието „пенсия“ се включват всички парични обезщетения, пенсии или помощи, предвидени в законодателството на договарящите се страни, които в съответствие с чл. 2, ал.1 са включени в Спогодбата, включително всички добавки или увеличения, приложими за такова обезщетение, пенсия или помощ. Следователно, материалният обхват на Спогодбата включва освен посочените видове пенсии и всички добавки към тях и други еднократни допълнителни суми. От него обаче са изключени паричните обезщетения при болест и майчинство, безработица и помощта при смърт, пенсиите за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест, както и пенсиите, несвързани с трудова дейност.

Персоналният обхват на Спогодбата обхваща всички лица, които са или са били подчинени на законодателството на едната или на двете страни, както и лицата, чиито права произтичат от правата на посочените лица, независимо от тяхното гражданство.

В чл. 6 - чл. 12 от Спогодбата са включени

разпоредби, отнасящи се до определяне на приложимото законодателство. Освен споменатия по-горе принцип на подчиненост на правните разпоредби по място на полагане на труда (*lex loci laboris*) за наетите лица, Спогодбата включва правила за самостоятелно заетите лица. Тези от тях, които обичайно пребивават на територията на една от страните и работят за своя сметка на територията на другата страна или на територията на двете страни, се подчиняват само на законодателството на първата, т.е. на законодателството на държавата, в която пребивават.

Специални правила по отношение на приложимото законодателство уреждат статута на изпратените на работа в другата държава лица, лицата, наети на борда на плавателно средство, членовете на дипломатическите и консулски представителства на двете страни и държавните служители.

Предвидени са и разпоредби, отнасящи се до пенсиите, включени в материалния обхват на Спогодбата. В чл. 13, ал. 1 е предвидена възможността за сумиране на периоди в осигуряване, придобити по законодателствата на двете държави, когато лицето не отговаря на условията за придобиване право на пенсия по законодателството на едната държава поради недостатъчни периоди на осигуряване, придобити по това законодателство, при условие че тези периоди не съвпадат.

Специални правила уреждат и отчитането на осигурителните периоди при преценка на правото на пенсия. Същите са свързани с особеностите на канадското законодателство и предвиждат конкретни действия при процедурата за преценка на правото на пенсия за старост по канадския Закон за социална сигурност. При необходимост от сумиране на периоди за придобиване на право на пенсия по канадския Закон за социална сигурност за старост, придобитите по българското законодателство периоди се считат за периоди на пребиваване в Канада. Наред с това, при преценка правото на пенсия по Канадския пенсионен план, календарна година с най-малко 3 месеца или 90 дни период на осигуряване по българското законодателство се отчита за една цяла година период на осигуряване съгласно Канадския пенсионен план. Това означава, че на лице, което е работило и се е осигурявало по българското законодателство в рамките на три и повече месеца непрекъснато или с прекъсвания в една календарна година, при преценка на правото му на пенсия по Канадския пенсионен план, този период ще се вземе предвид с продължителност

една цяла година, а не с продължителността, зачетена по българското законодателство.

В ал. 5 на чл. 13 от Спогодбата е уредена хипотезата на сумиране на осигурителни периоди, при която право на пенсия съгласно законодателството на едната страна се поражда при наличието на осигурителни периоди, придобити при упражняване на специфична дейност или професия. В този случай, при преценка на правото на пенсия, компетентната институция взема предвид периодите, завършени според законодателството на другата страна, ако същите са били придобити в същата или съответстваща дейност или професия. Тази разпоредба дава възможност българските осигурителни периоди, придобити при условията на първа или втора категория да бъдат сумирани с канадските периоди, придобити в аналогични условия на труд, с цел придобиване право на пенсия по условията, предвидени за тези категории труд.

Спогодбата предвижда и възможност за сумиране на осигурителните периоди, придобити в двете държави с осигурителни периоди, придобити в трета държава. На основание чл. 14, когато осигурителните периоди, завършени в двете страни не са достатъчни за придобиване на право на пенсия съгласно тяхното законодателство, правото може да се определи чрез сумиране на тези периоди с осигурителни периоди, придобити от лицето в трета държава, с която и двете страни имат договор, предвиждащ сумиране на осигурителни периоди.

