



НАЦИОНАЛЕН
ОСИГУРИТЕЛЕН
ИНСТИТУТ

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XIV, Брой 1, 2015

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

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

Редактор Петър Иванов
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

Осигуряването в числа

Гинка Връбчева и Илияна Бояджиева - Новоотпуснатите пенсии от ДОО през 2014 г.....3

Трудови злоупотреки

Сокол Силянков - Годишна оперативна информация за трудовите злоупотреки, регистрирани през 2014 г.....10

Анализи

Ангел Петров - Моделът на МАСО за развитие на качеството на обслужване – формула за успешно усъвършенстване на социалноосигурителните услуги.....13

На фокус

д-р Емилия Станчева – Териториално поделение на НОИ в гр. Шумен – организация на дейността и постигнати резултати за 2014 г.....20

Международни договори

Георги Желев - Удостоверяване на временна неработоспособност по законодателството на Полша.....26

Чужд опит

Социалното осигуряване е изправено пред нарастване на мобилността на глобалната работна сила.....28

Какво е значението на застаряването на населението за социалната сигурност?.....32

НОИ

Осигуряването в числа**НОВООТПУСНАТИТЕ ПЕНСИИ ОТ ДОО ПРЕЗ 2014 Г.**

Гинка Връбчева и Илияна Бояджиева - дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране”

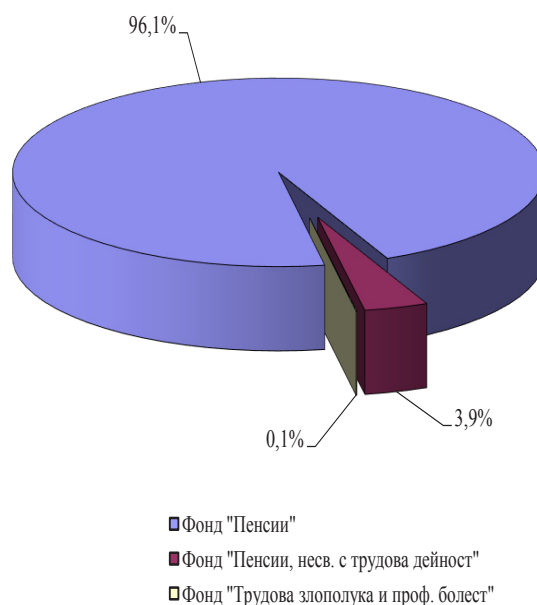
През 2014 г. изискуемите възраст и осигурителен стаж за пенсиониране по чл. 68, ал. 1 и ал. 2 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) бяха замразени на равнището от 2013 г. - съответно на 60 г. и 8 м. възраст и 34 г. и 8 м. стаж за жените и 63 г. и 8 м. възраст и 37 г. и 8 м. стаж за мъжете.

През 2014 г. общият брой на пенсионираните се лица е 99 379 или с 18 078 (22,2%) повече

спрямо 2013 г. Лични пенсии са получили 90 488 пенсионери, което е с 18 957 (26,5%) повече спрямо предходната година, а наследствени пенсии са получили 8 891 лица, с 879 (9,0%) по-малко спрямо 2013 г.

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

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



Пенсионирали се лица през 2014 г. с лични пенсии

1. Брой на пенсионираните се лица с лични пенсии през 2014 г. по вида на отпуснатата им пенсия.

Лични пенсии за осигурителен стаж и възраст са отпуснати на 53 954 лица или на 59,6% от всички пенсионирали се с лични пенсии. Спрямо 2013 г. има увеличение на този брой с 16 152 (42,7%).

От пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии

за осигурителен стаж и възраст 29 216 (54,1%) са със смесен осигурителен стаж, което е със 7 919 или 37,2% повече от 2013 г. Лицата, полагали труд при условията на трета категория, са 24 610 (45,6%) - с 8 252 повече от 2013 г. Работилите при условията на първа и втора категория труд са 123 (0,2%) - с 22 по-малко в сравнение с 2013 г.

Пенсионерите с отпуснати при условията на чл. 69 от КСО пенсии са 2 561 или 2,8% от всички новоотпуснати лични първи пенсии. Този брой е с 1 089 (74,0%) повече в сравнение с 2013 г.

През 2014 г. 30 147 лица са получили лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване, като техният относителен дял в съвкупността от всички новоотпуснати лични първи пенсии е 33,3%. През 2013 г. техният дял е бил 39,4%. Прямо предишната година има увеличение на броя им с 1 930 (6,8%). Броят на новоотпуснатите лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване е нараснал незначително в сравнение с ръста на новоотпуснатите лични пенсии за осигурителен стаж и възраст, поради което техният относителен дял в съвкупността на новоотпуснатите пенсии за 2014 г. е намалял.

През 2014 г. лични пенсии от фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност” са отпуснати на 3 727 лица, което е с 215 (5,5%) по-малко в сравнение с предходната година. Социалните пенсии за инвалидност са 3 179, като са намалели

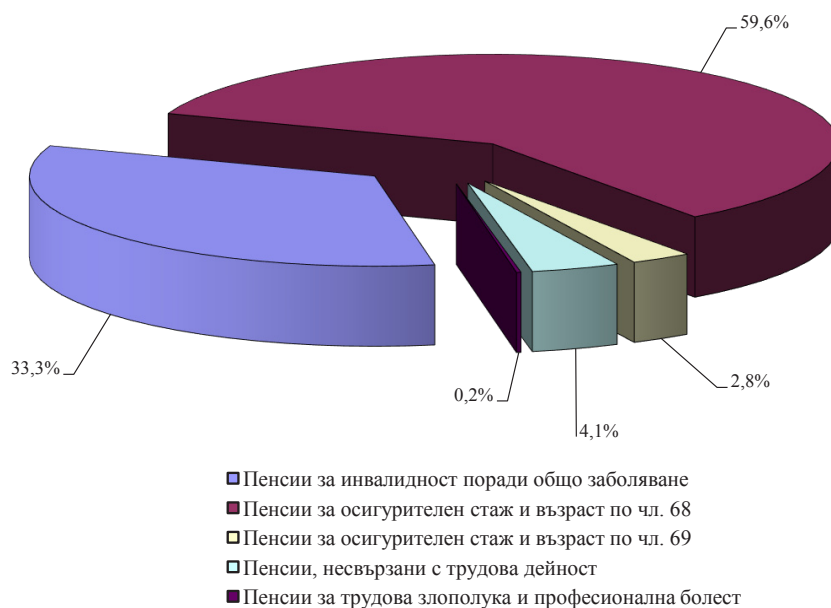
с 203 (6,0%) спрямо 2013 г. Те заемат най-голям дял от новоотпуснатите от този фонд лични пенсии - 85,3%.

През годината са отпуснати 41 334 социални пенсии за инвалидност в размер от 25 на сто (инвалидна добавка). В сравнение с 2013 г. броят им се е увеличил с 1 122 (2,8%).

От фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност” са отпуснати още 5 пенсии за военна инвалидност (през 2013 г. те са 17), 183 персонални пенсии (с 32 или 21,2% повече от миналата година), 359 социални пенсии за старост (с 33 или 8,4% по-малко от 2013 г.) и 1 пенсия за гражданска инвалидност.

Пенсионерите с новоотпуснати лични първи пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест през 2014 г. са 99, което е само с една повече в сравнение с 2013 г.

Фиг. 2 Структура на новоотпуснатите лични първи пенсии по видове



2. Разпределение на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии през 2014 г. по възраст и осигурителен стаж

а) разпределение по възраст

Средната възраст на пенсионираните лица през 2014 г. е 57,6 години. Наблюдава се значително повишение на възрастта за пенсиониране спрямо

2013 г., когато същата е била 56,2 години. При мъжете възрастта е нараснала от 56,6 години през 2013 г. на 57,9 години дванадесет месеца по-късно, а при жените - съответно от 55,7 години на 57,2 години.

Разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии през последните две години е показано в Таблица 1.

Таблица 1 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии през 2013 и 2014 г.

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2013 г.		2014 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	71 531	100,0%	90 488	100,0%
до 44 г.	8 497	11,9%	8 199	9,1%
от 45 г. до 49 г.	5 155	7,2%	5 274	5,8%
от 50 г. до 54 г.	8 364	11,7%	9 573	10,6%
от 55 г. до 59 г.	13 298	18,6%	15 824	17,5%
от 60 г. до 64 г.	28 513	39,9%	39 005	43,1%
от 65 г. до 69 г.	7 066	9,9%	11 977	13,2%
от 70 г. до 74 г.	560	0,8%	567	0,6%
от 75 г. до 79 г.	53	0,1%	46	0,1%
над 80 г. и повече	25	0,03%	23	0,03%

Средната възраст на пенсионерите се през 2014 г. с лична пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО е 62,1 години, докато през 2013 г. тя е била 61,6 (ръст от 0,5 години). По категории труд средната възраст за миналата година е както следва: за I категория – 62,4; за II категория – 61,5; за III категория – 62,9. За предходните дванадесет месеца възрастовото разпределение е показвало за всяка от категориите труд съответно 62,4; 60,5 и 62,7 години.

Средната възраст на пенсионерите се със смесен осигурителен стаж е 61,5 години, докато през 2013 г. тя е била 60,8 години. Повишението във възрастта на пенсионерите се със смесен стаж определя и ръста във възрастта на общо пенсионерите се по чл. 68 от КСО.

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 от КСО през 2013 г. и 2014 г.

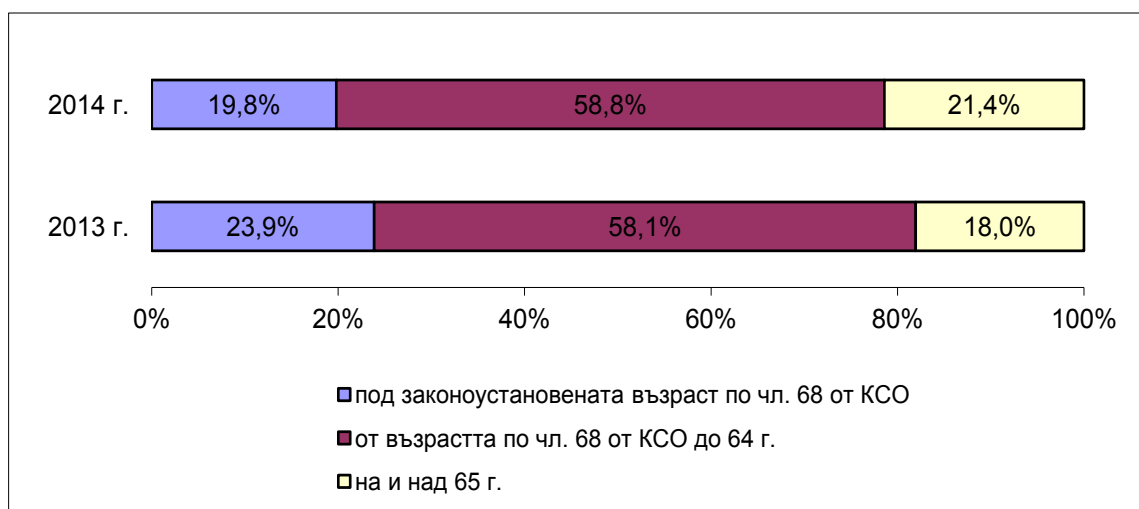
Таблица 2 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО през 2013 и 2014 г.

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2013 г.		2014 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	37 802	100,0%	53 954	100,0%
до 44 г.	5	0,01%	4	0,01%
от 45 г. до 49 г.	469	1,2%	513	1,0%
от 50 г. до 54 г.	1 814	4,8%	1 953	3,6%
от 55 г. до 59 г.	5 330	14,1%	6 602	12,2%
от 60 г. до 64 г.	23 361	61,8%	33 330	61,8%
от 65 г. до 69 г.	6 624	17,5%	11 352	21,0%
от 70 г. до 74 г.	156	0,4%	168	0,3%
от 75 г. до 79 г.	27	0,07%	22	0,04%
над 80 г. и повече	16	0,04%	10	0,02%

На Фиг. 3 е показано структурното разпределение на пенсионерите с отпуснати за пръв път пенсии през 2013 г. и 2014 г. за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО.

Възрастите са разделени на три групи: под законоустановената възраст за пенсиониране по тази разпоредба, между тази възраст и 64 г. и на 65 и повече години.

Фиг. 3 Структурно разпределение на пенсионерите с отпуснати за пръв път пенсии през 2013 г. и 2014 г. за осигурителен стаж и възраст по чл. 68



Под законоустановената пенсионна възраст (60 г. и 8 мес. за жените и 63 г. и 8 мес. за мъжете) са се пенсионирали 19,8% от новите пенсионери, докато през 2013 г. те са били 23,9%. Причината за това е възможността за ранно пенсиониране по §4 от ПЗР на КСО на работещите при тежки условия на труд.

Прави впечатление, че през 2014 г. се е увеличил с 3,4% относителният дял на лицата над 65-годишна възраст, които поради недостигащ стаж се пенсионирали по чл. 68, ал. 3 от КСО. Тази тенденция се наблюдава през последните години. Докато през 2009 г. относителният им дял е бил само 7%, то в 2014 г. той нараства до 21,4%.

Лицата, пенсионирани с лични пенсии по чл. 69 от КСО през 2014 г., са на средна възраст 52,8 години, което показва, че са се пенсионирали

средно с 2,3 години по-късно в сравнение с 2013 г., когато нивото на този показател е било 50,5 години. Средната възраст на пенсиониране при мъжете и жените е съответно 52,7 и 55,1 години през 2014 г. и 50,4 и 53,7 години през 2013 г.

Има увеличение и в средната възраст на пенсионираните се през 2014 г. с лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване. От 52,1 години през 2013 г. тя нарастнала до 52,5 години през 2014 г. Средната възраст на пенсионираните се за инвалидност поради общо заболяване е съответно 53,4 за мъжете и 51,4 за жените. Година по-рано съотношението е 53,1 към 51,0.

Разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път пенсии през 2013 г. и 2014 г. за инвалидност поради общо заболяване е показано в Таблица 3.

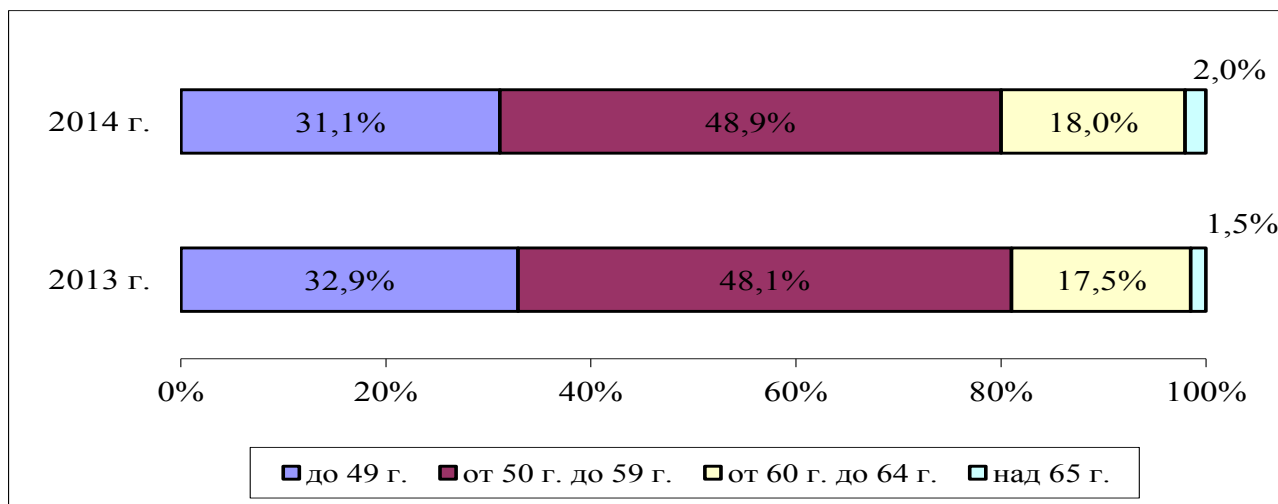
Таблица 3 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път лични пенсии през 2013 г. и 2014 г. за инвалидност поради общо заболяване

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2013 г.		2014 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	28 217	100,0%	30 147	100,0%
до 44 г.	5 591	19,8%	5 537	18,4%
от 45 г. до 49 г.	3 692	13,1%	3 846	12,8%
от 50 г. до 54 г.	5 957	21,1%	6 361	21,1%
от 55 г. до 59 г.	7 620	27,0%	8 371	27,8%
от 60 г. до 64 г.	4 937	17,5%	5 418	18,0%
от 65 г. до 69 г.	396	1,4%	566	1,9%
от 70 г. до 74 г.	22	0,1%	43	0,1%
от 75 г. до 79 г.	2	0,01%	4	0,01%
над 80 г. и повече			1	0,003%

На Фиг. 4 е показан относителният дял на пенсионерите с отпуснати за пръв път лични

пенсии през 2013 г. и 2014 г. за инвалидност поради общо заболяване по възрастови групи.

Фиг. 4 Структурно разпределение на пенсионираните през 2013 г. и 2014 г. с лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване



И за двата периода с най-висок относителен дял е възрастовата група 50-59 г., като за 2014 г. делът ѝ от общия брой на новите пенсионери е 48,9%. Данните показват, че има нарастване при новоотпуснатите пенсии в групата 60-64 г. - докато през 2013 г. той е бил 15,4%, то през 2014 г. вече е 18%. Нарастване има също и при новоотпуснатите пенсии в най-високата възрастова група - докато в 2013 г. той е бил 1%, то в 2014 г. вече е 2%.

Сред причините са както по-високата заболеваемост на населението в по-високите възрастови групи, така и желанието да се допълва

доход, макар и с ниска инвалидна пенсия, поради несигурността в икономическите условия и невъзможността за изпълняване на условията за пенсиониране по чл. 68, ал. 1 и ал. 2 от КСО.

б) разпределение на пенсионерите по осигурителен стаж

Разпределението на пенсионерите с отпуснати през 2014 г. лични първи пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО по индивидуален коефициент, години осигурителен стаж и пол е показано в Таблица 4.

Таблица 4 Разпределение на пенсионерите с отпуснати през 2014 г. лични първи пенсии по чл. 68 по индивидуален коефициент, години осигурителен стаж и пол

N на група	ГРУПИ НА ИНДИВИДУАЛЕН КОЕФИЦИЕНТ	ОБЩО				МЪЖЕ				ЖЕНИ			
		БРОЙ	%	среден осигурителен стаж		БРОЙ	%	среден осигурителен стаж		БРОЙ	%	среден осигурителен стаж	
				превърнат	действителен			превърнат	действителен			превърнат	действителен
1	до 0,500	402	0,7%	30,8	29,4	103	0,4%	31,2	29,1	299	1,2%	30,6	29,5
2	от 0,501 до 1,000	10 178	18,9%	35,5	33,4	4 350	15,4%	37,4	34,1	5 828	22,6%	34,1	32,8
3	от 1,001 до 1,200	3 327	6,2%	36,5	33,5	1 883	6,7%	38	33,6	1 444	5,6%	34,6	33,4
4	от 1,201 до 1,400	2 316	4,3%	37,5	34	1 430	5,1%	38,5	33,6	886	3,4%	35,9	34,5
5	от 1,401 до 1,600	1 450	2,7%	37,9	34,2	927	3,3%	38,9	33,8	523	2,0%	36,2	34,9
6	от 1,601 до 1,800	969	1,8%	39,1	34,9	625	2,2%	40,3	34,6	344	1,3%	36,9	35,4
7	от 1,801 до 2,000	582	1,1%	39,3	35,1	357	1,3%	40,3	34,6	225	0,9%	37,8	36
8	от 2,001 до 2,500	972	1,8%	40,8	36,3	610	2,2%	42	36,2	362	1,4%	38,8	36,3
9	от 2,501 до 3,000	602	1,1%	42,1	36,8	444	1,6%	43,7	37,1	158	0,6%	37,8	36
10	от 3,001 до 4,000	433	0,8%	42,3	38	324	1,1%	43,7	38,3	109	0,4%	38,2	37,2
11	от 4,001 до 6,000	51	0,09%	41	36,1	47	0,2%	41,1	35,7	4	0,02%	40,3	40,3
12	от 6,001 до 8,000	2	0,004%	41,4	41,4	2	0,01%	41,4	41,4				
13	от 8,001 до 10,000												
14	над 10,00												
15	Без индивидуален коеф. (отпуснати на минимален размер)	32 670	60,6%	37,7	35,3	17 111	60,6%	39	35,4	15 559	60,4%	36,2	35,2
	О Б Щ О :	53 954	100,0%	37,3	34,7	28 213	100,0%	38,9	34,9	25 741	100,0%	35,6	34,5

Средният осигурителен стаж на пенсионираните с лични пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО през 2014 г. е 37,3 години превърнат стаж към трета категория труд, при 37,7 години през 2013 г. При действителния трудов стаж има незначително намаление - от 34,8 години през 2013 г. на 34,7 години през 2014 г.

Средният осигурителен стаж на пенсионираните през 2014 г. с лични пенсии по чл. 69 от КСО е 50,7 години (32,7 години действителен), докато през 2013 г. е бил 48,3 години превърнат и 30,7 години действителен стаж.

Средният осигурителен стаж на пенсионираните се през 2014 г. с лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване е 18,5 години, докато през 2013 г. е бил 18,3. Средният осигурителен стаж при лицата с намалена работоспособност над 90% е 19,1 години, при тези с намалена работоспособност от 71% до 90% - 19,1 години, а при лицата с намалена работоспособност от 50% до 70% - 18,1 години.

Пенсионирали се лица през 2014 г. с наследствени пенсии

1. Брой на пенсиониралите се лица с наследствени пенсии през 2014 г. по вида на

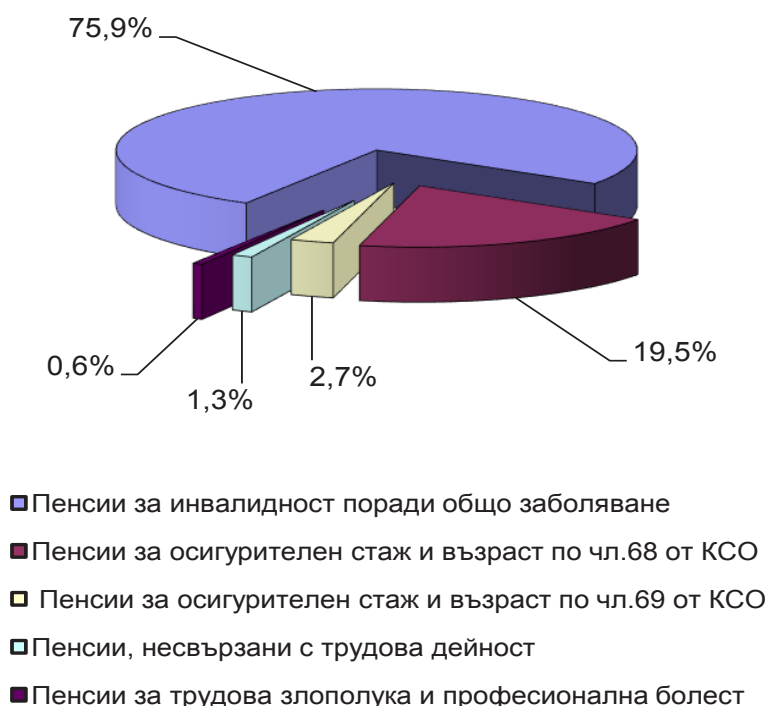
отпуснатата им пенсия

Броят на новоотпуснатите наследствени пенсии през 2014 г. е 8 891 (с 879 или 9,0% по-малко спрямо 2013 г.). От тях:

- 6 747 лица с наследствена пенсия за инвалидност поради общо заболяване - със 718 (9,6%) по-малко в сравнение с 2013 г.;
- 1 730 лица с наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО - със 120 (6,5%) по-малко спрямо 2013 г.;
- 240 лица с наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 69 от КСО - с 16 (7,1%) по-малко в сравнение с 2013 г.;
- 57 лица с наследствена пенсия от фонд "Пенсии за трудова злополука и професионална болест" - с 2 (3,6%) по-малко в сравнение с предходната година.
- 115 лица с новоотпуснатата наследствена пенсия, изплащана от Републиканския бюджет на Република България - с 59 по-малко спрямо 2013 г.

Броят и относителният дял на новоотпуснатите наследствени пенсии продължават да намаляват след като от 2013 г. бе приета законова промяна в чл. 82, ал.2 от КСО относно условията за отпускане на наследствена пенсия на преживелия съпруг.

Фиг. 5 Относителен дял на новоотпуснатите наследствени първи пенсии



2. Разпределение на пенсионерите с новоотпуснати наследствени пенсии през 2014 г. по възраст

В Таблица 5 е показано разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път наследствени пенсии за осигурителен стаж

и възраст по чл. 68 от КСО през последните две години. Както през 2013 г., така и през 2014 г. най-голям дял сред новоотпуснатите наследствени пенсии имат пенсионерите на възраст между 60 и 64 г. В тази възрастова група 605 са жени и 107 мъже.

Таблица 5 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път наследствени пенсии за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 през 2013 г. и 2014 г.

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2013 г.		2014 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	1 850	100,0%	1 730	100,0%
до 44 г.	209	11,3%	200	11,6%
от 45 г. до 49 г.			1	0,1%
от 50 г. до 54 г.	1	0,1%		0,0%
от 55 г. до 59 г.	665	35,9%	588	34,0%
от 60 г. до 64 г.	729	39,4%	712	41,2%
от 65 г. до 69 г.	146	7,9%	136	7,9%
от 70 г. до 74 г.	47	2,5%	41	2,4%
от 75 г. до 79 г.	25	1,4%	23	1,3%
над 80 г. и повече	28	1,5%	29	1,7%

В Таблица 6 е показано разпределението на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път

наследствени пенсии за инвалидност поради общо заболяване през 2013 г. и 2014 г.

Таблица 6 Разпределение на пенсионерите по възраст с отпуснати за пръв път наследствени пенсии през 2013 г. и 2014 г. за инвалидност поради общо заболяване

ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ	2013 г.		2014 г.	
	ОБЩО	Процент от общия брой	ОБЩО	Процент от общия брой
ОБЩО (МЪЖЕ И ЖЕНИ)	7 465	100,0%	6 747	100,0%
до 44 г.	3 805	51,0%	3 751	55,6%
от 45 г. до 49 г.				
от 50 г. до 54 г.	2	0,0%		
от 55 г. до 59 г.	2 294	30,7%	1 320	19,6%
от 60 г. до 64 г.	1 225	16,4%	1 476	21,9%
от 65 г. до 69 г.	115	1,5%	181	2,7%
от 70 г. до 74 г.	14	0,2%	18	0,3%
от 75 г. до 79 г.	3	0,0%		
над 80 г. и повече	7	0,1%	1	0,01%

Трудови злополуки

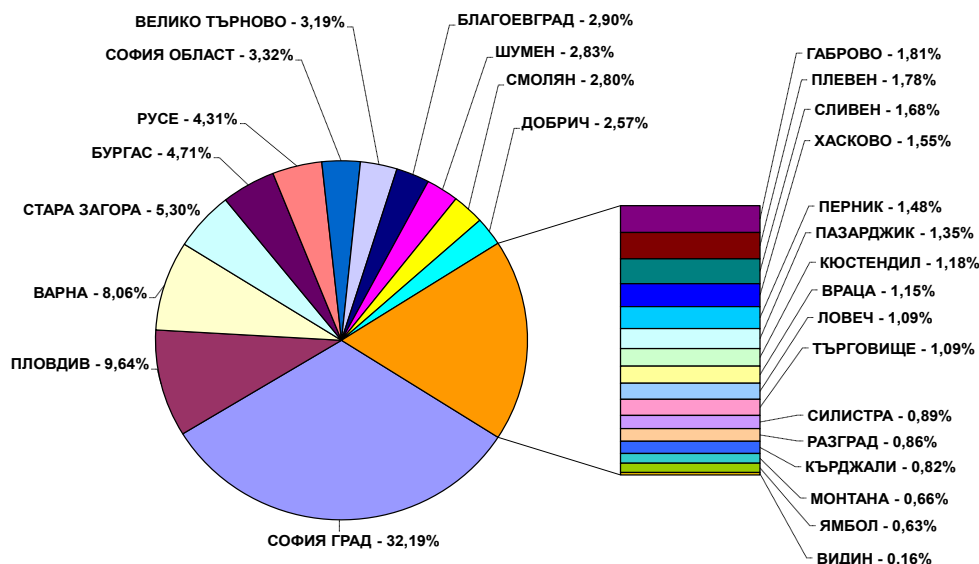
ГОДИШНА ОПЕРАТИВНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ, РЕГИСТРИРАНИ ПРЕЗ 2014 Г.

