

СЪДЪРЖАНИЕ

Антоанета Ганчева – Минимален осигурителен доход – 2009 година	3
Осигуряването в числа	
Нели Вангелова – Анализ на резултатите от дейността по изплащането на паричните обезщетения и помощи от ДОО.....	5
Дискусия	
Лазар Лазаров – Отпуск по “бащинство” или равнопоставеност на родителите при отглеждането на детето.....	10
Евроинтеграция	
България по пътя към Европа	13
Международна дейност	
Добринка Бонева – Ратифицирането от България на Конвенция 102 на МОТ по социалната сигурност (минимални стандарти)	19
Демография	
Мерки за справяне с демографските промени.....	26
Представяме ви	
Пенсионноосигурителна компания “Съгласие” АД	29

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година VII, брой 5, 2008

Редакционна колегия:

Христина Митрева - председател
Валентина Кръстева
Даниела Асенова
Теодора Нончева
Марин Калчев
Йосиф Милошев

Редактор:

Валентина Минчева

Коректор Валентина Минчева

Предпечат Калина Минчева

Печат СД “Симолити - 94” - Здравков, Милев и съдружие”

Формат 60 x 90/8

Печатни коли 4

Адрес на редакцията

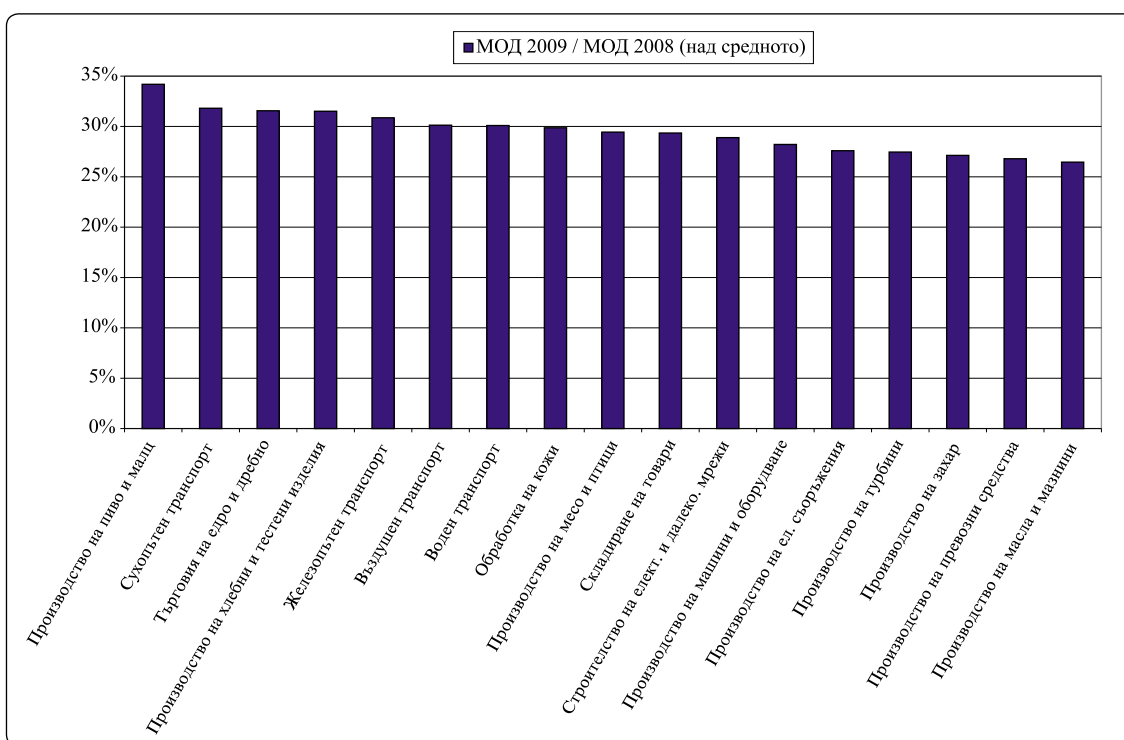
1303 София,
бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64
Тел: 02 926 1010
02 926 1028
web: www.nssi.bg
ISSN 1311 - 9656

МИНИМАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД – 2009 ГОДИНА

Минималният осигурителен доход (МОД) по основни икономически дейности (ИД) и групи професии за наетите лица се прилага успешно вече шеста година. Определянето на МОД за 2009 г. е на база споразумения между социалните партньори за реалния сектор на икономиката и административно решение за икономическите дейности, в които не са постигнати споразумения:

1. Разработен е минимален осигурителен доход за 122 икономически дейности, разпределени в 73 позиции. От 2009 г. ще се работи с Класификатора на икономическите дейности (КИД) от 2008 г. Трябваше да се направи преход между Националния КИД от 2003 г. и новия класификатор. Поради тази причина няма еднозначно съответствие на позициите за МОД от 2008 и тези за 2009 г.