Спогодбата урежда и хипотезата, при която осигурителният период в едната държава е по-кратък от 12 месеца и въз основа на тях не възниква право на пенсия по това законодателство. В такива случаи, месеците в осигуряване се вземат предвид при преценка правото на пенсия от компетентната институция на другата страна. На практика, в случай че българският осигурителен стаж е достатъчен за правото на пенсия, няма да е необходимо и сумирането с канадски осигурителен стаж под една година.

Разпоредбите на Спогодбата предвиждат осигурителни периоди в другата държава да се вземат предвид само при преценяване правото, но не и при определяне размера на пенсията, тъй като изчисляването на пенсиите се извършва на принципа на „директното“ изчисление.

Съгласно чл. 24, ал. 1, молби, декларации и жалби, които следва да бъдат подадени в институцията на едната страна в определен срок, се считат за подадени в същия срок, ако са били

подадени в този срок в институцията на другата държава. При това, датата на подаване на молбите, декларациите и жалбите в едната страна се счита за дата на подаването им в другата страна.

Предвижда се още заявление за даден вид пенсия, подадено в едната страна да се счита за заявление за отпускане на същия вид пенсия по законодателството на другата страна, при условие че лицето е предоставило информация, от която е видно наличието на осигурителни периоди, придобити по законодателството на втората страна. Предоставено е и право лицето да поиска отлагане на отпускането на пенсия от другата държава.

Спогодбата предвижда възможност за сключва-

не на други споразумения в областта на социалната сигурност с отделни канадски провинции, при условие че тези договорености не противоречат на разпоредбите на Спогодбата. Настоящата Спогодба не се прилага по отношение на канадската провинция Квебек.

Спогодбата предвижда всички осигурителни периоди, придобити преди влизането ѝ в сила да се вземат предвид при преценка правото на пенсия и определянето на нейния размер. Спогодбата не дава право на претенции за изплащане на пенсия за периоди преди влизането ѝ в сила. Събития, възникнали преди влизането ѝ в сила, обаче, се вземат предвид за придобиване на права по нея.

Чужд опит**„ДИНАМИЧНОТО СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ – ГЛОБАЛЕН АНГАЖИМЕНТ ЗА ВИСОКИ РЕЗУЛТАТИ” - ДОКЛАД ЗА ТЕНДЕНЦИИТЕ И РАЗВИТИЕТО В СФЕРАТА НА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ**

Източник: Международната асоциация за социална сигурност (www.issa.int)

В своето изказване по време на пленарната сесия за развитието и тенденциите на Световния форум за социално осигуряване в Доха, Ханс-Хорст Конколеwski, генерален секретар на Международната асоциация за социално осигуряване (МАСО), представи подробен анализ за състоянието на социалното осигуряване в световен мащаб. Базирайки своята презентация на доклада „Динамично социално осигуряване - глобален ангажимент за високи резултати”, изготвен от секретариата на МАСО, той обърна внимание на тенденциите, които наистина са от световно значение.

Генералният секретар обърна внимание на стратегическата концепция на МАСО, заложенa в доклада „Динамично социално осигуряване” и представена на първия Световен форум по социална сигурност през 2007 г. в Москва. Той напомни на присъстващите, че въпросната концепция е прибавила две важни нововъведения към съвременното разбиране за социалното осигуряване.

Първо, съвременното разбиране вече разглежда социалната сигурност като дейност, включваща в себе си както последваща защита на доходите и мерки за грижа за здравето, така и предварителни проактивни и превантивни мерки. Тези мерки следва също да бъдат включени като част от подхода на ръководителите и администраторите на социалното осигуряване. Те трябва да бъдат използвани за улесняване изработването на програма за действие и набор от услуги, чрез които да се подобри достъпността и адекватността на обезщетенията (когато това е необходимо). Освен това, чрез тях може да се подпомага рехабилитацията и активността, а също така и да се подобри ролята на системите за социална сигурност при усилията за засилване на социалното сближаване и постигане на по-справедливо и устойчиво икономическо развитие.

Второ, доколкото ясният и траен политически ангажимент е от съществено значение за разширяване на обхвата на социалното осигуряване,

за успешното прилагане на политиката на социална сигурност са необходими работещи и ефективни администрации за социално осигуряване.