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

През 2014 г. в Националния осигурителен институт (НОИ) официално са регистрирани 3 038 трудови инциденти. От тях за трудови злополуки са приети 2 807, като 2 359 са станали на работното място, а 448 - при отиване или връщане от работа. Смъртните злополуки са общо 118, от които 8 са

с жени. Загубените календарни дни от трудови злополуки са общо 132 419. Териториалното разпределение на подадените декларации за трудови злополуки по териториални поделения на Националния осигурителен институт е показано на Фиг. 1.

Фиг. 1 Подадени декларации за трудови злополуки през 2014 г. по териториални поделения на НОИ (в проценти)

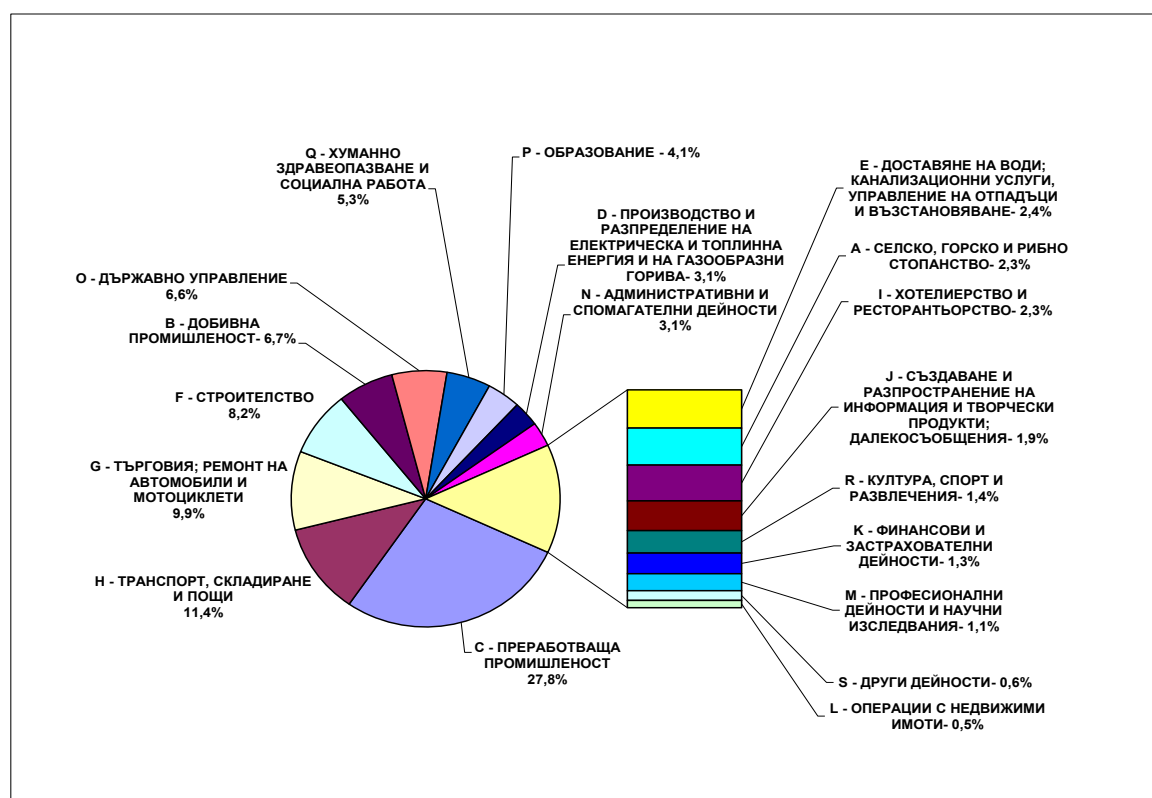


Разпределението на трудовите злополуки по икономически сектори на Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) показва, че от общо 21 икономически сектори, в 19 са допуснати трудови злополуки. Секторите с най-голям брой трудови злополуки са: „Преработваща промишленост“ (727); „Транспорт, складиране и

пощи“ (299) и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ (260). Тези, в които са допуснати най-малко трудови злополуки, са: „Операции с недвижими имоти“ (12), „Други дейности“ (16) и „Професионални дейности и научни изследвания“ (28). В секторите „Дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности

на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление” и “Дейности на екстериториални организации и служби” не са допуснати трудови злополуки. Процентното разпределение на общия брой трудови злополуки по сектори е показано на Фиг. 2.

Фиг. 2 Разпределение на трудовите злополуки по сектори (в проценти)



(37), „Строителство” (18), „Транспорт, складиране и пощи” (16) и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети” (13). В секторите „Хуманно здравеопазване и социална работа”, „Култура, спорт и развлечения”, „Финанси и застрахователни дейности” и „Професионални дейности и научни изследвания” е регистрирана само по една смъртна трудова злополука.

Трудови злополуки са регистрирани в 78 от общо 88 икономически раздели. Разпределението на общия брой трудови злополуки по икономически раздели показва, че най-голям е броят им в разделите „Държавно управление” (173); „Сухопътен транспорт” (169) и „Търговия на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети” (149). В списъка следват „Хуманитарно здравеопазване” и „Производство на метални изделия, без машини и обурдване”, където случаите на нараняване по време на работа са съответно 121 и 115.

В 16 икономически сектори са регистрирани общо 118 **смъртни трудови злополуки**. На работното място и при изпълнение на служебни ангажименти са регистрирани 101 смъртни трудови злополуки и 17 при отиване или връщане от работа. Най-много са в „Преработваща промишленост”

Сравнителният анализ на годишните оперативни данни за 2014 г. с тези за година по-рано показва увеличаване на броя на подадените декларации за трудови злополуки със 78, както и увеличаване на общия брой трудови злополуки с 39. Злополуките, станали на работното място, се увеличават с 95, а тези при отиване или връщане от работа намаляват с 56. Смъртните злополуки са повече с 26, а инвалидните не се променят. Намаление на общия брой злополуки има в 29 икономически раздели, увеличение се наблюдава в 41, а 11 са без изменение.

Най-съществено са се увеличили злополуките в разделите „Производство на химични продукти” и „Производство на метални изделия, без машини и оборудване” (с по 30), „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети” и „Пощенски и куриерски дейности” (с по 24), както и „Горско стопанство” (с 16).

Най-голямо е намалението на трудовите злополуки в „Хуманно здравеопазване” (с 21); „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети” и „Ремонт и инсталиране на машини и оборудване” (с по 18) и „Строителство на сгради”, „Производство на машини и оборудване, с общо и

специално предназначение” и „Производство на напитки” (с по 15).

Броят на загубените календарни дни е намалял с 22 427. В табличен вид е направено сравнение на годишната оперативна информация за трудовите злополуки за периода 2010-2014 г.

ГОДИШНА ОПЕРАТИВНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ																					
ГОДИНА	Трудови злополуки			ТЗ, станали с жени			В т.ч. бр. ТЗ, предизвикали						Загубени календарни дни				Общ брой подадени декларации			Злополуки не приети за трудови	Декларирани злополуки в процес на разследване
							инвалидност			смърт			общо	от тях жени	чл.55 ал.1	чл.55 ал.1 от тях жени					
	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	чл.55 ал.1	жени общо	общо	чл.55 ал.1	жени общо					общо	от тях жени	чл.55 ал.1		
2014	2 807	2 359	448	973	662	311	12	10	4	118	101	8	132 419	41 651	112 222	27 261	3 038	2 368	453	114	103
2013	2 768	2 264	504	1 006	639	367	12	10	3	92	72	14	154 846	55 411	122 916	31 453	2 960	2 265	505	101	89
2012	3 027	2 384	643	1 168	710	458	11	11	3	82	71	11	158 644	60 982	120 925	32 812	3 217	2 396	644	100	77
2011	2 752	2 280	472	993	649	344	20	20	3	86	69	3	154 006	57 244	125 880	36 709	3 024	2 361	505	88	70
2010	3 025	2 450	575	1 134	720	414	22	17	8	94	80	12	158 324	59 495	123 981	34 192	3 228	2 500	586	89	53

Анализи

МОДЕЛЪТ НА МАСО ЗА РАЗВИТИЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ОБСЛУЖВАНЕ – ФОРМУЛА ЗА УСПЕШНО УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СОЦИАЛНООСИГУРИТЕЛНИТЕ УСЛУГИ

Ангел Петров - директор на дирекция ЧРАПИО

За МАСО

Международната асоциация за социално осигуряване (МАСО) е водеща международна организация в света, обединяваща 340 социалноосигурителни агенции, институции и организации от повече от 150 страни. Основната цел на МАСО е да насърчава динамичното развитие на социалното осигуряване като важен социален фактор в глобализиращия се свят чрез популяризиране на върховите постижения в управлението на социалната сигурност. На своите членове МАСО осигурява достъп до специализирана информация, експертни съвети, професионални стандарти за социална сигурност и практически насоки за прилагането им, възможности за сравнителен анализ и добри практики. Организацията е основана през 1927 г., а седалището ѝ е в Международното бюро на труда в гр. Женева, Швейцария. България е член на МАСО от 1960 г.

Вече повече от 85 години, чрез организирането на форуми и срещи на високо равнище и чрез ресурсите на международна си мрежа от организации за социална сигурност по целия свят, МАСО осигурява възможност на експертите, вземащи стратегически решения в областта на социалната сигурност, да се срещат, да обменят опит и да споделят решения за развитие на социалноосигурителните системи. Въз основа на тази изключителна историческа роля и позиция и в изпълнение на стратегията си за развитие, секретариатът на МАСО, под егидата на техническите комисии, изготви цялостен набор от професионални стандарти в областта на управлението на системите за социална сигурност. Стандартите от своя страна формират основата за създаването на така наречения Център за усъвършенстване, който има за основна цел укрепването на институционалния капацитет на организациите за социална сигурност.

Център за усъвършенстване на МАСО

Стартирането на дейността на Центъра беше официално анонсирано по време на Международния форум по социално осигуряване, проведен през м. ноември 2013 г. в гр. Доха, Катар. В основата на модела за укрепване административния капацитет на институциите-членки е процесът на самооценка и сравнение спрямо предварително дефинирани еталони, подробно разписани в стандартите на МАСО. Чрез предоставяне на практическа подкрепа на институциите-членки за справяне с предизвикателствата, пред които те са изправени в хода на реализация на инициативите за административно подобрене, МАСО има за цел да се превърне в ключов бизнес партньор за развитие за висшия мениджмънт на институциите-членки, както и да увеличи приноса си за развитието на динамичните системи за социална сигурност в световен мащаб.

По същество Центърът за усъвършенстване на МАСО представлява съвкупност от електронни и организационни ресурси, имащи за цел да насърчават добрите практики и постижения в управлението на социалната сигурност с помощта на професионални насоки, експертни знания, услуги и подкрепа. Той подпомага трансфера на знания между организациите-членки. Популяризира и насоките на МАСО, разработени на базата на международни професионални стандарти в управлението на социалната сигурност. Чрез определянето на референтни стойности за подобрене, т.н. Насоки на МАСО подкрепят организациите-членки да определят конкретни цели за постигане и поддържане на ниво на административно съвършенство. Първоначално разработените професионални стандарти обхващат осем ключови области на управление в сферата на социалното осигуряване:

- Добро управление;
- Качество на обслужването;
- Информационни и комуникационни технологии;
- Осигурителни вноски и събираемост;
- Инвестиции на социалноосигурителните фондове;
- Завръщане към работа и реинтеграция;
- Здравословни и безопасни условия на труд;
- Превенция на рисковете на работното място.

Центърът организира и тематични семинари, на които мениджъри и експерти от институциите на държавите-членки работят по изпълнение на Насоките на МАСО за административни подобрения, както и за обмен на знания, споделяне на опит и решаване на проблеми. Академичните семинари са целенасочени, ориентирани към практиката и дават възможност за решаване на конкретните нужди на всяка от представените институции. Семинарите се водят от акредитирани експерти на МАСО, които улесняват процеса на обучение и добавят стойност чрез своя опит и съвети.

Семинарите представляват нов тип потребителска услуга на МАСО и са съобразени с предварително изразените от участниците потребности за практическо обучение и възможности за решаване на конкретни проблеми. Всеки семинар се фокусира върху предизвикателствата, свързани с прилагането на конкретен набор от насоки на МАСО, като обхватът на семинара се ограничава до група от приоритетни теми в рамките на определения набор от насоки на МАСО, определени от потребностите на участниците в семинара.