2. За 67 икономически дейности, групирани в 45 позиции, има постигнати споразумения между синдикалните и работодателските организации. Договорени са МОД за около 68,1% от наетите лица, като средният процент на нарастване спрямо 2008 г. е 26,6%. Най- висок е процентът на увеличението за ИД “Производство на пиво и малц” – 34,2%, следван от ИД “Сухопътен транспорт” – 31,8%, и ИД “Търговия на едро и дребно” – 31,6%. Общо за 27 ИД, групирани в 17 позиции, предимно от областта на транспорта, търговията и строителството, увеличението на МОД е над средното.



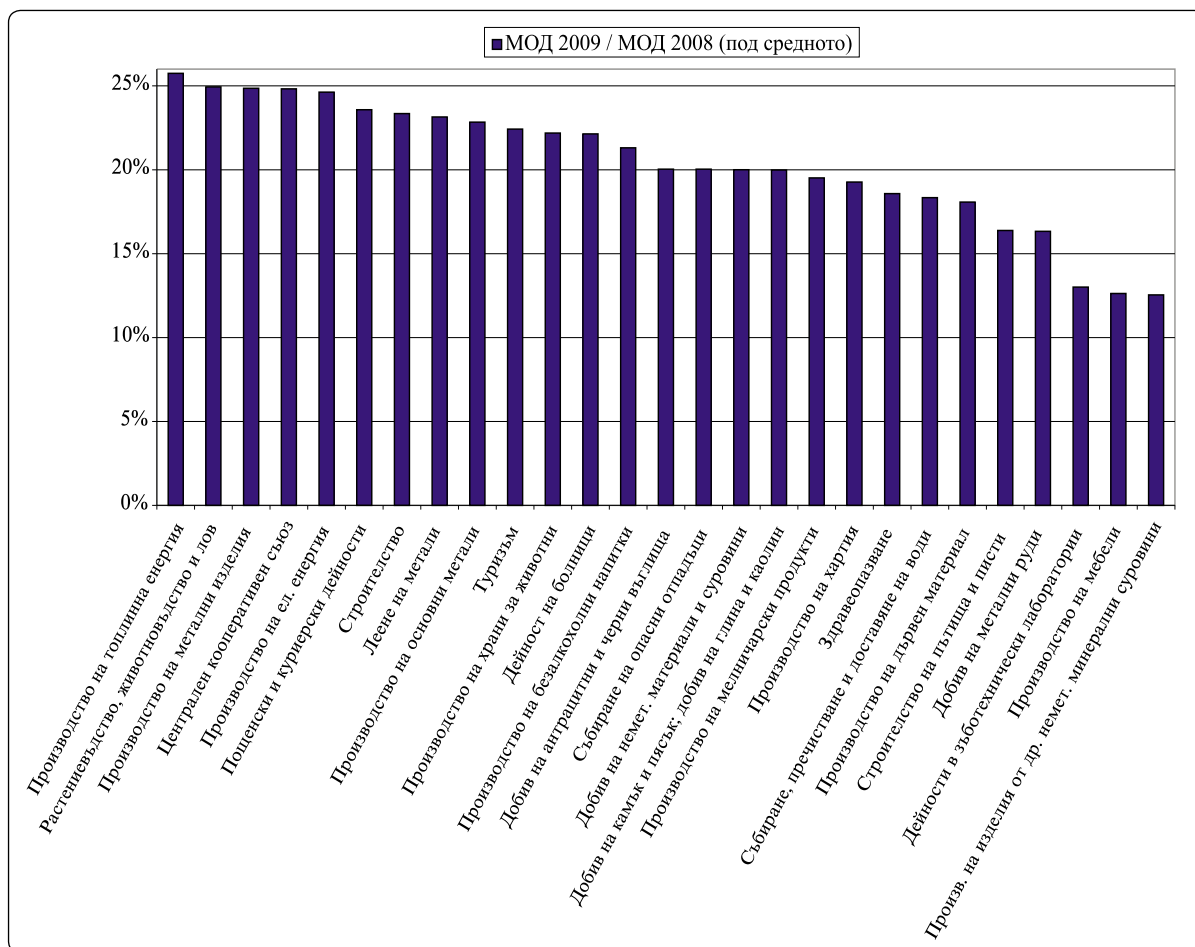
От общия брой наети лица, за които са договорени МОД за 54,7%, нарастването е над средното, а за 45,3% е под средното.

1. Най-нисък е процентът на увеличението за ИД “Производство на изделия от други неметални минерални суровини” – 12,5%, ИД “Производство на мебели” – 12,6% и ИД “Дейности в зъботехнически лаборатории” – 13,0%. (Виж графика 2)

2. За останалите 55 икономически дейности, групирани в 27 позиции, където не е постигнато споразумение, по предложение на работната група увеличението на осигурителната база е с 26,6 на сто в сравнение с 2008 г. – средното нарастване постигнато при споразуменията.