Идеята за високи резултати в управлението на социалното осигуряване е в основата на концепцията на доклада „Динамично социално осигуряване” подчерта г-н Конколеwski и допълни, че това е гаранция за навременното и ефективното адаптиране на системите за социална сигурност към по-близките и по-далечните предизвикателства на средата.

Говорейки за тенденциите и напредъка в сферата на социалното осигуряване след Световния форум за социално осигуряване в Кейптаун през 2010 г., бяха посочени солидни доказателства в подкрепа на две важни нови тенденции.

На първо място, системите за социална сигурност значително са напреднали в развитието на своите защитни, проактивни и превантивни роли, с което програмите за получаване на обезщетения под формата на финансови средства или в натура са станали по-достъпни.

Второ, голяма част от този напредък е станал възможен благодарение на ангажимента на администрациите по социално осигуряване за постигане на високи резултати.

Този напредък се дължи на комбинация от три фактора. Първият е новият консенсус на международно ниво, произтичащ от приетата на 101-вата Международна конференция по труда Препоръка относно националните нива на социална защита. Този особено важен международен инструмент, насърчаващ разширяването на хоризонталното покритие, съдържа определен брой минимални социални гаранции, като неразделна част от по-дългосрочните национални стратегии, водещи към по-адекватно вертикално покритие сред възможно повече лица.

В резултат на това международно разбирателство са налице забележителни и стабилни политически ангажименти за разширяване на покритието на социалното осигуряване в значителен брой държави. Политическите решения все

повече се вземат на база отчетената фундаментална роля на социалното осигуряване, което показва, че то се приема за ключов фактор за по-добро икономическо развитие и стабилно социално сближаване.

Третият фактор е повишеното внимание към факта, че адекватният административен капацитет е особено важно условие за успех на политическите инициативи за разширяване на обхвата. Не може да има успешно разширяване на обхвата без ефективна и ефикасна администрация.

Фокусът на предприетите мерки бе насочен първо към подобряване на достъпа до здравно осигуряване. Другата цел бе да се отговори на социално-осигурителните нужди на бедните и уязвимите групи от населението. Така подходът за облекчаване на бедността чрез програми за трансфер на средства се разпространи от страните в Латинска Америка към такива от други региони.

В същото време осигурителните програми, насочени към специфични групи от населението, като например самоосигуряващите се лица или мигрантите, са били създадени или са разширени с цел намаляване на бедността и (ако това е възможно) осигуряване на по-адекватни обезщетения.

Важно е да се отбележи, че положените усилия за разширяване на обхвата се отразяват по многозначителен начин на социалното осигуряване, предлагайки защита на доходите и здравна защита, както и последователно използване на активни и превантивни подходи за управление на риска. Целта е не само да се бори бедността към настоящия момент, но и да се инвестира в уменията и капацитета на хората и по този начин да се постигне дългосрочно положително въздействие върху намаляването на бедността и стимулиране на образованието, равенството, социалното приобщаване и икономическия растеж.

В края на краищата (като потвърждение на ключовата роля на административния капацитет) редица фактори за успеха на настоящия напредък в разширяването на обхвата бяха определени като пряко свързани с проактивната роля на социално-осигурителните администрации. Така например адаптирането на административните процедури и процеси към осигурителните възможности и нужди на различните групи от населението са допринесли значително за разширяването на обхвата на осигурителните програми. В тази връзка иновативното използване на новите технологии е улеснило разширяването на покритието

чрез преодоляване на предизвикателствата на географската изолация, ограничената инфраструктура и високите разходи за банкови преводи.

Наличието на все повече интегрирани информационни и база данни системи позволява координацията между разнородните институции, ангажирани с осигуряване достъпността на паричните трансфери. Социално-осигурителните администрации често насърчават развитието на подобни платформи и играят ролята на основен координатор в тях.

Също така забележителни бяха и мерките от страна на социално-осигурителните администрации за подкрепа на публичната комуникация и образование в сферата на социалната сигурност с оглед изграждането на „социално-осигурителна култура“, която да допринесе за по-голямата обществена подкрепа за социалното осигуряване и да улесни разширяването на неговия обхват.