Модел на МАСО за развитие на качеството на обслужване

Моделът за развитие на качеството на обслужване бележи важна повратна точка в подкрепата на амбициите на членовете на МАСО за реализация на високи постижения по отношение качеството на услугите. За развитите администрации в областта на социалната сигурност, качеството на услугите винаги е важен стратегически приоритет. През последните години много от тези институции инвестираха значителни човешки ресурси и финансови капитали в различни инициативи с изричната цел да се подобри качеството на предлаганите от тях услуги.

Основните цели на професионалните насоки на МАСО за подобряване качеството на услугите могат да бъдат сведени най-общо до три:

- да дадат насоки относно принципите и добрите практики за качество на услугите;
- да подкрепят изграждането на капацитет за предоставяне и подобряване на качеството на услугите;
- да въведат „меки“ стандарти за качество на услугите.

Изведената в Насоките на МАСО дефиниция „Качество на услугата“ представлява създаването на добавена стойност за членове, бенефициенти и организации (например граждани, членове, работодатели, доставчици на услуги, социални партньори) чрез ежедневно изпълнявани дейности и бизнес процеси. То отчита готовността за реакция на институциите за социална сигурност на многообразните изисквания на своите членове и бенефициенти през призмата на наличните човешки, финансови и комуникационни ресурси и подкрепата на своите партньори.

Повишаване качеството на услугата в социалното осигуряване се основава на изследване на следната широка гама от елементи:

- законодателство, правила и други правни инструменти (например правото на обжалване), които позволят на системата за социална сигурност да работи по честен, последователен и финансово отговорен начин;
- стабилна социална политика и нейното прилагане в предоставянето на обезщетение за социална сигурност;
- бърз, достъпен, компетентен, ефективен и надежден достъп до обезщетенията (както парични, така и непарични);
- достъп до социалноосигурителни продукти и услуги чрез подходящи, лесни за използване канали (например интернет, телефон...), когато е необходимо, или в офис помещения в съответствие с местните стандарти, както и с подходящи съоръжения, които са физически достъпни за експлоатация от всички клиенти;
- предоставяне на услуги с учтивост, уважение и съпричастност;
- предоставяне на подходящата услуга на правилния човек в точното време;
- постигане на ефективни, навременни и ефикасни резултати;
- нарастващо доверие в способността на социалноосигурителната институция да предоставя продукти и услуги по предсказуем, устойчив и задоволителен начин.

Насоките, които съставляват модела за качество на обслужването, са общо седем:

Насока 1 - Стратегическа рамка за предоставяне на качество на обслужването (намерение);

Насока 2 - Консултиране с участниците и тяхното ангажиране с процеса (слушане);

Насока 3 - Жизнен цикъл на разработване на продукта (развитие на по-добри продукти - ползвани обезщетения и услуги);

Насока 4 - Обръщане към фундаментите на процеса по предоставяне на услуги (доставяне на съвършенство);

Насока 5 - Измерване и обратна връзка (прозрачност);

Насока 6 - Развитие на културата на обслужване (инвестиране в персонал);

Насока 7 - Стремех към съвършенство на услугите чрез непрекъснато подобрене (повдигане на летвата).

Насоките в своята съвкупност осигуряват един модел за качество на обслужването, който може да се прилага за всички институции в областта на социалното осигуряване, независимо от вида на рисковете, които обслужват.

Моделът за качество на обслужването (Фиг. 1) илюстрира взаимовръзката между седемте насоки.

Фиг. 1 Модел за качество на обслужването



Стратегическата рамка за качество на обслужването (Насока 1) е отправната точка за всяка организация, приела да предоставя качествено обслужване. Тя осигурява основополагащите принципи и взаимовръзките за насоки от 2 до 6, тъй като те зависят от стратегията, съдържаща се в рамката за качество на обслужването. Непрекъснато подобрене (Насока 7) се прилага за всички насоки.

Доколкото Насока 1 е основополагаща точка, следва да се има предвид, че останалите насоки нямат определен приоритетен ред на прилагане. Социалноосигурителните институции трябва да изследват паралелно всички насоки, когато оценяват аспектите на предоставяното от тях качество на обслужване.

Всички насоки са разработени в контекста на това да бъдат в значителна степен независими от правни, социални и икономически аспекти и като такива са приложими във всички законодателни

рамки. Независимо от това, при планирането на инициативи за повишаване на качеството, институциите за социална сигурност трябва да имат предвид наличието и на други фактори, особено на тези, основани на базата на или произтичащи от прилагането на международни стандарти и/или сравнения.

Този набор от седем насоки осигурява качествен модел, който е обрънат към седем различни области, които в същото време са общи по отношение на всички институции, опериращи в областта на социалната сигурност, независимо от рисковете, които администрират. Управлението на качеството на услугите в социалното осигуряване, както и в публичния сектор като цяло, се основава на реалната икономика. Насоките са разработени в съответствие с най-добрите практики в този сектор.

В най-общ план насоките могат да бъдат групирани в три групи:

1. Група А (Стратегическа рамка за качество на обслужването) - занимава се със структурните проблеми, които трябва да бъдат решени, за да могат институциите за социална сигурност да бъдат в състояние да подкрепят и улеснят развитието в качеството на предлаганите услуги за своите клиенти.

2. Група В (Разработване и предлагане на услуги с по-високо качество) - занимава се с конкретните инициативи, които институциите за социална сигурност могат да предприемат, за да се подобри качеството на услугите.

3. Група С (Непрекъснато усъвършенстване) - фокусира се върху продължаващия процес, който е необходим за постигане на отлично качество.

Група А - Стратегическа рамка за качество на обслужването

Постигането и поддържането на качество на обслужването следва да се разглежда като философия за управление. То от своя страна изисква структура и форма, която може да бъде постигната чрез стратегическата рамка за качество на обслужването. Рамката следва да е базирана на подредените по възходящ ред цели (принципи) на системите за социална сигурност, които са насочени към:

- Разширяване на списъка на обхванатите рискове при спазване на финансови ограничения;
- Осигуряване на устойчивост на системата;
- Проблемите на неравенството;
- Фрагментация в предоставянето на обезщетения и услуги;
- Посрещане на риска и несигурността чрез по-ранна и далновидна намеса;
- Инвестиции в образованието, социалната сигурност и културата като съществен елемент от активни и превантивни мерки;
- Реакция при кризи (икономически, социални и в околната среда);
- Създаване на култура с висока производителност.

Инициативите за повишаване на качеството на обслужване са предназначени да съдействат за постигането на тези цели (принципи).

Тези цели (принципи), определят контекста на рамката за качество на обслужване (Насока 1) и създават набор от правила за всички насоки. Доколкото някои цели имат чисто социално-политически контекст, то успехът на инициативите за повишаване качеството на предлаганите услуги в крайна сметка ще се определи от това доколко

успешна е провежданата социална политика.

Рамката на качеството на обслужване трябва да установи стандарти, базирани на идентифицираните изисквания и потребности, които (освен да бъдат универсални) трябва да могат да отговорят на многообразните изисквания и нужди на заинтересованите страни. При установяването на рамката трябва да се имат предвид всички правни инструменти, които оказват влияние върху предоставянето на социалноосигурителните услуги. Тук влизат: стандартите за обслужване, залегнали в нормативната уредба и имащи отношение към социалното осигуряване; законите и насоките за защита на личните данни; принципите за свобода на информацията; законодателството, свързано с правата на човека и политиките по прилагането му; финансовите разпоредби, уреждащи инвестирането, събирането и разходването на финансови средства; законите, уреждащи електронните сделки и разплащания; законите за самоличност и др.

При установяване на рамката институциите за социална сигурност трябва да бъдат подготвени да предизвикат промени в нормативната уредба и политиките, когато това би подобрило качеството на предлаганите услуги.

Рамката за повишаване качеството на обслужване трябва да описва основните участници и характеристиките на техните взаимоотношения в контекста на по-широката система за услуги. Тя трябва ясно да опише веригата на добавената стойност между участниците (включително и кой притежава отговорността за изпълнение на бизнес процесите), доставянето на услугите и подобряването на тяхното качество. Какви проблеми биха могли да се проявят при решение за предоставяне на услуги с по-високо качество, които са в причинно-следствена връзка с некачествен процес или продукт в рамките на друга организация, участваща в процеса по предоставяне на цялостната услуга. Следователно, рамката трябва да описва как институцията за социална сигурност ще въздейства върху дейността на другите участващи организации, които имат пряко влияние върху качеството на предоставяните от самата нея услуги.

Рамката за качеството на обслужване е жив документ и изисква редовен преглед и преразглеждане в съответствие с променящата се бизнес, социална и икономическа среда. Тя трябва да се преразглежда поне веднъж годишно на висше изпълнителско ниво. Основно преразглеждане за привеждане в съответствие трябва да се прави в процеса на стратегическо планиране и подготовка

на стратегически план за период от пет или десет години напред.

Група В - Проектиране и доставяне на качество на услугите

Тези насоки подпомагат институциите за социална сигурност, в процеса на:

- измерване на производителността на услугата спрямо предварително публикувани стандарти;
- използване на обратната връзка с участниците, с оглед подобряване цикъла на живот и развитие на продукта;
- измерване на въздействието на инициативите в посока подобряване качеството по отношение на ефективността и ефикасността;
- публикуване на резултати от дейността, включително и когато целите не са постигнати;
- използване на данните и информацията за прогноза и предварително напасване на съответната практика, съобразно очакваното отражение.

Насоките се фокусират върху пет основни аспекта на качеството на услугите:

• Консултиране и ангажиране на участниците като неразделна част от процеса по проектиране на услуги. В днешно време е характерно организациите, които предоставят услуги, да работят активно с клиентите и заинтересованите страни в процеса по подобряване качеството на своите стоки и услуги. Процесът включва идентифициране и управление на очакванията за качество и изпълнение на услугата. Това е от особено значение за социалноосигурителните институции, тъй като те работят с хора, които много често са в уязвим момент от своя живот;

• Включване на качеството в процеса на разработване на продукта. Подобно на продуктите в реалното производство, тези в социалното осигуряване преминават през свой жизнен цикъл - от изграждането (намерение) до крайната доставка (плащане или услуга). Институциите трябва да разработят структуриран подход за разработване на продукти, който да включва и измерва качеството на обслужване на всеки етап от процеса на проектиране и производство;

• Поглед към основите на обслужването. Третирането на хората с уважение, достойнство и учтивост е от основно значение за отличното обслужване. Институциите за социална сигурност трябва да работят за установяване на набор от оперативни принципи, основани на социалните норми, и редовно да определят цели за подобрене, като проследяват изпълнението им чрез измерими

критерии. За институциите, които наистина са се ангажирали с качеството на услугите, не е достатъчно прилагането само на тази насока, поради което те ще трябва да се ангажират с всички седем насоки за качество на услугите;

• Измерване и обратна връзка. Повечето организации за социално осигуряване измерват и отчитат своята дейност чрез поглед назад към това, което вече се е случило. Целта е институциите да овладеят ефективното използване на събраната информация, за да предсказват бъдещето и да планират своите действия спрямо нея. Последващото планиране на необходимите ресурси ще се основава на очакваното търсене на услуги;

• Развитие на културата на обслужване. Качеството на обслужване е силно зависимо от ангажираността и компетентността на персонала, предоставящ услугата. Персоналът трябва да получава редовно обучение за умения и способности, необходими за предоставянето на висококачествени услуги. Една организация с подходящо квалифициран персонал е по-наясно с важността на качеството на обслужване при постигането на нейните стратегически цели.

Група С - Непрекъснато усъвършенстване

Във всички сектори на икономиката стандартите за обслужване непрекъснато се подобряват. Институциите за социална сигурност трябва да отговорят на това предизвикателство, тъй като хората очакват и изискват ниво на обслужване, сравнимо с това, което получават навсякъде другаде.

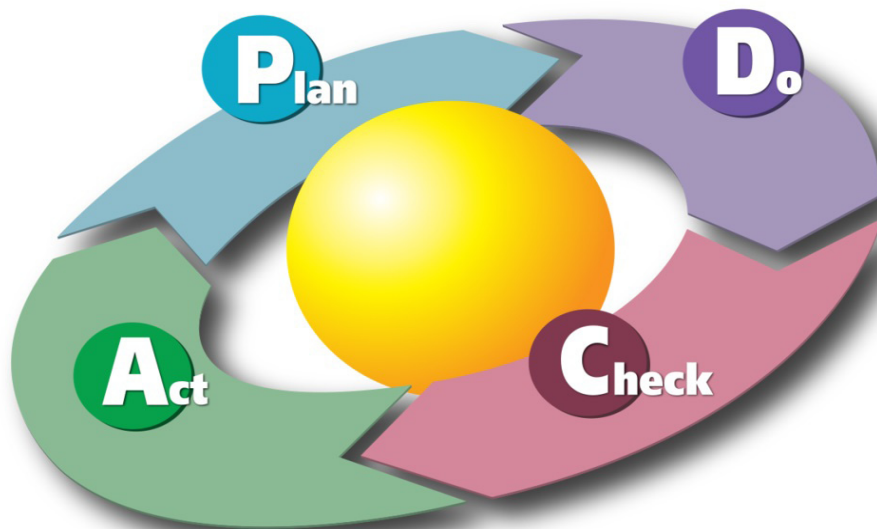
Стремежът към съвършенство зависи от иновациите в разработката на продукти. Това изисква непрекъснат подход на подобрене, по силата на който през целия жизнен цикъл на продукта се извършват редовни прегледи за премахване на лоши процеси, създаване на по-добри такива и въвеждане на нови технологии. Един общ инструмент в този подход е цикълът „Планирай – Направи – Провери - Действай” (PDCA), известен също като Цикъл на Деминг.