3. Минималният осигурителен доход не се прилага за работниците и служителите в бюджетните предприятия по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителната разпоредба на Закона за счетоводството – близо за 400 хил. наети лица в държавната и общинската администрация.

4. Средният минимален осигурителен доход за 2009 г. е 379,35 лв. Разчетът е направен, като е използвана структурата на осигурените лица за първите шест месеца на 2008 г., разпределени по икономически дейности и групи професии, постигнатите нива на минималния осигурителен доход от споразуменията и служебната индексация на МОД за 2009 г.



Антоанета Ганчева,
началник-отдел "Статистика, актюерски анализи и прогнози" в ГД "АПП"

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ДЕЙНОСТТА ПО ИЗПЛАЩАНЕТО НА ПАРИЧНИТЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ И ПОМОЩТЕ ОТ ДОО

Нели Вангелова,
началник-отдел “Парични обезщетения за временна неработоспособност”
в Главна дирекция “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване”

От 1 януари 2007 г. бяха направени съществени промени в осигурителното законодателство в областта на изчисляването и изплащането на паричните обезщетения и помощите от държавното обществено осигуряване (ДОО). Тази дейност бе възложена на Националния осигурителен институт (НОИ) и неговите териториалните поделения (ТП), които започнаха да изплащат обезщетенията и помощите директно на правоимащите лица по декларирани от тях лични банкови сметки – разплащателни или спестовни безсрочни. Редът, сроковете и начинът на изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощите са регламентирани в приетата с ПМС № 364 от 27.12.2006 г. *Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване* – НИИПОПДОО (обн. ДВ, бр. 1 от 5.01.2007 г.).

За обезпечаване на дейността по приемане и въвеждане за обработка на необходимите документи, както и за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощите, НОИ разработи собствен програмен продукт – “Парични обезщетения и помощи от ДОО”. Приемането на документите се извършва в 107 населени места в страната.

С оглед по-честото (на по-кратки интервали от време) и ритмично изплащане на паричните обезщетения и помощи на правоимащите лица, считано от 1 април 2008 г., се въведе два пъти седмично изплащане на дължимите

суми. В тази връзка се извършиха съществени промени в организацията на работата по плащанията на обезщетенията и помощите, като за нормалното функциониране на новата схема на плащанията бяха направени и промени в програмния продукт – “Парични обезщетения и помощи от ДОО”.

Как най-общо протича процесът по изчисляването и изплащането на паричните обезщетения и помощите?

Приемането, обработката и въвеждането на необходимите данни от представените документи се осъществява ежедневно. Късно следобед, в дните понеделник и сряда, започва седмичната обработка в ЦУ на НОИ на въведените от документите данни – определяне на правото и изчисляване на размера на паричните обезщетения и помощите, която продължава и през нощта. Прегледът и потвърждаването на подлежащите на изплащане обезщетения и помощи се извършва текущо през седмицата, а генерирането на ведомостите за изплащането на сумите – във вторник и петък следобед. В понеделник и сряда дължимите суми се превеждат на съответните банки, заедно с информацията, необходима за заверяването на сметките на лицата. За изплащане на дължимите суми НОИ е сключил договори с 27 търговски банки в Р България.

Технологичното време – от приемане на болнич-

ните листове и молби-декларациите до изплащането на паричните обезщетения и помощите (при коректно издадени болнични листове от органите на медицинската експертиза, коректно попълнени данни от осигурителите и самоосигуряващите се лица в документите, както и при коректно и в срок подадена информация за “Регистъра на осигурените лица”, “Регистъра на трудовите договори” и “Секретния регистър”), от 1 април 2008 г. е от 5 до 10 дни.

При приемането и обработката на болничните листове в ТП на НОИ се установяват много нарушения на разпоредбите на Инструкция № 5 за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност (ДВ, бр. 46 от 2001 г.) и на Наредбата за медицинска експертиза на работоспособността – НМЕР (ДВ, бр. 47 от 2005 г.), допуснати от органите на медицинската експертиза при издаването на болничните листове. Най-често срещаните пропуски и грешки при издаването им са следните:

- неправилно вписване на кода на лечебното заведение (най-често този код се заменя с Уникалния идентификационен номер на лекаря);
- неправилно се вписва кодът на диагнозите по Международната класификация на болестите – 10, нечетливо изписване на латинските букви, неспазване на лявото подравняване, несъответствие между кода и текстуално вписаната диагноза; неправилно кодиране на извършените оперативни интервенции или функционални изследвания, вместо на основното заболяване;
- неправилно определяне на болничните листове като “първичен” или “продължение”, както и неспазване разпоредбата на чл. 21, ал. 3 от НМЕР, съгласно която неработните дни, както и ползването на друг законоустановен отпуск, не прекъсват временната неработоспособност. Неспазването на тази разпоредба води до нарушаването на разпоредбата на чл. 13, ал. 1 от НМЕР, която регламентира срока, за който болничните листове се издават еднолично от лекуващите лекари – до 7 дни непрекъснато. По същата причина се нарушава и чл. 21, ал. 2 от същата наредба – когато временната неработоспособност е продължила повече от 6 месеца без прекъсване, отпускът се разрешава само след контролен преглед на ТЕЛК;
- невписване в личната амбулаторна карта на лицето на издадените му болнични листове;
- непълване номера и датата на решението на ЛКК или на ТЕЛК, когато болничните листове са издадени по техни решения;