Въпреки предизвикателната среда, основният извод е, че системите за социална сигурност са засилили своето положително въздействие върху намаляването на социалната несигурност и подкрепата на икономическия растеж.

Важно е да се отбележи, че този напредък не би бил възможен без усилията на социално-осигурителните администрации, които играят ключова роля, гарантирайки, че политиките в сферата на социалното осигуряване се прилагат ефективно и ефикасно. Но те са направили много повече от самото реализиране на ефективни и ефикасни реформи. Администрациите за социално осигуряване предвиждат променящите се обществени потребности и изисквания чрез активното развитие на административни иновации и подобрения в социалните програми. Прилагайки ги широко в действащото законодателство, администрациите за социално осигуряване успяха да постигнат по-добри нива на социална защита и да разширят обхвата на системите за социална сигурност.

Именно тези усилия на администрациите за социално осигуряване за постигане на добро управление, висока производителност и качество на услугите, както за предвиждане на променящите се социални потребности на обществото, олицетворяват това, което МАСО нарича „Глобален ангажимент за високи резултати“.

(превод: Петър Иванов)

РАЗЛИКИТЕ МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

Източник: MISSOC Analysis 2012/2 – Gender Differences in Social Protection (със съкращения)

Пенсии за възраст и инвалидност

Най-проучваната тема, свързана с различията между половете във връзка със социалното осигуряване, касае пенсионните схеми. Някои от различията са по-директно изразени, а други - по-косвено. Сред първите се отличават пенсионната възраст и периодите за отглеждане на дете (и двете са изрично посочени като изключения в Директива 79/7/ЕИО). Косвените разлики се проявяват в различия, свързани с характера на работата при жените и мъжете. Там където пенсиите се основават на данните за продължителността на трудовия стаж, те са по-неблагоприятни за работниците с гъвкаво работно време (не само за самонаетите лица, но и за тези, които работят на непълно работно време или на срочен трудов договор), които в повечето случаи са жени. Въз основа на традиционния семеен модел с един родител, осигуряващ прехраната, някои страни регламентират вариативността на осигурителните периоди или на базата за изчисляване на пенсията.

1. Право на пенсия

За да има право на законоустановена пенсия за старост, човек трябва да достигне определена възраст за пенсиониране и да натрупа определен период на трудов или осигурителен стаж (в схемите, базирани на осигуряването - например в Австрия, Белгия, България, Кипър и др.) или да достигне определен период на пребиваване (в схеми, базирани на пребиваването - Дания, Финландия, Исландия и др.). За тези, които не отговарят на посочените условия, е предоставена възможност за получаване на фиксирана социална помощ, т.е. гарантиран минимален доход за възрастните хора (Белгия, България, Естония, Португалия, Испания и Швеция). Налице е и една нова тенденция в някои страни (Швеция, Латвия, Италия, Полша и др.), където се въвеждат нефинансови схеми или такива с условно дефинирани вноски (NDC).

Период на осигуряване или срок на пребиваване

Периодите на осигуряване или тези на пребиваване до голяма степен варират в страните, участващи в Системата на Европейския съюз за взаимно информиране за социалната закрила (MISSOC). В някои от тях не се изисква определен период на осигуряване (като Белгия и Холандия), а в други се изискват по-кратки периоди на осигуряване/пребиваване - в Литва, Чехия и Великобритания се изисква една година, три години е условието за Дания, Финландия, Исландия и Норвегия, а в Германия – пет години. Изискване от 10 години има в Австрия, Кипър и Латвия, а от 15 години - в Естония, Гърция и Литва.

Има и държави, в които изискуемите периоди са още по-дълги. В Полша или Чехия, например, изискването е за 20 години с тенденция към удължаване до 35 години.

Факт е, че този период на участие в системата в някои страни е различен за мъжете и жените (напр. в Полша се изисква 25 години в осигуряване за мъжете и 20 години за жените, а в Словения 40 години за мъжете и 38 години за жените, като изискването за пенсионна възраст и за двата пола е 58 години). Както се вижда, за жените е характерен по-кратък период на осигуряване. В сравнение с референтната група на мъжете, те се радват на преференциално отношение относно необходимия осигурителен стаж, което може да е в комбинация и с изискване за по-ниска пенсионна възраст.