Цикълът на Деминг е модел за постоянно подобряване на качеството, широко застъпен при прилагането на CAF (система за тотално управление на качеството, специално пригодена за прилагане от организациите в публичния сектор). Той се състои от логическа последователност от четири повтарящи се стъпки за систематично усъвършенстване и учене:

Планиране (Plan) - изпревари промяната, анализирай и прогнозирай. Използва се подходът “5W 1H”, при който трябва да се дадат отговори на следните шест въпроса:

- Какво? (What?) – дефиниране на целите и задачите;
- Защо? (Why?) – обосноваване на необходимостта;

Фиг. 2 Цикъл на Деминг



- Кой? (Who?) – определяне на отговорностите;
- Как? (How?) – определяне на метода (методите) на извършване;
- Къде? (Where?) – ограничаване на полето на действие;
- Кога? (When?) – разработване на план (график).

Изпълнение (Do) - изпълни плана, предприемайки малки стъпки в контролирана среда. В началото на този етап се извършва необходимото обучение и квалификация на персонала, който ще извършва реалното изпълнение на планираното и неговото внедряване. След обучението (или паралелно с него) персоналетът изпълнява планираното и го внедрява.

Проверка (Check) - прегледай резултатите и си вземи поуки. На този етап се проверява как е изпълнено и внедрено планираното действие и се оценяват постиженията.

Действие (Act) - въведи подобрения процес и го стандартизирай. В зависимост от резултатите на проверката на този етап са възможни два варианта на действие:

- въвеждане на постигнатото по-високо ниво като нов стандарт (формализиране) в организацията;
- извършване на коригиращи и/или превантивни

действия за подобряване на постигнатото и за постигане на още по-високо ниво в следващия цикъл.

Инициативите за непрекъснато усъвършенстване могат да бъдат както големи (например големи проекти за трансформация на бизнес процеси, включващи обикновено промяна на информационните технологии), така и малки. Слушането на участниците (Насока 2) е най-богатият източник на информация за непрекъснати инициативи за подобрене.

Насоката за непрекъснато усъвършенстване съчетава всички седем насоки за качество на услугата, поради което всяка предприета инициатива ще изисква преразглеждането или потвърждаването на една или повече от тези насоки.

Всеки набор от насоки на МАСО е придружен с достъпен инструмент за самооценка, който позволява на институциите да определят своето ниво на изпълнение спрямо еталона за високи постижения, дефиниран в Насоките. Планът за действие, изготвен на базата на приоритетите и нивото на изпълнение, помага на институциите в процеса на планирането и определянето на приоритети при въвеждането на подобрения. Самооценката е ключов етап от успешното прилагане на всяка една от насоките на МАСО.

Базисен модел за комплексно административно обслужване (КАО)

Насоките на МАСО за качество на обслужването в голяма степен припокриват изискванията на базисния модел за комплексно административно обслужване (КАО), приет с Решение на Министерския съвет от 20.06.2013 г. Подобно на Насоките на МАСО за качество на обслужването, въвеждането на КАО в практиката на държавната администрация следва да даде принос за постигането на важни за обществото цели като: предоставяне на качествени, удовлетворяващи потребителите и високо ефективни административни услуги; намаляване на административната тежест; приближаване на услугите до гражданите и организациите; съсредоточаване на административното обслужване към „епизоди от живота“ и „бизнес събития“.

Базисният модел на КАО възприема като основополагащи определените в Концепцията за подобряване на административното обслужване в контекста на принципа на „едно гише“ осем стратегически принципа за качествено обслужване. Те в пълна степен се припокриват и с принципите, залегнали в Насоките на МАСО за качество на обслужването:

- Отнасяйте се към всички потребители равнопоставено, честно и любезно;
- Общувайте открито и осигурявайте пълна информация;
- Консултирайте се с всички заинтересувани страни и насърчавайте непрекъснатото усъвършенстване;
- Въведете механизми за обратна връзка от клиента и извличайте поуки от направените коментари;
- Насърчавайте достъпа до услуги чрез различни канали;
- Работете съвместно, за да предоставяте усъвършенствани, комплексни услуги;
- Създавайте и популяризирайте стандарти за обслужване и публикувайте резултатите от дейността си според тези стандарти;

- Извършвайте, измервайте и публикувайте оценките за удовлетвореността на клиентите.

Политики и действия на НОИ

В хода на въвеждане на модела на КАО и имплементирането на Насоките на МАСО, НОИ е планирал и осъществява следните основни дейности:

- организиране на процесите по служебно събиране от други административни структури на информация и документи, необходими за процеса по предоставяне на административни услуги от страна на института;
- проектиране и реализиране на нови канали за достъп от страна на клиентите до административните услуги на института;
- автоматизиране на процесите по предоставяне на административни услуги;
- групиране на клиентите на института в отделни целеви групи, определяне мястото и ролята им в процеса на предоставяне на услугите и дефиниране на каналите, по които ще се осъществява достъпа им до обслужващата система;
- специфициране и унифициране на документи, информация и доказателствени средства, както и на процесите по събирането им;
- анализиране на работните процеси за предоставяне на услугите в института с цел да се предложат мерки за усъвършенстването им, които да доведат до повишаване на тяхната ефективност.

Визията на института е, че реализацията на тези дейности следва да се изпълнява като периодично повтарящ се процес. С тяхното периодично преразглеждане и актуализиране ще се търси непрекъснато повишаване на качеството на обслужване.

Нарастването на удовлетвореността на ползвателите на услугите, предоставяни от НОИ, и развитието на институционалния капацитет на института са приоритет пред ръководството на институцията и са заложили като основни стратегически цели за изпълнение за периода 2015-2017 г.

ТЕРИТОРИАЛНО ПОДЕЛЕНИЕ НА НОИ В ГР. ШУМЕН – ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ЗА 2014 Г.

д-р Емилия Станчева - директор на териториално поделение на НОИ – гр. Шумен

Териториалното поделение на НОИ в гр. Шумен (ТП на НОИ – гр. Шумен) извършва обслужването на гражданите в областта на социалното осигуряване на територията на Шуменска област.

Дейността на общата и специализираната администрация на териториалното поделение в града се осъществява в административна сграда на бул. „Симеон Велики“ №60. За улеснение на гражданите и за по-бърз достъп до услуги и консултации са разкрити няколко приемни за граждани, в които се извършва регистрация на подадените заявления и издадените документи. Разположението на приемните позволява контрол върху потока клиенти, включване на допълнителни служители за обслужване и взаимозаменяемост на същите при необходимост.



Във фойето на първия етаж са разположени приемните на сектор „Пенсионно обслужване“ и сектор „Осигурителен архив“ (ОА). В тях се приемат документи и се извършват услуги, свързани с:

- прием на документи за отпускане, изменение, спиране, прекратяване, възобновяване и възстановяване на пенсия/добавка;
- прием на документи, свързани с изплащане на пенсии;
- издаване на документи (удостоверения) за размер и промяна на пенсия; удостоверения, че

лицето не получава пенсия; копия и заверка на документи; разпореждания за осъвременяване на пенсиите и др.;

- прием на документи от държавни и частни съдебни изпълнители;
- прием, обработка и съхранение на разплащателните ведомости и трудово-правните документи на прекратили дейността си осигурители, останали без правоприменник;
- издаване на удостоверения за трудов/осигурителен стаж и/или осигурителен доход на лица, работили в прекратени осигурители;
- консултации на граждани и служебни лица;

На третия етаж се намират приемните на секторите „Парични обезщетения за временна неработоспособност“ (ПОВН) и „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания“ (ПОБГВ), като обслужването на гражданите се осъществява на 4 гишета – по 2 за всеки сектор.

Служителите от първия сектор предоставят услуги, свързани с:

- прием на документи за отпускане и изплащане на краткосрочни обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (ДОО);
- издаване на удостоверения за персонален идентификационен код (ПИК) за осигурените лица и за идентификационен код на осигурител (ИКО);
- издаване на удостоверения за изплатени парични обезщетения и помощи от ДОО;

Служителите на сектор „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания“ предоставят услуги, свързани с:

- прием на документи за отпускане и изплащане на обезщетения за безработица;
- прием на заявления-декларации за отпускане и изплащане на гарантирани вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя;
- издаване на удостоверения за доход за получени обезщетения за безработица.

Обособена е отделна приемна с дежурен инспектор по осигуряването от сектор „Контрол по разходите по ДОО“ (КРДОО), в която се предоставят следните услуги:

- издаване и заверка на осигурителни книжки;
- издаване на заверени справки за осигурителен стаж и доход от Регистъра на осигурените лица;
- издаване на удостоверения за заплатения от лицата осигурителен стаж по реда на чл. 9а от КСО;
- консултации по въпросите на осигурителното законодателство и контролно-ревизионната дейност.

С цел създаване на оптимално добра организация за обслужване на гражданите, ползващи дейностите на Програмата за профилактика и рехабилитация (ПРО), е разкрита самостоятелна приемна, в която работят двама инспектори по осигуряването и съответно осъществяват:

- заверка на медицинската документация;
- издаване на удостоверения за ползване на парична помощ за профилактика и рехабилитация.

В приемната се предоставят и следните услуги:

- получават се уникални номера на болнични листове;
- издават се удостоверения за наличие или липса на трудови злополуки;
- предоставят се консултации по въпроси, свързани с установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки, проучване на професионалните болести и експертизата на временната неработоспособност.

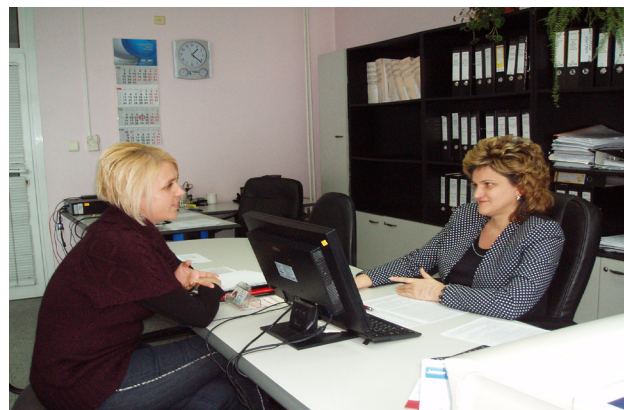
Освен в областния център, ТП на НОИ – гр. Шумен разполага със свои офиси и в гр. Нови пазар и гр. Велики Преслав. В тези структури се извършва ежедневно обслужване на клиенти по отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица. За същата дейност има разкрит офис и в гр. Каолиново, където обслужването е по график.

Структура

Щатното разписание на ТП на НОИ – гр. Шумен включва 93 служители, от които 88 щатни служители и 5 служители, назначени по реда на ПМС №66. Организационната структура се състои от обща и специализирана администрация. В общата администрация са включени отделите „Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване“ (ЧРАПИО) с два сектора - „Информационни системи“ (ИС)

и „Човешки ресурси, правно обслужване и административно-стопанска дейност“ (ЧРПОАСД), и отдел „Финансово-счетоводна дейност“ (ФСД), в които работят 14 служители или 16% от общо заетите в териториалното поделение. На пряко подчинение на директора са трима служители - финансов контролор и двама лекари (председател и член на медицинска комисия).

Специализираната администрация, която отговаря за изпълнението на основните функционални направления на дейността в териториалното поделение, се състои от два отдела - „Пенсии“ и „Краткосрочни плащания и контрол“ (КПК). Първият включва три сектора - „Пенсионно обслужване“, „Отпускане на пенсии“ и „Изплащане на пенсии“, а вторият – четири („Контрол по разходите на ДОО“, „Парични обезщетения за временна неработоспособност“, „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания“ и „Осигурителен архив“). В звената от специализираната администрация работят 69 служители, което представлява 79% от заетите в териториалното поделение. От тях в отдел „Пенсии“ работят 37 служители (42%), а 32 служители (37%) са заетите в отдел КПК.



Във връзка със спецификата на работата, по-голям е броят на жените – 80% (70 служители), докато работещите мъже в ТП на НОИ – гр. Шумен са 20% (17 служители), заети основно в контролните дейности. От всички работещи в териториалното поделение 64 служители (74%) са назначени на служебно правоотношение, а 23 служители (26%) са на трудов договор.

Разпределението на служителите според заеманата длъжност показва, че най-много са експертите по осигуряване - 14% (12 служители). Следват старшите експерти по осигуряване – 10% (9 служители), главните специалисти - 9% (8 служители), главните експерти по осигуряване – 7% (6

служители), старшите инспектори по осигуряване и специалистите – 6% (по 5 служители).

Анализът на заетите служители в ТП на НОИ – гр. Шумен показва високо ниво на придобит образователен ценз - 85% (74 служители) са с висше образование, а 15% (13 служители) - със средно.

Като цяло, гражданите, ползващи услугите на териториалното поделение, могат да разчитат на обслужване от опитен и добре обучен персонал. Общо 41 от служителите притежават професионален опит над 20 г. Други 19 имат професионален опит между 15 и 20 г., а 16 са тези с между 10 и 15 г. Едва 10 са със стаж в системата от 5 до 10 г. и само един е с професионален опит до 5 години.

Финансови резултати за 2014 г.

В отдел “Финансово-счетоводна дейност” на териториалното поделение се осъществява дейността по планиране, разходване и счетоводно отчитане на бюджетните средства, съгласно утвърдената Единна бюджетна класификация (ЕБК).

През 2014 г. за погасяване на постановени дългове от ТП на НОИ – гр. Шумен, са събрани 120 650,20 лв., от които 108 536,93 лв. от териториалното поделение и 12 113,27 лв. от регионалната структура на НАП, както следва:

- по разпореждания по чл. 114 и ревизионни актове за начет по чл. 110 от КСО за ПОВН и ПРО - 18 489,31 лв., от които 13 278,76 лв. главници и 5 210,55 лв. лихви;

- по разпореждания по чл. 114 и ревизионни актове за начет по чл. 110 от КСО за ПОБ - 51 351,77 лв., от които 47 930,10 лв. главници и 3 421,67 лв. лихви;

- по разпореждания по чл. 98, ал.2, чл. 114, ал.5 и ревизионни актове за начет по чл. 110 от КСО за пенсии – 43 782,11 лв., от които 30 395,30 лв. главници и 13 386,81 лв. лихви;

- по наказателни постановления – 7 027,01 лв.