- неспазване от страна на органите на медицинската експертиза на работоспособността на компетентността им относно броя дни, за които имат правомощия за издаване на болнични листове;

- неправилно попълване на кода на причината за неработоспособност, съгласно приложение № 7 към чл. 21 на Инструкция № 5 за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност;

- при издаване на болничен лист за гледане или придружаване на болен член от семейството органите на медицинската експертиза не изискват от лицата декларацията по чл. 39 от НМЕР, не я прилагат към болничния лист и не вписват на ред “Бележки” на болничния лист имената на болния, дата, месец и година на раждане, възрастта и родствена връзка;

- чести са случаите на неправилно изчисляване датата за явяване на работа, според общо определените дни за временна неработоспособност;

- издаване на болнични листове на стари бланки, които са извадени от употреба от 1.01.2007 г. или издаване на болнични листове от лекари, които не са подновили регистрацията си в ТП на НОИ;

- не се отбелязват на ред “Бележки” обстоятелствата за по-късното издаване на болничните листове – чл. 9, ал. 4 от НМЕР, както и за нанесени поправки в болничния лист;

- издаване на болнични листове за временна неработоспособност на лица за заболяване, за което ТЕЛК/НЕЛК е определила трайно намалена неработоспособност в нарушение на чл. 12, т. 6 от НМЕР.

Посочените нарушения налагат връщането на болничните листове на осигурителя, а той от своя страна на лицето, за корекция от органите на медицинската експертиза на работоспособността, които са ги издали, или предприемане на действия по обжалването им по реда на чл. 112 от Закона за здравето, което забавя процеса по изплащането на паричните обезщетения.

Друга причина, влияеща негативно на този процес, е неспазване разпоредбите, свързани с изплащането на паричните обезщетения от страна на осигурителите/самоосигуряващите се лица, изразяващо се в следното:

- неспазване разпоредбата на чл. 9, ал. 3 от НИИПОПДОО за упражняване на контрол по законосъобразното издаване на болничните листове, преди представянето им в ТП на НОИ;

- некоректно попълване на данните, необходими за определяне на правото и размера на

паричните обезщетения, в болничните листове и в молби-декларациите в частта “Данни от осигурителя/самоосигуряващия се” и представянето на предвидените приложения към тях;

- неподаване на данни за “Регистъра на осигурените лица”, неспазване срока за подаване на данните, както и некоректно подаване на данни за този регистър;

- представяне в ТП на НОИ на болнични листове, които не са включени във ведомостта за съответния месец и за тях не е подадена информация в “Регистъра на осигурените лица”. Този проблем съществува в бюджетните предприятия, които начисляват и изплащат трудовите възнаграждения в рамките на текущия месец, в някои случаи до 10–15 дни преди изтичането му. Поради това болничните листове, представени от лицата в осигурителя, след оформянето на ведомостта се включват във ведомостта за следващия месец и едва след изплащане на възнагражденията за този месец следва да се представят в ТП на НОИ;

- неправилно подаване на данни за “Регистъра на осигурените лица” от обединените счетоводства с техния ЕИК по регистър БУЛСТАТ, вместо с ЕИК по регистър БУЛСТАТ на съответния осигурител – училище, детска градина и др.

Освен посочените дотук нарушения от страна на органите на медицинската експертиза на работоспособността и на осигурителите/самоосигуряващите се лица, като съществени причини, оказващи влияние върху процеса по изплащането на паричните обезщетения и помощите, могат да се отбележат и следните:

- несъответствие между заявления от самоосигуряващите се лица обхват на осигуряване в “Регистъра на осигурителите” и подадените данни за обхвата на осигуряване в “Регистъра на осигурените лица”, както и несъответствие между данните за започване, възобновяване, прекъсване и прекратяване на трудовата дейност на самоосигуряващите се лица в тези два регистъра;

- несвоевременно въвеждане на декларациите за обхвата на осигуряване и декларациите за започване, прекъсване, прекратяване и възобновяване на трудовата дейност на самоосигуряващите се лица от ТД на НАП, както и неактуализирани данни за членовете на осигурителните каси – незаличени напуснали касата членове и

невписани приети нови членове;

- непълна и неактуална информация, която се получава в НОИ веднъж годишно от Министерство на земеделието и горите за регистрираните земеделски производители и липса на информация за регистрираните тютюнопроизводители;

- несъответствие между имената и ЕГН на лицата в Регистър “ГРАО” и вписаните в болничния лист и молби-декларациите;

- несъответствие между фамилията и/или инициалите на осигуреното лице в “Регистъра на осигурените лица” и вписаните в болничния лист и молби-декларациите;

- върнати суми от банките поради некоректни банкови сметки, декларирани от лицата;

- недеklarирани от страна на лицата на банкова сметка, по която да се преведат дължимите суми.