Достъпът до пенсионно осигуряване, обаче, може да бъде ограничен, ако се изисква по-дълъг период на участие в системата. Появяват се много трудности, когато се налага работата на непълно работно време да бъде преизчислена към еквивалента на пълно работно време (например, ако една жена е наета на половин работен ден в продължение на 30 години, да ѝ се зачете осигурителен стаж от 15 години, което е

минималното изискуемо условие в Словения, Италия и Полша). Същото условие е още по-трудно да бъде изпълнено, ако работата на непълно работно време е съчетана с временна заетост и различни прекъсвания в трудовия стаж на жените (например за отглеждане на дете).

В допълнение, в сравнение с мъжете, жените от всяка възрастова група по-често остават извън пазара на труда, работят на непълно работно време или на нестандартни трудови договори. Поради тази причина базираните на социалното осигуряване схеми биха могли да ги дискриминират, като ги оставят извън осигурителната система или чрез ограничаване на достъпа им до пенсионно осигуряване. Намалената им активност на пазара на труда или много по-ниските им доходи, например, могат да доведат до неплащане на осигурителните вноски и излизане от обхвата на пенсионното осигуряване. Въпреки че в някои страни в подобна ситуация те могат да се включат към схема за доброволно пенсионно осигуряване (напр. Австрия и Германия), в много от случаите тази опция не се използва заради допълнителните разходи.

Съдът на ЕС постанови, че разпоредбите на германското законодателство, според които работата под определена граница на заплащането е недопустима за държавната пенсионно-осигурителна схема, са съвместими с Директива 79/7/ЕИО, дори и ако това засяга по-скоро жените, отколкото мъжете. Основанието на Съда е, че такива разпоредби са били необходими, за да се постигне основната цел на социалната политика - недопускане на всякаква дискриминация, основана на различията между половете.

Нарастването на заетостта при жените и прилаганите политики по интегрирането им към пазара на труда показват, че все повече представителки на нежния пол се сблъскват с индиректните различия между половете, водещи до изключването им от пенсионно осигуряване или ограничаване на достъпа им до него. За да се избегнат подобни ситуации, в Белгия трудът на половин работен ден бе изравнен с този на пълен работен ден в осигурителните условия през 2006 г.

Пенсионна възраст

Както е известно, възрастта за пенсиониране за мъжете и жените първоначално е била еднаква, но по-късно (особено след Втората световна война) тя е станала диференцирана. Преди едно-две десетилетия в много от държавите, предоставящи информация на MISSOC, пенсионната възраст е била по-ниска при жените, отколкото при мъжете (както за стандартна,

така и за ранна пенсия). Разликата обикновено е била от около пет години – 65 г. за мъжете и 60 г. за жените (Белгия, Гърция, Португалия и др.), или 60 г. за мъжете и 55 г. за жените (Италия, Унгария, Литва и Румъния). Това е характерно и за някои други държави (България, Чехия и Словения), докато при останалите възрастта за двата пола е изравнена (напр. 60 г. във Франция, 65 г. в Германия и 67 г. в Дания).

Днес в някои страни от Европейския съюз пенсионната възраст все още е различна за мъжете и жените (напр. в Кипър е 65 г. за мъжете и 63 г. за жените, докато в Полша съотношението е съответно 65 г. към 60 г.). В други държави възрастта е изравнена или е в процес на изравняване, като постепенно се повишава възрастта за жените. В тези страни изравняването на пенсионната възраст между мъжете и жените или вече е договорена и приета чрез законодателен акт, или се намира в процес на обществен дебат. Като пример за вече предприети действия за изравняване на възрастта може да бъде дадена Австрия, където е планирано в периода 2024-2033 г. тя да достигне 65 години и за двата пола. Ситуацията е подобна и в Естония и Литва, където до 2026 г. и мъжете и жените вече ще се пенсионират също на 65 години. Добър пример за обществен дебат по темата е Словения, където през 2011 г. законодателният акт за въвеждане на пенсионната реформа бе отхвърлен на референдум. В Швейцария изравняването на възрастта също бе отхвърлено с референдум през май 2004 г., въпреки че разликата от една година (65 за мъжете и 64 за жените) е съвсем незначителна.