През 2014 г. в ТП на НОИ – гр. Шумен са постъпили приходи по Тарифата на НОИ в размер на 12 989,68 лв., внесени от 3 721 клиенти. В касата през 2014 г. са обслужени 251 лица, които са внесли общо 46 534,80 лв. От тях, 9 134,56 лв. са внесени от 16 лица за надвзети пенсии, 26 442,64 лв. са внесени от 79 лица за надвзети парични обезщетения за безработица, а 5 752,64 лв. са платени от 123 лица за надвзети парични обезщетения за временна неработоспособност и парични помощи за профилактика и рехабилитация. По наказателни

постановления са постъпили 1 100 лв. Доброволно са възстановени парични обезщетения за временна неработоспособност в размер на 3 141,41 лв. от 14 лица, а 16 лица доброволно са възстановили суми по надвзети пенсии за 963,55 лв.

За цялата 2014 г. са постъпили и следните приходи: от наем на имущество (3 769,20 лв.), от продажба на тръжни документи и др. неданъчни приходи (874,30 лв.).

За дванадесет месеца чрез областната пощенска станция в гр. Шумен са изплатени пенсии в размер на 84 311 160,68 лв., от които:

- от фонд “Пенсии” – 79 324 921,44 лв.;
- от фонд “Пенсии, несвързани с трудовата дейност” – 4 382 317,86 лв.;
- от фонд “Трудова злополука и професионална болест” – 469 824,49 лв.;
- от Учителския пенсионен фонд - 134 096,89 лв.

От програмата за профилактика и рехабилитация през 2014 г. са се възползвали общо 1 261 осигурени лица, като изплатените парични помощи са в размер на 492 415,50 лв.

За цялата 2014 г. по дейността “Служби по социално осигуряване” са извършени разходи в размер на 211 755,33 лв., от които за издръжка са изразходвани 195 227,58 лв.

Финансовият контролор в ТП на НОИ – гр. Шумен осъществява предварителен контрол за законосъобразност на документи и действия по вземане на решения за поемане на задължения и/или извършване на разходи, свързани с: финансово-стопанската дейност, провеждане на процедури по реда на Закона за обществените поръчки и Закона за държавната собственост, изплащане на парични помощи за профилактика и рехабилитация, възнаграждения на пощенските станции за обслужване на фонд „Пенсии“ и УПФ, гарантирани вземания на работници и служители при несъстоятелност на работодателя и др. През 2014 г. от финансовия контролор са проверени общо 8 049 бр. документи и са съставени 1 070 бр. контролни листове с изразено мнение за законосъобразност.

В ТП на НОИ – гр. Шумен е изградена и се поддържа ефективна Система за финансово управление и контрол (СФУК), представляваща съвкупност от утвърдени вътрешни правила, работни инструкции, заповеди и други актове, даващи разумна увереност за законосъобразност, прозрачност и добро управление на дейностите и поверените бюджетни средства. На ниво „тери-

ториално поделение“ са разписани и действат 40 вътрешни правила и работни инструкции, като само през 2014 г. в тях са извършени 24 промени. Издадени са и над 50 заповеди, регулиращи разпределение на отговорности и задължения, ред за изпълнение на дейности/процеси, въвеждане на контроли и др., имащи отношение към поддържането на адекватна СФУК.

В резултат на възприетата от директора и финансовия контролор проактивна роля за непрекъснато подобрене и поддържане ефективността на СФУК, в периода 2012-2014 г. са предприети и осъществени редица мерки:

- ежегодно се утвърждава План с мерки за развитие и подобрене на СФУК, разписан с конкретни действия, срокове, в които следва да бъдат изпълнени, и отговорните за това длъжностни лица;

- изцяло е унифициран редът за съставяне, съгласуване, утвърждаване, регистриране и актуализиране на работни инструкции в ТП на НОИ – гр. Шумен;

- заведен е регистър на досиетата за задължения с периодични плащания;

- въведени са редица добри практики за извършване на текущ преглед на регистъра с препоръки, давани от вътрешните одитори на НОИ, и осъществяване на обратна връзка по вертикала за предприемане на корективни действия по СФУК;

- регламентирани са механизми за упражняване на текущ мониторинг и докладване относно изпълнение на дадени препоръки/предписания за подобряване на процесите след извършени вътрешни и външни одити и проверки;

- въведени са добри практики за ежегодно утвърждаване на план-програми за поддържане на професионалната компетентност на служителите по функционални направления чрез провеждане на вътрешни обучения/самообучения;

Отдел „Пенсии“

Отдел „Пенсии“ се състои от три сектора – „Пенсионно обслужване“, „Отпускане на пенсии“ и „Изплащане на пенсии“. В тях се извършва дейността по прием на документи, издаване на удостоверения, обработка на документи за отпускане и изменение на пенсии и изплащането на същите чрез пощенски станции и банки.

През 2014 г. в отдела са разгледани общо 15 404 досиета и са обслужени 27 927 пенсионери. Териториалното поделение средномесечно е изплащало 83 314 пенсии на 53 290 пенсионери,

като сумата е средно по 14 366 106 лв. на месец.

По отношение на лицата, придобили право на пенсия и подали документи за отпускане на пенсия, данните сочат, че приетите в ТП на НОИ – гр. Шумен заявления за отпускане на пенсия са общо 6 653 бр., от които 5 125 бр. са за отпускане на лични пенсии, а 1 528 бр. – на наследствени.

Подадени са и 8 525 заявления за изменение на вече отпусната пенсия и заявления от друг характер (напр. отпускане на добавки).

Постъпили са 792 бр. уверения и служебни бележки на учащи. Издадени са 2 264 удостоверения на пенсионери.

Общо 41 бр. са издадените разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на гражданите на обща стойност от 91 416,08 лв. В бюджета на ДОО са възстановени 15 552,61 лв. от тях. Като най-чести причини за подобни начети могат да се посочат:

- неспазването на чл. 114 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, според който лицата трябва да съобщят в едномесечен срок за настъпили обстоятелства, които водят до спиране или прекратяване на пенсията. Най-голям е броят на пенсионерите, които не са декларирали сключване на брак;

- преизчисляване на пенсии по Регламент 883/2004 на ЕС или международни договори;

- неправилно получени пенсии след смърт на пенсионер.

През миналата година медицинската комисия в териториалното поделение е разгледала общо 4 804 експертни решения на ТЕЛК във връзка с придобиване право на пенсия за инвалидност и е издала 4 662 свои решения. Пред НЕЛК за периода са обжалвани 20 експертни решения.

Отдел „Краткосрочни плащания и контрол“

Отдел „Краткосрочни плащания и контрол“ се състои от четири сектора: „Контрол на разходите по ДОО“, „Парични обезщетения за временна неработоспособност“, „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания“ и „Осигурителен архив“.

В отделните структурни звена се осъществяват дейностите, свързани с контрола по разходите на ДОО и издаването на осигурителни книжки, ПИК (за физически лица) и ИКО (за осигурители). Те отговарят и за приема и проверката на документи, отпускането и изплащането на парични обезщетения и помощи от ДОО. В отдела се осъществяват и

дейностите по приемане, обработване, съхраняване и използване на разплащателните ведомости и трудово-правните документи на прекратени осигурители без правоприменик на територията на област Шумен, както и на документите, въз основа на които се установява осигурителен стаж и доход на лицата, работили в организациите по §12 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за собствеността и ползването на земеделските земи. Издават се и документи, удостоверяващи осигурителните права на гражданите - удостоверения за трудов/осигурителен стаж и/или осигурителен доход на лица, работили в прекратените осигурители без правоприменик. Към тази структура се числят още администрирането на трудовите злополуки и професионалните болести, контролът върху експертизата на временната неработоспособност, както и издаването на удостоверения за ползване на парична помощ за профилактика и рехабилитация. Служителите в отдела предоставят консултации на граждани и длъжностни лица по въпроси, свързани със социалното осигуряване, правото и размера на паричните обезщетения и помощи от ДОО, гарантираните вземания по Закона за гарантиране вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, контролно-ревизионната дейност, процедурите по установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки и проучване на професионалните болести.

Сектор „Контрол по разходите на ДОО“

През 2014 г. в сектора са регистрирани общо 88 трудови злополуки и са приети и обработени също толкова декларации за трудови злополуки. По дейността за профилактика и рехабилитация са обслужени 1 277 лица, на които са издадени удостоверения. За същия период са издадени 147 бр. удостоверения образец УП-16 за зачитане за осигурителен стаж при пенсиониране на времето на обучение на лицата, завършили висше и полувисше образование, за зачитане времето на докторантурата, определено в нормативен акт за лицата, придобили образователна и научна степен „доктор“, както и за времето, за което лицата са навършили възрастта по чл. 68, ал. 1 от КСО и са внесени осигурителни вноски по подадени заявления. Издадени са 1 049 бр. осигурителни книжки. За дванадесетте месеца на 2014 г. в

сектора са извършени 217 ревизии на физически и юридически лица и са съставени 676 констативни протокола за извършени проверки по разходите на ДОО.

Сектор „Парични обезщетения за временна неработоспособност“

През 2014 г. са приети и обработени документи за изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО на общо 16 234 лица от 2 727 осигурители. Броят на представените за изчисляване и изплащане болнични листове е 35 658. Изплатените парични обезщетения и помощи за 2014 г. са в размер на 11 532 025,11 лв. Издадени са 10 166 бр. удостоверения за персонален идентификационен код (ПИК) за осигурени лица и 167 бр. удостоверения за идентификационен код на осигурител (ИКО).

Сектор „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания“

През 2014 г. в сектора са приети заявления за отпускане на парични обезщетения за безработица от 4 734 осигурени лица или средно по 395 на месец. Броят на изплатените парични обезщетения за безработица е 37 874 (средно по 3 156 бр. на месец), а средният месечен размер на плащането на едно лице е 203,51 лв. Общата сума, изплатена за обезщетения за безработица за 2014 г., е в размер на 8 160 524,01 лв.

Сектор „Осигурителен архив“

В сектора се осъществява приемът, обработката и съхранението на разплащателната и трудово-правната документация на осигурителите, прекратили дейността си и останали без правоприменик. През 2014 г. са осъществени следните дейности:

- приета е документацията на 61 осигурители с общо 461 бр. дела;
- приети са 111 бр. заявления-декларации по чл. 5 от Инструкция №5;
- издадени са 99 бр. удостоверения по чл. 22, ал. 1-3 от Инструкция №5;
- приети са 2 794 бр. заявления за издаване на удостоверения за осигурителен стаж/доход и са издадени общо 2 618 бр. документи, от които 1 378 удостоверения за осигурителен стаж и 1 240 удостоверения за осигурителен доход;
- издадени са 950 бр. уведомителни писма, в т.ч. за отказ за издаване на документи за осигурителен стаж и/или доход. Най-честата причина за постановен отказ е липсата на предаде-

на документация от осигурител и/или липсата на данни за заявителя във вече предадената и съхранявана в териториалното поделение документация на прекратения осигурител.

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

Отделът включва разнородни дейности, осигуряващи управлението на персонала, правното обслужване и информационното осигуряване на териториалното поделение, изпълнението на обществените поръчки, поддържането на собствеността и организацията на административната деловодна дейност, документооборота и контрола по изпълнение на сроковете.

Обучения

Обученията в териториалното поделение са в две основни направления: обучения, организирани от ЦУ на НОИ и обучения, проведени в ТП на НОИ – гр. Шумен.

През 2014 г. в обучения, организирани от НОИ, са участвали общо 47 души по 18 теми, засягащи не само професионалната квалификация, но и социалните умения на работещите, свързани с обслужването на клиенти.

От 3 години териториалното поделение има изградена собствена вътрешна система за обучение и самообучение на служителите. През 2014 г. са проведени общо 39 обучения, в които са обхванати всички служители по отдели, както следва: отдел ЧРАПИО (7 обучения), отдел „Пенсии“ (18 обучения), отдел ФСД (7 обучения) и отдел КПК (3 обучения). Финансовият контролор е провел 4 обучения, а директорът е администрирал две.

Вратите на ТП на НОИ – гр. Шумен са широко отворени за младите хора, желаещи да получат помощ и професионален опит. През последната година двама студенти от катедра „Комуникация и компютърна техника“ на Военния факултет в Шумен проведоха практика в сферата на информационните системи, а по програма „Старт

на кариерата“ на Агенцията по заетостта бяха обучени петима млади специалисти, двама от които продължават със стажа си.

Правно обслужване

В ТП на НОИ – гр. Шумен процесуалното представителство на директора пред различните съдебни инстанции и оказването на методическа помощ, консултации и подготовка на проекти на решения и становища се осъществява от началника на сектор ЧРПОАСД, който е с юридическо образование.

За 2014 г. в структурата са постъпили **64 жалби** по реда на чл. 117 от КСО.

Обжалваните актове **на отдел КПК** са 43, като най-честите причини за това са:

- правото, размерът или началната дата на изплащане на паричните обезщетения за временна неработоспособност и безработица;
- признаване или непризнаване на дадена злополука за трудова;
- издадени задължителни предписания от контролен орган на НОИ и по ревизионни актове за начет.

Обжалваните актове **на отдел „Пенсии“** са 21 бр., като най-често гражданите обжалват:

- зачитането на категорията на положения труд;
- неправилно определяне на размера на пенсията;
- неправилно определяне на начална дата на отпускане/възстановяване на пенсия.

През 2014 г. общият брой на постановените решения на директора на ТП на НОИ – гр. Шумен е 92, от които:

- по обжалвани актове на отдел КПК – 44 бр.;
- по обжалвани актове на отдел „Пенсии“ – 20 бр.;
- във връзка с обявени обществени поръчки по ЗОП – 17 бр.;
- актове за прекратяване, постановени по недопустими жалби – 5 бр.;
- за разсрочване на задължения – 6 бр.