Не може да не отчетем и фактът, че има и случаи, в които експертите от ТП на НОИ се затрудняват в решаването на някои по-сложни казуси във връзка с изплащането на обезщетенията и помощите, които изискват повече време – за проверки, обсъждане и накрая – вземане на съответните решения.

Въпреки че новият ред за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощите от НОИ бе предизвикателство за института и за служителите, работещи в него, институтът разработи и прилага един много добър механизъм за изплащане на паричните обезщетения и помощите – механизъм, при който контролът е на входа и който защитава интересите на правоимащите лица. И въпреки трудностите и нарушенията, допускани от участниците в процеса по изплащането на обезщетенията и помощите – осигурените лица, органите на медицинската експертиза на работоспособността, осигурителите и ТП на НОИ, резултатът е добър.

Какъв е резултатът от работата на НОИ и неговите териториални поделения по изплащането на паричните обезщетения и помощите ще стане ясно като направим съпоставка на данните между полугодieto на 2007 г. и същото на 2008 г.

Документите, които са приети за обработка и за изплащане на парични обезщетения и помощи (болнични листове и молби-декларации) в ТП на НОИ, са както следва:

Вид на документа	Първо полугодие на 2007 г. брой	Първо полугодие на 2008 г. брой
Болнични листове	888 912	1 308 550
Молби-декларации по чл. 50 - 51 от КСО	1 314	25 709
Молби-декларации по чл. 53 и чл. 54 от КСО	644	22 100
Декларации за промяна на обстоятелствата	118	1 422
Молби-декларации за помощи при смърт	2 539	4 648
Молби-декларации за помощи при инвалидност	3	4
Всичко приети документи	893 530	1 362 433

Анализът на данните от таблицата показва, че през полугодията на 2008 г. в сравнение със същия период на 2007 г. значително е увеличен броят на документите, които постъпват в ТП на НОИ за изплащане на парични обезщетения и помощи – с 468 903 броя, или 1,52 пъти.

Разлика между приетите и въведените документи съществува, тъй като е необходимо технологично

време между приемането и самото въвеждане и обработването им. Процентът на въведените болнични листове е много добър – средно за страната е около 99% и показва, че същите се обработват в рамките от 2 до 3 дни в по-малките териториални поделения на НОИ и от 5 до 7 дни в най-големите.

От ТП на НОИ по новия ред са изплатени парични обезщетения и помощи, както следва:

Вид обезщетение/ помощ	Първо полугодие на 2007 г.		Първо полугодие на 2008 г.	
	бр. обезщет.	сума лв.	бр. обезщет.	сума лв.
Общо заболяване	705 259	47 859 044	1 490 421	111 409 069
Гледане на болен член от семейството/карантина	96 626	3 875 886	189 884	7 053 249
Нетрудови злополуки	52 338	5 278 750	153 616	16 544 573
Трудови злополуки	4 044	715 562	17 368	3 145 966
Професионална болест	166	11 098	337	23 115
Санаторно-курортно лечение	7	359	16	3 967
Трудоустройство	50	10 463	283	39 461
Бременност и раждане	44 169	7 551 236	431 088	91 206 299
Отглеждане на малко дете	1161	159 627	74 275	13 523 428
Помощ при смърт	2 104	279 833	4 380	642 149
Всичко изплатени обезщетения и помощи	905 924	65 741 858	2 361 668	243 591 276

Анализът на данните от таблицата показва, че през първото полугодие на 2008 г. са изплатени 1 455 744 обезщетения и помощи в повече в сравне-

ние със същия период на 2007 г., или нарастването е 2,61 пъти, а изплатената сума е нараснала с 177 849 418 лв., или 3,7 пъти.

Общо приетите в НОИ болнични листове и молби-декларации от 1 януари 2007 до 30 юни 2008 г. са 3 337 349 броя, от които са въведени за обработка 3 272 566 броя, или това са 98,06%. От общо приетите и обработени документи не са изплатени парични обезщетения и помощи по 83 804 бр. документи, или 2,56%, като по-съществените причини за неизплащането са следните:

- неподаване на данни от осигурителите по Наредба Н-8 от 29.12.2005 г. на МФ – 2 131 случая;
- несъответствие между заявления от самоосигуряващите се лица обхват за осигуряване в “Регистъра на осигурителите” и този в “Регистъра на осигурените лица” – 630 случая;
- издадени болнични листове на лица за заболявания, за които ТЕЛК/НЕЛК е определила трайно намалена неработоспособност, в нарушение на чл. 12, т. 6 от Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността – 563 случая;
- издадени болнични листове в нарушение на други разпоредби на Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността и на Инструкция № 5 за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност – 1 575 случая;
- за дните, за които лицето е във временна неработоспособност по едно правоотношение има данни, че е упражнявало трудова дейност и е получило възнаграждение по същото или друго правоотношение – 258 случая;
- изпратени уведомителни писма от ТП на НОИ до осигурителите/самоосигуряващите се лица за отстраняване на нередности по представените документи за изплащане на обезщетенията и помощите – 9 449 броя;
- постановени разпореждания за отказ на лицата, които нямат право на обезщетения или помощи – 35 678 броя;
- анулирани от органите на медицинската експертиза болнични листове – 8 145 броя;
- недекларирани от лицата банкови сметки за изплащане на обезщетенията и помощите и върнати суми от банките поради грешно декларирани от тях или несъществуващи банкови сметки – 1 595 броя.

С оглед свеждане до минимум на причините, влияещи негативно на процеса по изплащането на паричните обезщетения и помощи и с оглед на ускоряването му, НОИ и неговите териториални подразделения предприемат следните действия:

1. Изпращане на писма и даване на задължителни предписания от контролните органи на НОИ до осигурителите/самоосигуряващите се лица за подаването на данни, съгласно разпоредбите на Наредба Н-8 на Министерство на финансите, както и за коригиране на грешно подадените. За неизпълнение на задължителните предписания от виновните длъжностни лица се търси административнонаказателна отговорност.

2. Налагане на административнонаказателна отговорност на виновните длъжностни лица от осигурителите за неизпълнение на задълженията им по Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от ДОО. В резултат на засиления контрол, за първото полугодие на 2008 г. са съставени 1 195 акта за административни нарушения в общ размер на 98 800 лв. За същия период на 2007 г. са съставени 407 акта в общ размер на 23 260 лв.

3. Експертите по временна неработоспособност от ТП на НОИ сигнализират Регионалните центрове по здравеопазване (РЦЗ) за констатираните нарушения и пропуските при издаването на болничните листове, с оглед съставяне на актове на медицинските специалисти за издадени болнични листове в нарушение на нормативно установените изисквания от длъжностни лица, определени от директора на РЦЗ.

4. За разясняване на правата и задълженията на участниците в процеса по изплащането на паричните обезщетения и помощите НОИ и неговите териториални подразделения провеждат активна разяснителна работа сред осигурителите и осигурените лица. На Интернет страницата на НОИ са публикувани и текущо се обновяват информационни материали, указания, нормативни документи. От средата на 2008 г. осигурените лица могат да получават информация за преведените по сметките им суми за парични обезщетения и помощи чрез изпращане на съобщение от НОИ на посочен от тях мобилен телефон или електронен адрес в Интернет. Издадени и разпространени са два информационни бюлетина за изплащане на обезщетенията за болест и майчинство.

В заключение може да се каже, че НОИ е създал необходимата организация за приемането, изчисляването и своевременното изплащане на дължимите суми от средствата на ДОО и работи за усъвършенстване и оптимизиране на процеса по изплащане на паричните обезщетения и помощи.

ОТПУСК ПО “БАЩИНСТВО” ИЛИ РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА РОДИТЕЛИТЕ ПРИ ОТГЛЕЖДАНЕТО НА ДЕТЕТО

Лазар Лазаров,
заместник-министър на труда и социалната политика

Идеята за предоставяне на възможност и бащите да участват активно в грижите за децата, наравно с майката, не е нова, но до момента тя бе обсъждана на различни кръгли маси, семинари, конференции, работни групи. В края на май се проведе Седмица на социалната политика, организирана от Министерството на труда и социалната политика и Европейската комисия. На тази седмица бяха очертани европейската рамка и опитът на някои страни от Европейския съюз в различни области, една от които е равенството между половете. И именно на този форум аз споделих, че Министерството на труда и социалната политика е изготвило промени в законодателството, които обсъжда със социалните партньори. Същността на предложението е да са даде правна възможност на бащите, веднага след раждането на детето да ползват 15-дневен отпуск за бащинство. Бързам да подчертая, че този отпуск ще се ползва едновременно от майката и бащата и е напълно доброволен за бащата, без елементи на задължение, каквато е практиката в други държави. Една от основните идеи на Седмицата на социалната политика бе и очертаването на общите предизвикателства пред Европейския съюз и конкретните отговори на някои държави. Затова по време на обсъжданията се обединихме, че ще търсим възможности след навършването на определена възраст, например шест или седем месеца, в резултат на доверие между родителите, желанието и възможностите на бащата да гледа детето, майката да има право да прехвърли ползването на отпуска на бащата.