Това означава, че законното равенството между половете по отношение на възрастта за пенсиониране е или предстои да бъде установено. Възниква въпросът дали съвременните социални роли на жените и на мъжете са изравнени във всички страни, за които има данни в системата MISSOC, и дали те все още не прилагат различно отношение към жените чрез въвеждането на правила, които ги поставят в привилегирована позиция. Това все още е допустимо по силата на чл. 7 от Директива 79/7/ЕИО и е потвърдено с Решенията на Съда на Европейския съюз. Съдът постановява, че разлика в пенсионната възраст е обективно необходима, за да се избегне нарушаването на общото финансово равновесие на системата за социална сигурност, а също така и за да се осигури съгласуваност между пенсионните схеми и другите социални системи.

В някои страни е прието, че жените (най-вече когато извършват дейности, свързани с грижата) трябва да бъдат облекчавани. Твърди се, че те трябва

да бъдат подпомогнати в периодите, през които се грижат за деца, хора с увреждания и възрастни членове на семейството и това да става чрез мерки, осигуряващи професионална помощ за отглеждане на дете и в случаите на дългосрочна грижа (с добро качество и достъпни за всички).

Улеснен достъп при наличие на периоди с отглеждане на деца

В някои страни възрастта за пенсиониране може да бъде по-ниска за жените, които са отглеждали децата си (напр. в Чехия) или за един от родителите, което по правило се прилага най-вече за жените (напр. в Германия, Естония, Латвия и Словения). Възможно е да бъде намален и изискуемият период в осигуряване (Унгария). Стандартната пенсионна възраст може да се намали постепенно в зависимост от броя на отгледаните деца или да се предостави полесен достъп до правото на ранна пенсия.

Тази разлика между жените и мъжете се допуска като изключение, съдържащо се в чл. 7 (1)(б) от Директива 79/7/ЕИО и утвърдено от Съда на Европейския съюз, Европейския съд за правата на човека и националните съдилища. От една страна, тези разпоредби могат да бъдат в ущърб на мъжете, ако изключението се отнася изрично за жените и не е предвидено намаляване на възрастта за пенсиониране за мъжете, които са се грижили за децата си. От друга страна, това може да засегне най-вече жените, особено ако периодите за отглеждане на дете не се вземат предвид при изчисляването на пенсиите (напр. в Словения). В този случай те могат да се пенсионират по-рано, но за сметка на това да получават съответно и по-ниска пенсия.

Влияние на различията във възрастта за пенсиониране върху други области

Различната пенсионна възраст може да доведе до по-нататъшни несъответствия между жените и мъжете в рамките на системата за социална сигурност или извън нея. Член 7 (1) (а) от Директива 79/7/ЕИО изключва от своя обхват “определянето на пенсионната възраст за целите на отпускането на пенсия за осигурителен стаж и възраст и възможните последици от нея за други плащания”. Съдът на ЕС трябваше да определи обхвата на това изключване. Той постанови, че то е ограничено до формите на дискриминация, съществуващи при други социални схеми, които са неизбежно и обективно свързани с разликата във възрастта за пенсиониране. Това е така, там където въпросната дискриминация е обективно необходима с цел да се избегне нарушаване на

финансовото равновесие на системата за социална сигурност или за да се гарантира съгласуваността между пенсионната схема и другите социални схеми.

Във Великобритания различията в пенсионната възраст при жените и мъжете се прилагат чрез освобождаване от плащане на такси за достъп до лекарства и консумативи от Националната здравна служба (NHS). Съдът на ЕС (с решение по случая “Ричардсън”) постанови, че чл. 7 (1) (а) от Директива 79/7/ЕИО не позволява на държава-членка, която по силата на тази разпоредба е постановила пенсионна възраст от 60 години за жените и 65 години за мъжете, да прилага също и освобождаване от такси за рецепти за 60-годишните жени и едва 5 години по-късно за мъжете.

Различията в пенсионната възраст могат да повлияят и върху достъпа до обезщетения за безработица (регистрация като безработно лице е възможна само преди достигане на възрастта за пенсиониране) или до вдовишки пенсии. Могат да повлияят и върху достъпа до някои други социални придобивки. Например, във Великобритания изискването за пенсионна възраст беше 60 г. за жените и 65 г. за мъжете, Камарата на лордовете разгледа случай, при който женен мъж на 61 години поиска да посети плувен басейн заедно със съпругата си, която е на същата възраст. Тя е била допусната да ползва басейна безплатно, защото покривала пенсионната възраст, докато той е бил задължен да си плати. Още повече, че подобна дискриминация е обявена за незаконна съгласно Закона за дискриминацията на половете на Обединеното кралство от 1975 г.