УДОСТОВЕРЯВАНЕ НА ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ ПО ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО НА ПОЛША

Георги Желев - началник-отдел "Краткосрочни обезщетения по договори"

Съгласно чл. 21 (1) от Регламент (ЕО) №883/2004, осигуреното лице или членовете на неговото семейство, които пребивават или имат престой в държава-членка, различна от компетентната, имат право на парични обезщетения от компетентната институция в съответствие с разпоредбите на прилаганото от нея законодателство. Компетентна е държавата, в която лицето е било осигурено непосредствено преди настъпване на осигурения социален риск.

Съгласно чл. 27 от Регламент №987/2009 (в сила от 1 май 2010 г.), при възникване на временна неработоспособност в друга държава на ЕС/ЕИП или Швейцария, ако законодателството на компетентната държава-членка изисква осигуреното лице да представи удостоверение, за да има право на парични обезщетения за неработоспособност, то отправя искане към лекаря от държавата-членка на пребиваване, който е установил здравословното му състояние, да удостовери неговата неработоспособност и вероятната ѝ продължителност. Осигуреното лице изпраща удостоверението на компетентната институция в срока, установен в законодателството на компетентната държава-членка.

В съответствие с разпоредбата на чл. 27, ал. 1 от Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО), установяването в друга държава на бременност или раждане на лица, осигурени съгласно българското законодателство, се извършва по реда, утвърден в тази държава. В този случай, на лицето се издават съответните удостоверения (болнични листове или друга медицинска документация), по реда и във формата, предвидени по законодателството на тази друга държава-членка.

На основание чл. 27, ал. 2 от НИИПОПДОО и чл. 52 от Наредбата за медицинската експертиза (НМЕ), в случай че на лицето са издадени удостоверения (болнични листове или друга

медицинска документация) или аналогични на тях документи в съответствие със законодателството на другата държава-членка на ЕС, български болнични листове за същото време не се издават.

В случаите, когато временната неработоспособност възникне в **Полша**, медицинските удостоверения за неработоспособност поради болест, включително произтичаща от трудова злополука или професионално заболяване, се издават от лекуващия лекар. Лекуващият лекар взема решение относно издаването на медицинско удостоверение, като отчита здравословното състояние на осигуреното лице. Осигуреното лице не заплаща издаването на удостоверение. Като правило, медицинското удостоверение за неработоспособност се издава на формуляр ZUS ZLA. Не се издава удостоверение ZUS ZLA за майчинство (бащинство).

Документите, използвани за изплащане за обезщетения за майчинство в Полша, са: удостоверение за очаквания термин на раждане – ако осигуреното лице кандидатства за обезщетения преди раждането, или съкратено копие от акта за раждане – ако осигуреното лице кандидатства за обезщетения за майчинство от деня на раждане или за помощи за бащинство. Като правило, първият екземпляр от ZUS ZLA (зелен лист, предназначен за осигуреното лице, без статистически номер на заболяването по ICD-10) се изпраща на чуждестранната компетентна институция. Основният екземпляр на ZUS ZLA (червен лист със статистически номер на заболяването по ICD-10) е предназначен за ZUS. Вторият екземпляр на ZUS ZLA остава за лекаря.

Медицинско удостоверение на формуляр ZUS ZLA е обичайният и редовен документ, използван в Полша за удостоверяване на неработоспособност поради болест, включително произтичаща от трудова злополука или професионално заболяване. Медицинско удостоверение на ZUS ZLA се издава и за период на хоспитализация. В този случай

удостоверението посочва и дните болничен престой.

Ако осигуреното лице се осигурява на две места, при поискване от негова страна могат да бъдат издадени две медицински удостоверения за неработоспособност, за да има по един основен екземпляр за всяка осигурителна институция.

За ползване на осигурителни права в България, осигурените лица следва да представят издадените им медицински удостоверения в Полша на осигурителя си по реда на чл. 9 от НИИПОПДОО. При представяне на документите от работодателя в съответното ТП на НОИ, същите следва да се придружени с превод от преводач, който има сключен договор с МВНР за извършване на официални преводи.

На основание чл. 80 (2) от Регламент (ЕО) №883/2004, представените медицински удостоверения са освободени от легализация или заверка от дипломатическите или консулските власти, т.е. освен превод не се изисква друго официално удостоверяване на автентичността им.

Удостоверенията (болничните листове или другата медицинска документация) се представят от осигурителя в териториалното поделение на Националния осигурителен институт с писмо с изходящ номер и дата, което следва да съдържа данните на осигурителя (наименование/име; ЕИК; адрес за кореспонденция; телефон и електронен адрес), както и данни за осигуреното

лице (ЕГН/ЛНЧ; адрес за кореспонденция; телефон и електронен адрес), към което се прилага и попълненото Приложение №15 към чл. 3, ал. 1 от НИИПОПДОО. При представяне на удостоверенията за неработоспособност, издадени в другата държава-членка на ЕС, както и приложението №15, не се използват образците на придружителното писмо и описа на документите по НИИПОПДОО.

В обратния случай, за да може полската компетентна институция да оцени и изплати паричните обезщетения за временна неработоспособност по чл. 21 и чл. 36 (3) от Регламент №883/2004, лицето, което е осигурено в Полша, следва да представи на полската компетентна институция или работодателя си в Полша, българския болничен лист с подпис и печат от лекаря в България, който го е издал. След издаването на болничния лист, в съответствие с чл. 27 (2) от Регламент (ЕО) №987/2009, същият се предоставя на лицето, което следва да го изпрати **директно** на полската компетентна институция или на работодателя за преценка на правото на парично обезщетение съгласно реда и в срока, установен по законодателството на Полша. В този случай не е предвидено посредничеството на Националния осигурителен институт или издаването на специален формуляр, подобен на формулярите E115 и E116, предвидени с разпоредбите на Регламент (ЕИО) №1408/71 и Регламент (ЕИО) №574/72.

Чужд опит

СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ Е ИЗПРАВЕНО ПРЕД НАРАСТВАНЕ НА МОБИЛНОСТТА НА ГЛОБАЛНАТА РАБОТНА СИЛА

Източник: Международна асоциация за социално осигуряване (www.issa.int)

В световен мащаб съществуват повече от 1 млрд. вътрешни и международни мигранти. Основният движещ фактор за миграцията е честото търсене на по-добри условия за труд и заетост, които за много хора са неразделна част от достъпа до социално осигуряване. Като част от националните и международните усилия за осигуряване на адекватни социалноосигурителни права за всички работници и техните семейства, новият Наръчник на Международната асоциация за социално осигуряване (МАСО) за разширяване обхвата на социалното осигуряване за работниците-мигранти набляга на това защо нуждата от внимание към необходимостта от социална защита на нарастващия брой мигранти се увеличава.

От над 1 млрд. вътрешни и международни мигранти в целия свят интернационалната миграция представлява повече от една четвърт от общата вълна. Въпреки това, и в пряка връзка с мегатенденцията за промяна в структурата на трудовите пазари, моделите на международната миграция се променят. Макар че предимно се разглеждат като проблем по оста юг-север, съществуват и сериозни миграционни потоци в посока юг-юг.

Вътрешните мигранти, които се движат в границите на своята родина, представляват 10% от световното население, като сериозните 40% от тях са жители на азиатските държави.

На свой ред, значителните миграционни потоци от провинцията към големите градове се наблюдава в много от страните. Такъв е случаят най-вече в страни като Китай и Индия. Смята се, че половината от работниците в градовете на Китай са провинциални мигранти. През 2013 г. е имало общо 269 млн. работници-мигранти само в Китай.

От национална гледна точка обхващането на работниците-мигранти е от съществено значение, в случай че социалноосигурителните системи са съобразени със стратегическите национални цели за разширяване на обхвата. Освен това, благодарение на техния брой и предимно маргинализираните функции на пазара на труда, това разширение на обхвата е важно в контекста на опитите на международната общост да върви към постигане (най-малко) на основна социална сигурност за всички – повече от 70% от световното население няма адекватен достъп до социално осигуряване.

Не по-малко важно е, че това право на социална защита, придобито чрез плащане на осигуровки в една социална система, е преносимо в друга такава както в същата страна, така и извън нея. Тази „преносимост“ в социалното осигуряване се отнася до възможността на всяка една структура да запазва, поддържа и трансферира обезщетения между социалноосигурителните системи, обикновено в услуга на международните мигранти и на базата на двустранно и многостранно споразумение.

Двустранни и многостранни споразумения

Според наличните данни, има значителни регионални разлики в обхвата на подобни споразумения – през 2009 г. в Европейския съюз (ЕС) и Западна Европа е имало подписани 1 628 двустранни и многостранни споразумения (включително 1 034 в рамките на ЕС), в сравнение с 181 в Източна Азия и Тихия океан, 3 в Южна Азия и 102 в Африка.

Конкретни примери за многонационални инициативи са: Обща конвенция за социална сигурност на западноафриканските държави (ECOWAS); Интерафриканска конференция по социалните въпроси (CIPRES) за Централна и Западна Африка; Многонационална иберо-американска конвенция за социална сигурност; Споразумение за социална сигурност на Карибската общност (CARICOM); Латиноамериканско споразумение MERCOSUR SIACI; Единен закон за разширяване на осигурителната защита на Съвета за сътрудничество в Персийския залив (GCC), отнасящо се за граждани на страни-членки, работещи в други страни-членки и Декларация и рамково споразумение от Баку на страните от Евразийския регион.

Липсата на подобни споразумения между страните, изпращащи и посрещащи мигранти, е възможно да действа като възпиращ фактор за работниците да се приобщят или да покрият напълно изискванията на социалното осигуряване. Това може да стимулира неформални форми на труд и заетост. Липсата на преносимост увеличава потенциалната уязвимост на много работници-мигранти докато те работят в приемащата страна, което на един по-късен етап може да доведе до невъзможност за прехвърляне на придобити права при връщането им в родната им страна.

Обществено-политически предизвикателства на миграцията

Миграцията поставя различни политически предизвикателства пред страните, приемащи и изпращащи мигранти.

За изпращащите страни икономическият ефект от доходите на гражданите, работещи зад граница, може да бъде значителен – паричните преводи, изпращани у дома от подобни работници, представляват 10% от Брутният вътрешен продукт (БВП) на редица страни, включително Непал и Филипините.

За приемащите страни има много икономически, демографски и социални въздействия на този поток, много от които са положителни и включват:

- предоставяне на набор от умения и компетенции, които не съществуват или не достигат в приемащата страна;
- работниците-мигранти в повечето случаи са предприемчиви и работливи;
- работниците-мигранти са най-често от кохортата на 29-30-годишните, което подпомага подмладяването на демографския профил на приемащата страна;

- големи предизвикателства за политиките

Данните показват, че притокът на мигранти може да притисне заплатите в приемащата страна. Културните и интеграционни последици от тези потоци, особено ако работниците-мигранти масово се заселват на една територия, трябва да бъдат управлявани.

За изпращащите страни, които в повечето случаи са с развиващи се икономики, масовото изселване на значителна част от населението с висше образование води до трудности за тези общества под формата на загуба на много от най-образованите членове на обществото.

Насоките на МАСО относно разширяването на

социалната сигурност за работниците-мигранти представят данни, показващи че нивото на миграция сред населението с висше образование на възраст 25 и повече години в страните от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) е повече от 20% в Афганистан, Босна и Херцеговина, Камбоджа, Конго, Гватемала, Нова Зеландия, Португалия и Виетнам, и повече от 40% в страни като Барбадос, Гана, Ливан и Либерия. В Карибския регион е нормално доста над половината от висшистите да емигрират.

Има много причини националните социалноосигурителни системи да увеличат обхвата си върху работниците-мигранти и техните семейства. Освен отговаряне на техните нужди и на изискванията за социална защита, това включва и позитиви както за социалноосигурителните системи, така и за цялото общество:

- Социалноосигурителните системи предоставят значими ползи и услуги за подпомагане ограничаването на рисковете, пред които са изправени тези уязвими групи от населението в трудоспособна възраст. Съществува ясно основание, свързано с човешките права, за разширяване обхвата върху тези работници;

- По-широкият обхват на социалното осигуряване подобрява социалното равенство, подпомага икономическия разтеж и засилва публичната подкрепа за социалноосигурителните схеми.

- Осигуряването на работниците-мигранти може да се разглежда като важно от гледна точка на справедливостта за немигриращото население (например, в случай на командировани в чужбина работници);

- Работниците-мигранти могат да подпомогнат подобряването на демографската картина в страната и често са нетни вносители в социалноосигурителната система през целия си живот;

- Обхващането на работниците-мигранти подкрепя другите усилия за изсветляване на сивия сектор, насърчаване и подпомагане на мобилността на трудещите се и дава гаранции за предотвратяване на тяхната експлоатация.

Администриране на социалното осигуряване при мигрантите

Включването на работниците-мигранти в социалноосигурителните системи все пак може да представлява предизвикателство за социалноосигурителната администрация. В основата на това са техните характеристики – малко натрупан трудов стаж в изпращащите държави, честа сменя

на работните места, работа в неформалния сектор, раздяла с членовете на семейството и много други. Те са различни от тези на по-голямата част от работниците. В допълнение, работниците-мигранти

по-рядко са склонни да бъдат обект на възприетите като стандартни взаимоотношения работодател/работник, на основата на които са изградени много социалноосигурителни системи.

Предизвикателства пред разширяване на обхвата върху работниците-мигранти

• Затруднения при предвиждането на броя и характеристиките на работниците-мигранти. Изследванията показват, че мигрантите обикновено са първите засегнати от икономическите кризи и сериозните вълни от работници-мигранти се превръщат в предизвикателство за социалноосигурителните администрации по отношение на планиране и управление.

• Работниците-мигранти представляват хетерогенна група – бедни и уязвими (най-често жени), работници в дейността от неформалната икономика с високи приходи, както и професионално мобилни работници.

• Много често прекалено различният културен и езиков бекграунд прави усилията за разширяване на обхвата практически трудно изпълними.