Ние не пристъпваме към тази промяна, защото е широко прилагана политика в страните от Евро-

пейския съюз или защото някой го изисква от нас. Въпросът има няколко измерения. По време на бременността жената е в особено състояние както физически, така и психически. Непосредствено след раждането тя има нужда от специално отношение и подкрепа. Същевременно всички проучвания сочат, че правилното психическо развитие на детето се формира още преди неговото раждане и в най-ранната възраст. Затова ще е добре то да усети допира, грижите и ласките и на своя баща.

Предвиждането на възможности майката да прехвърли част от отпуска за майчинство на бащата ще допринесе и за нейното професионално развитие. В съвременния и динамичен свят много бързо се променят потребностите на работодателите и на икономиката. Откъсването на жената за по-дълго от пазара на труда допринася за по-трудната интеграция и реализация в професията, ограничава възможностите за по-добра кариера и като цяло води до по-ниски доходи. Тенденциите в това отношение са следните: коефициентът на заетост сред жените е по-нисък от този за мъжете, равнището на безработица сред жените е по-високо от това сред мъжете... Струва си да помислим върху въпроса има ли печеливши в тази ситуация и може ли обществото да си позволи това да продължава?

В същото време се чува мнения, че реализирането на тази идея ще стресираща обществото. Много мъже се почувстваха едва ли не засегнати и уплашени от възможността да бъде нарушен по някакъв начин статутът им в семейството, който в повечето случаи не включва участие в отглеждането на децата и домакинската (“женска”) работа... Аз съм убеден обаче, че реализирането на тези

идеи няма да доведе до стрес в обществото, защото противното би означавало, че сме изпаднали в една продължителна летаргия и отказваме да приемем очевидни неща. Обществото се нуждае от всички свои членове и от техния активен принос за неговото развитие. Категорично не може да става дума за стрес, защото най-малкото ползването на отпуск за бащинство няма да бъде задължение, а възможност, от която ще се ползват само тези, които желаят и усещат сили да поемат реални и подобаващи грижи при отглеждането на детето. И още веднъж ще повторя: Времената са други, вече съвсем не е достатъчно бащата да има грижа само за осигуряването на финансови средства в къщи, нужно е много повече...

Дали обаче българският мъж ще е склонен да си остане у дома и да сменя памперси?

Дискусията по този въпрос поема една интересна посока. Всъщност ние разсъждаваме върху това дали със законовите промени ще дадем право на бащата да бъде родител, това е призвание, това е морален дълг и отговорност за всеки един родител. Само човек, който „робува“ на предразсъдъци, погрешни представи и стереотипи не може да поеме тези отговорности. Това ли е нещото, което ще изплаши представителите на „силния“ пол. Защо смяната на памперси е квалифицирана като нещо, което е лошо и недостойно за мъжа? Аз мисля, че смяната на памперса не може и не трябва да бъде запазена територия само за жените. Смяната на памперса е контакт с детето и то усеща други грижи и атмосфера. Десетина дни след раждането на сина ми бях непрекъснато край него. Изкъпах го още първия път, като го взехме от родилния дом, и оттогава го къпя само аз. Специалист съм и по сменяне на памперси. Правех го доскоро, но синът ми вече е 3-годишен мъж и не му трябва. При следващото ни дете, живот и здраве, ще ползвам и двете възможности, които даде държавата. Първо, 15-дневния отпуск, и второ – този, който ми се полага от шестия до деветия месец на бебето. Поправката, която ще се запише в Кодекса на труда, е, че със съгласието на майката бащата ще може да ползва остатъка от отпуска по майчинство, докато детето навърши 9 месеца. В този случай майката прехвърля своята част от отпуска и тръгва на работа. Но отново важи изискването бащата да е осигуряван.

Разговарял съм с много бащи, участвал съм в дискусии, посветени на тези въпроси, и сигурно ще се изненадате от големия брой мъже, които пола-

гат и искат да полагат грижи за своите деца. Дори напоследък съм приятно изненадан – появяват се и реклами за памперси, на които има мъже, нещо немислимо доскоро...

И най-доброто законодателно решение обаче може да си остане само на хартия, като добро пожелание, ако то не е обществено подкрепено. Различни са възприятията на това предложение. И тук искам да споделя, че традиционните стереотипи имат своето влияние сред по-възрастните представители на обществото. Докато сред по-младите те загубват своето значение. Но трябва да си дадем ясна сметка, че самите ние в ранната детска възраст създаваме предпоставки за тяхното формиране, както например е схващането, че момиченцата трябва да си играят с кукли и колички за тях, а за момчетата са колите, тракторите, пистолетчетата и футболните топки. Може би е време да разчупим тези установени стереотипи, защото зад тях може да се крие неувереност, страх, комплекси, а те не допринасят за общественото развитие. Сещам се за една публикация в пресата, озаглавена „Защо пък да не сменям памперси“ с подзаглавие „Българинът си остава мачо у дома, но нека се пробва и като баща.“