2. Изчисляване на пенсия

В пенсионните схеми, основани на приноса към осигуряването, размерът на пенсията се изчислява като определен дял от базата за изчисляване на пенсия. При схемите, базирани на пребиваването, полагащата се пенсия е с фиксиран размер и е възможно да бъде по-неутрална по отношение на половете.

Преки различия

В някои страни могат да съществуват преки различия между мъжете и жените при изчисляване на пенсия за старост (или инвалидност). Например, във Франция пълният размер се получава от определени групи, независимо от годините в осигуряване. Сред тях са и работещите физически труд жени, отгледали 3 деца. В Словения 15 години осигуряване за пенсия се изчислява като 35% от изчислителната база за мъжете и 38% от тази за жените.

Въпросът е дали различията при изчисляването е в съответствие с Директива 79/7/ЕИО, тъй като това изключение не е изрично посочено в чл. 7. Съдът на ЕС постанови, че текстът дава право на съответната страна да изчислява размера на пенсията по различен начин, в зависимост от пола на работника, ако националното законодателство поддържа различна пенсионна възраст за жените и мъжете. Различията в изчисляването трябва да са необходимо и обективно свързани с разликата в пенсионната възраст. Въпреки това, когато националното законодателство е премахнало разликата в пенсионната възраст, на държавата-членка не ѝ е разрешено да прилага основани на различия по полови признак методи за изчисляване на пенсията.

Косвени различия

Не само директни, но и много косвени различия могат да бъдат открити при изчисляване на пенсиите, базирани на осигурителния принос (тук не става дума за пенсиите, базирани на пребиваването – те не са свързани с определени доходи). През последните десетилетия все по-голям брой жени навлязоха на пазара на труда. Въпреки всичко все още съществуват различия на пазара на труда между жените и мъжете, които се отразяват върху адекватността на пенсиите. Прекъсванията в трудовия стаж често водят до намаляване на доходите през целия живот и жените печелят средно по-малко от мъжете. Поради тези причини, жените-пенсионери обикновено имат по-ниски пенсии, отколкото мъжете.

Степента на различията може да зависи и от начина, по който се изчислява базата на пенсията. Тя може да се основава на осигурителните вноски (или приходи, от които те са били платени):

- през целия трудов стаж (както е в Белгия, България и др.);
- през няколко най-добри години (които могат да бъдат свободно избрани, последователни или пък само последните години от осигуряването).

Важна тенденция при последните пенсионни реформи е подобряването на финансовата устойчивост на пенсионните системи чрез засилване на връзката между осигурителните вноски и плащанията в свързаните с дохода пенсионни схеми (оттам и в схемите с дефинирани плащания, а не само в базираните на осигурителния принос NDC и DC схеми). Това се осъществява и чрез промяна на изискванията при изчисляването на плащанията чрез избор на годините с най-добри доходи. Като последица от това, пенсиите все повече ще зависят от целия трудов стаж.

Избирането на най-добрите години в осигуряване или на последния период с доходи обикновено води до по-висока база на изчисление на пенсията (доходът в началото на трудовия стаж като правило е по-нисък в сравнение с този в края). Такова изчисление е по-благоприятно за работещите на непълно работно време, особено ако работа им е преизчислена като еквивалент на пълно работно време. Това може да бъде благоприятно и за работниците с прекъсвания в осигуряването. Въпреки това, дори при калкулации чрез избор на най-добрите години в осигуряване или чрез последния период с доходи, жените могат да бъдат по-силно засегнати от мъжете (особено ако имат прекъсвания в кариерата за периода, избран при изчисляването на пенсията) или ако стойността за годините с най-добри доходи се изчислява от много дълъг период (напр. 25 години във Франция). Същото се прилага, когато се изискват по-дълги периоди в осигуряване за получаване на право на инвалидни пенсии или обезщетения за инвалидност. Допълнително възникват проблеми, когато обезщетенията за инвалидност се предоставят след проверка на доходите на съпруг/а, което може да доведе до ограничаване на плащанията за жените.