• Разделяне на тези работници от техните семейства, което увеличава предизвикателствата пред намирането на подходящото покритие за тях.

• Информационни пропуски, отнасящи се до персоналната ситуация при работниците-мигранти. Тяхната лична информация не може да бъде въведена в националните информационни системи и те не могат да ползват същите помощи като гражданите на приемащата страна.

• Работниците-мигранти много често работят в сивата икономика и като цяло имат по-малък професионален стаж. Това има значение за техните права на обезщетения (например, в системи с относително висок минимум на изискванията за достъп до услуги като период на пребиваване и осигурителен принос), преносимостта им и възможността за прехвърляне на обезщетения и ролята на осигурителя в събирането и плащането на социални осигуровки.

• Административните изисквания, свързани с обхвата на тези работници, много често е от изключително значение. Това може да включва изискването за координация с другите осигурителни институции (най-често в чужбина и чрез нормите на двустранните или многостранните споразумения) при управлението на често сложните лични и осигурителни данни на работниците-мигранти и нуждата от комуникация на различни езици.

• Поради по-непълната си трудова биография, работниците-мигранти много често получават много по-малки пенсии, отколкото екивалентните работници, които не са мигранти. Това може да се дължи на наличието на периоди без осигуряване, ниски проценти на натрупване или невъзможност за изпълнение на минималните изисквания за работа. Докато някои казуси могат да бъдат решени с международни спогодби, адекватността на пенсионните плащания продължава да бъде ключово предизвикателство.

• Двустранни споразумения се подписват най-често между страни с организирани трудови програми за мигранти, което ограничава потока на работници-мигранти от страни с по-слаби междудържавни връзки със страната домакин. Някои споразумения, като Иберо-американската многостранна конвенция за социално осигуряване, подписана от Испания, Португалия и 12 латино-американски държави, може да са насочени към преноса на изплащането на обезщетения, но не и към пълното прехвърляне на осигурителни права.

Освен това, като хетерогенна група, мигрантите имат различно ниво на достъп до преносимо социално осигуряване. Те могат да бъдат работници, които:

• сменят работното място под протекцията на двустранни или многостранни споразумения между родните и приемащите ги държави;

• имат достъп до социалноосигурителни обезщетения без наличието на двустранно споразумение;

• нямат достъп до пенсии за старост и други дългосрочни обезщетения, но имат такъв до непреносими краткострочни обезщетения, като здравните например;

• са ангажирани в неформалната икономика с минимален достъп до социално осигуряване в приемащата държава.

Изследванията показват, че 2/3 от законно и незаконно пребиваващите мигранти в Африка, Азия и Латинска Америка работят без наличието на двустранно споразумение, но имат достъп до някои социалноосигурителни плащания. За мигрантите в Европа, Океания и Северна Америка, чиито приемащи страни са подписали двустранно споразумение с родните им такива, процентът на работниците с достъп до социално осигуряване варира между 48% и 65%. Дори при липса на споразумение между страните, приблизително 35%

от тези мигранти имат достъп до някои осигурителни права. За тези, които поради неизяснен статус са с ограничен достъп до социалното осигуряване, както и за работещите в неформалната икономика, картината варира от най-много 16% в Европа до 0% в Северна Америка и Океания.

Мерки за подобряване обхвата при мигрантите

В отговор на тези предизвикателства, редица политически, административни, управленски и комуникационни мерки (както и такива, стимулиращи завръщането у дома) могат да разширят обхвата при вътрешните и международните работници-мигранти.

Политическите мерки включват:

- разширяване на обхвата при работниците-мигранти чрез включването им в групата на работещите, покрити от социалноосигурителното законодателство, или чрез адаптиране на обезщетенията и осигурителните структури. Що се отнася до последното, мерките включват редукция на изискванията за придобиване на права и на периодите за това, както и опростяване на осигурителните изчисления;

- изграждане на доброволни планове за работници в чужбина (напр. Албания, Салвадор, Индия, Мексико, Шри Ланка) с обезщетения, адекватно съобразени с тяхната ситуация (напр. пенсионни плащания, медицински разходи, командировъчни или семейни обезщетения);

- гаранции, че придобитите осигурителни права на работниците-мигранти са защитени, като по този начин се гарантират и възможностите за прехвърляне и пренос на обезщетения.

- подобряване на преносимостта между схеми с една и съща национална юрисдикция в различни държави чрез хармонизация на осигурителните правила и създаване на процедури за признаване, трансфер и плащане на полагащите се обезщетения, както и осигуряването на адекватна координация между различните социалноосигурителни институции с цел гарантиране на ефективно управление и администриране на казусите.

- подобряване на адекватността на обезщетенията за работниците-мигранти, предоставяни от задължителните и доброволните схеми, чрез ефективни финансови механизми и чрез изработването на стимули/премахване на пречките за насърчаването им да участват в програмите.

- ролята на многостранните или двустранните

споразумения е от особено значение. Тези споразумения трябва да отразяват набор от принципи за равното третиране на работниците-мигранти, според които социалноосигурителните плащания на работниците (напр. пенсии за осигурителен стаж и възраст) трябва да бъдат плащани само от една страна, вече придобитите права да са защитени, а финансовите механизми за изплащане на обезщетенията от различни източници да са отлично описани и да се изпълняват ефективно. Успехът на тези споразумения зависи от административния и управленския капацитет на участващите социалноосигурителни институции.

Подходящите административни и управленски мерки включват:

- работа в тясно сътрудничество със заинтересованите страни и организациите на работниците-мигранти за подкрепа на усилията за присъединяване;

- изграждане на мобилни офиси и опростяване на процедурите и изискванията за включване с цел насърчаване на включването;

- оценка на изводите от двустранни и многостранни споразумения и привеждането им в практиката. Това включва: съхраняване на данни, споделяне на информация, разплащателни механизми и координация между институциите на национално и международно ниво;

- ефективно използване на новите технологии за запазване, проследяване и облекчаване на координацията с другите социалноосигурителни институции и заинтересованите страни;

- мерки в подкрепа на членовете на семейството, включително специални обезщетения и административна подкрепа.

В комуникационните мерки, повишаващи осведомеността и подобряващи публичните разбирания за социалноосигурителните програми и за мигрантите, се включва осигуряването на адекватно образование по отношение на социалното осигуряване, насочено към работниците-мигранти и местното население, съобразено с различните езици и предоставяно чрез най-подходящите комуникационни канали, които отразяват индивидуалните нужди в различните етапи от живота.

Мерките за завръщане у дома отразяват факта, че мигрантските потоци обикновено са преходни и обикновено се изразяват в предоставяне на помощ на работниците-мигранти при завръщането им у дома.

(превод: Петър Иванов)

КАКВО Е ЗНАЧЕНИЕТО НА ЗАСТАРЯВАНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО ЗА СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ?

Източник: Международна асоциация за социално осигуряване (www.issa.int)

Застаряването на населението е реалност - във всички региони на света е факт нарастването на броя на възрастните хора и намаляването на нивото на раждаемостта. В тази връзка трябва да бъдат решени още много важни въпроси по отношение на подходящата структура, ефективното администриране и устойчивото финансиране на националните програми за социална сигурност в застаряващите общества.

Застаряването на населението, дефинирано като нарастване на групите с по-висока възраст (на 60 и повече години; на 80 и повече години), като дял от общото население, се среща все по-често във всички региони по света. Като цяло се очаква броят на лицата на възраст 60 и повече години да достигне 1 млрд. към 2020 г. и да надхвърли 2 млрд. през 2050 г., представлявайки 22% от населението на земята. Очаква се още броят на възрастните хора над 80 години да нарасне от 90 милиона към настоящия момент на повече от 400 милиона през 2050 г., представлявайки 4% от световното население.

Продължителността на живот в световен мащаб нараства от 47 години в началото на 50-те на миналия век до 68 години през 2010 г., като се очаква да достигне 75 години през 2045 г. Този процес на застаряване на населението е исторически безпрецедентен, въпреки че феноменът не е еднакъв във всички страни. Нарастването на възрастта се различава най-вече между най-силно развитите региони и тези с най-ниско ниво на развитие.

В най-силно развитите държави една пета от населението вече е навършило 60 или повече години, като очакванията са, че този дял ще достигне повече от 30% през 2050 г. В повечето развиващи се страни по-малко от 10% от населението е на 60 или повече години. Въпреки че темпото на застаряване на населението е различно, се очаква делът на тази група лица в развиващите се страни да се удвои през следващите четири десетилетия.

Като пример, очаква се през 2050 г. 60- и повече годишните да представляват 20% от населението на Индия и 30% от това на Китай. Очаква се във всички страни да продължи тенденцията броят на възрастни-

те жени да превишава този на възрастните мъже, макар и по-слабо изразена, отколкото в миналото. Като следствие от подобряването на здравеопазването във всички възрасти се очаква нивото на мъжката смъртност да намалее.

Три основни фактори обясняват миналите и очакваните промените в дела на населението на 60 и повече години. Първият от тях е намаляващото ниво на раждаемост, тъй като промените редуцират съотношението на по-младото спрямо по-възрастното население.

Нарастването на продължителността на живот е вторият фактор, който се наблюдава както в развитите, така и в развиващите се страни. На глобално ниво тази тенденция доминира, въпреки негативното влияние на епидемиите от ХИВ и СПИН в някои страни с ниски и средни доходи, и въпреки намаляването на продължителността на живот, особено сред мъжете в някои държави от Централна и Източна Европа и бившия Съветски съюз през деветдесетте години на 20-ти век.

Третият важен фактор е свързан с последните промени в съотношението между раждаемостта и смъртността. Влиянието на застаряването върху поколението от т.н. „бейби бум“ след Втората световна война в страните с население с високи доходи е точният пример в това отношение.

По същия начин напредъкът на здравната и родилната помощ в развитите страни, допринасящ за подобряването на следродилното оцеляване на майките и децата и последващото от това временно нарастване на нивото на раждаемост, неизбежно ще доведе до нарастване на броя на хората от тази кохорта в напреднала възраст.

Финансиране на социалното осигуряване и застаряване на пазара на труда

Важно е да се отбележи, че посочените демографски промени се случват в контекста на съществуващото социалноосигурително законодателство, институционални структури и правила за отпускане на обезщетения и пенсии. Въпреки че мащабът и обхватът на социалноосигурителните разпоредби

могат да варират значително при различните страни, демографските промени ще засегнат еднакво всички страни, като това ще има последици и за пазара на труда.

Тъй като основният механизъм за финансиране на системите за социална сигурност в световен мащаб остава социалното осигуряване, при което обхванатите работници и техните работодатели са задължени да плащат осигуровки, демографските промени, които водят до намаляване размера на официалния пазар на труда, най-вероятно ще имат негативно влияние върху финансирането на социалноосигурителната система. Това се отнася най-вече за разходопокривните (pay-as-you-go или PAYG) социалноосигурителни системи, при които плащанията от активното население (работници и работодатели) осигуровки са основен източник на приходи за покриване на разходите за пенсиите и обезщетенията, изплащани на сегашното неактивно население.

В най-лошия случай, ако съотношението между осигурените лица и настоящите бенефициенти на системата се редуцира до точка, в която разходите за бенефициентите превишават размера на приходите от осигурените лица, и при липса на достатъчно други приходи от резервни фондове, възвращаемост на инвестициите или държавно финансиране, разходопокривните системи няма да бъдат в състояние да изпълнят своето задължение за финансиране на текущите обезщетения и пенсии. Въпреки това, тази възможност не се ограничава единствено от влиянието на демографските промени.

Липсата на финансово равновесие може да е резултат на укриване на осигуровки и деклариране на ниски доходи, особено ако това е придружено и от структурни промени на пазара на труда, което води до високо ниво на безработица и/или до сериозно намаляване на размера на обхванатото от осигуряването активно население.

Важни въпроси за националните социалноосигурителни системи

За да се обяснят общите предизвикателства пред социалноосигурителните системи, произтичащи от настоящия глобален модел на демографски промени, трябва да се отчетат три важни елемента: нарастващата продължителност на живота, намаляващото ниво на раждаемостта и увеличените миграционни потоци. Това води до серия от важни въпроси, чиито отговори

биха били различни в зависимост от страната или конкретния вид социалноосигурителна система, за която става въпрос:

1. До каква степен демографските промени ще повлияят на възможността на обществата за адекватно финансиране на съществуващите социалноосигурителни системи чрез социални осигуровки, преразпределение на приходите от данъци и такси от страна на държавата и срочни лични спестявания?

2. До каква степен демографските промени ще повлияят на адекватното финансиране на нови социални програми, не само за огромната част от населението, която не е добре защитена, но и по отношение на различната и нова защита на доходите, здравната и дългосрочната грижа, така необходими за населението в застаряващите общества?

3. До каква степен съществуващите социалноосигурителни системи, които в голяма степен са съобразени със семейната структура, социалните нужди и рисковете на житейския цикъл на населението във втората половина на 20-ти век, могат да се възприемат като адекватни и справедливи за семейната структура, социалните нужди и рисковете на житейския цикъл, пред които е изправено съвременното модерно и все по-мобилно население?

4. До каква степен застаряването на националната работна сила, включително и на държавните чиновници, може да повлияе върху ефективното управление и адекватността на социалноосигурителните системи?

5. До каква степен демографските промени могат да повлияят на политическите ангажименти и обществените очаквания към социалната солидарност, която е основната ценност, залегнала в програмите за социално осигуряване?

Сигурност и несигурност по отношение на застаряването на населението

В момента застаряването на населението е факт в повечето общества, като по този начин то вече не е само надвиснал в дългосрочен политически хоризонт проблем, който удобно и лесно може да бъде игнориран. Като резултат от съкращаването на публичните разходи след 2008 г. и (в някои страни) насочването към фискални ограничения, като че ли е дошло времето за трайни и разумни политически действия за справяне с предизвикателствата на демографските промени, пред които са изправени различните социалноосигурителни системи.

(превод: Петър Иванов)