Укрепване на съотношението „осигурителни вноски – плащания“ се осъществява и чрез удължаването на периодите в осигуряване, изискуеми за придобиване право на пълна пенсия. Това означава, че колкото по-дълго лицето е плащало осигуровки, толкова по-висока пенсия ще получава. Това отново може да бъде в ущърб на работниците с нестандартен трудов режим и може да повлияе косвено повече на жените, отколкото на мъжете.

Друга косвена разлика може да се прояви, когато съществуват две ставки (приложени към средното възнаграждение). Като пример може да се даде Белгия, където има ставка за домакинство от 75% и за самостоятелно лице - 60%. Ако сумата от пенсиите на две отделни лица е по-малка от 75% от пенсията на домакинството (изчислена върху по-високите средни доходи) се определя размерът на пенсията за домакинство за партньора с по-високи доходи (който по правило е мъжът), а пенсията на другия от двойката (жената) се спира.

В някои страни, за които има данни в информационната система има възможност за въвеждане на характерни за двата пола актюерските фактори. Може да бъде поставено под въпрос дали това е в съответствие с Директива 79/7/ЕИО, която не регламентира изрично тази материя, но по принцип забранява различия по пол - не само по отношение на достъпа и осигурителните вноски, но също така и

от гледна точка на плащанията (включително тяхното изчисляване).

Друг проблем може да се появи, ако пенсиите се осъвременяват (индексират) под равнището на инфлацията. Тъй като мнозинството от получаващите минимални пенсии са жени, те са засегнати от реалното намаляване на пенсиите поради тази диспропорция (напр. Австрия, Белгия и Гърция, където осъвременяването е свързано с политиката по доходите и се определя ежегодно от държавата). В някои страни, пенсиите се индексират (изцяло или частично) при увеличение на заплатите. В подобен момент (по време на икономически кризи) пенсиите могат да нарастват. Причина може да се крие във факта, че много нископлатени работници са загубили работата си, а средната работна заплата се е повишила. Този ефект може да бъде преодолян чрез отказ от осъвременяване на пенсиите по време на икономическа криза. Въпреки всичко, липсата на такава корекция отново в по-голяма степен засяга хората с ниски пенсии (предимно жени).

Периоди на отглеждане на децата

Това е резултат от демократичния процес и консенсуса в обществото кои периоди (за които не се плащат осигурителни вноски) да се взимат предвид при определянето/ изчисляването на пенсиите за старост. Сред тях доста често са и периодите за отглеждане на дете. Половите различия могат да се отнасят до придобивките по отношение на пенсионните схеми за старост, предоставяни на лица,

които са отгледали малки деца. Много от държавите са избрали полово неутрални разпоредби в това отношение (напр. Австрия и Франция).

От друга страна, в някои държави има специални разпоредби в полза на жените. Например, в Кипър до 3 години (156 седмици) от периода за отглеждане на всяко дете се признава за стаж на жените, имащи право на пенсия за осигурителен стаж от 1993 г. насам и не са успели да внасят осигурителни вноски, защото са отглеждали деца на възраст до 12 години. В периода 1954-1996 г. в Лихтенщайн всеки безработен партньор (напр. домакиня) не е бил длъжен да плаща осигуровки за годините, които пребивава в страната. Въпреки това тези периоди му/й се признават за осигурителен стаж.

В някои други страни (напр. Чехия, Латвия и др.) на жените приоритетно се предоставя достъп до т.н. "care credit" с презумпцията, че те са тези, които полагат грижите в семейството. Това може да доведе до полови различия. Мъжете са оцетени и поради факта, че времето на техния родителски отпуск обикновено не се признава за осигурителен период. Това от своя страна затвърждава традиционния семеен модел с едно лице, грижещо се за семейството (и едно лице, което осигурява доходите) и води до различия, отразяващи се на достъпа на жените до пазара на труда и до пенсионната система. Жените са по-добре защитени в случаи на платени осигурителни вноски за/по време на периода на грижа за децата или ако този период е признат за осигурителен стаж.

(превод: Весела Петрова)