В момента отпускът за бременност и раждане в България е 315 дни и е най-дългият в Европейския съюз. През този период осигурената майка има право да получава 90 на сто от своя осигурителен доход. Този отпуск съвпада с 9-месечната възраст на детето. След това осигурената майка има право да ползва отпуск за отглеждане на малко дете до навършване на двегодишна възраст на детето, като през този период получава обезщетение, което през последните години се повиши и се изравни с минималната работна заплата за страната. Този отпуск майката може да прехвърли на бащата, но освен моралния и обществен ангажимент, бащата няма материален стимул за неговото ползване. Именно затова ще търсим възможности осигурените бащи да бъдат поставени при същите условия като осигурените майки, а именно предлагаме през 15-дневния отпуск за бащинство бащата да получава като майката обезщетение в размер на 90 на сто от своя осигурителен доход. Предлагаме също така, ако се предвиди възможност майката да прехвърля на бащата част от полагащия ѝ се отпуск при бременност и раждане, осигуреният баща да бъде поставен при същите условия като осигурената майка.

Каква е световната практика по този въпрос? Не е необходимо да гледаме много надалеч, достатъчно е да се вгледаме в държавите-членки на Европейския съюз, към който принадлежим. Така например, отпуск по бащинство от 10 до 30 дни, непосредствено сред раждането на детето, има в Белгия, Дания, Испания, Франция, Латвия, Литва, Португалия, Финландия, Швеция, Великобритания и др. Ползване на редовен бащински отпуск от 2 до 5 месеца има в Португалия, Финландия, Словения, Швеция, Италия, Испания, Дания. Словения и Исландия са отишли и по-напред – този отпуск е задължителен за бащите. В Исландия например отпускът се разделя на 3 части. Майката взема първата, втората – бащата, третата – както се споразумеят.

Наскоро проведената реформа в Германия също съдържа елементи на задължителност. Срокът на този вид отпуск варира в различните страни и зависи от културни и социални фактори, нрави и обичаи, роля на половете в обществото и др.

Очаква се в началото на есента Еврокомисията да приеме нов регламент за родителския отпуск и ще даде насоки как държавите-членки по-активно да включат бащите в отглеждането на децата.

Европейската тенденция за насърчаване на бащите да участват в отглеждането на децата е свързана с това, че не може и е неприемливо за обществото като цяло единствено и само майката да полага активни грижи за детето. Белинда Пайк, директор на Отдел “Равнопоставеност между половете” в Дирекция

“Заетост, социални въпроси и равни възможности” към Европейската комисия, посочи, че в редица европейски страни отпускът по майчинство се разделя между майката и бащата без право на взаимозаменяемост и ако бащата се откаже от полагаемата му се отпуска, той я губи.

Министерството на труда и социалната политика, с помощта на Европейската комисия и държавите-членки на Европейския съюз, изпълнява проекти за равни възможности за мъжете и жените, ролята на половете в икономическата и социалната сфера и обществото като цяло, съчетаването на семейните задължения с професионалното развитие. И именно в рамките на тези проекти и консултации се стигна до варианта за отпуск по бащинство в размер на 15 дни, непосредствено сред раждането на детето.

Бъдещето на всяко едно общество е свързано с равни възможности за всички негови членове да участват активно в създаването на неговите морални и материални блага и възможности да се ползват от тях. В този смисъл грижите за детето трябва да бъдат споделени и от двамата родители и това няма алтернатива. Колкото по-рано разберем това, толкова по-бързо ще постигнем добри резултати, а и предложеният отпуск “по бащинство” не е задължение, а възможност, но възможност, произтичаща от дълг и отговорност да бъдеш родител.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 574/72 (продължение от бр. 4/2008 г.)

Чл. 57. Уреждане на сметки по отношение на плащането, посочено в чл. 56 от регламента за прилагане

1. Сметките по отношение на плащанията, посочени в чл. 56 от регламента за прилагане, се уреждат в края на всеки платежен период, за да се определят действително изплатените суми на лицата, които имат право на обезщетения или на техните законни или упълномощени представители, както и неизплатените суми.

2. Общата сума, изразена с цифри и думи във валутата на държавата-членка, на чиято територия се намира институцията, която отговаря за плащането, се заверява за съответствие с извършените плащания от органа по изплащането и се подписва от представител на този орган.

3. Органът по изплащането гарантира за правилното извършване на така определените плащания.

4. Разликата между изплатените суми от институцията, която отговаря за изплащането, изразена във валутата на държавата-членка, на чиято територия се намира тази институция, и стойността, изразена в същата валута, на осчетоводените плащания от органа по изплащането се вписва срещу впоследствие подлежащите на изплащане суми по същата позиция от институцията, която отговаря за изплащането.

Чл. 58. Възстановяване на извършените разходи при изплащането на обезщетения

Органът по изплащането може да си възстановява от получателите извършените разходи при изплащането на обезщетения, по-специално пощенски и банкови такси, при условията, които са предвидени от прилаганото от този орган законодателство.

Чл. 59. Уведомление за смяна на постоянно пребиваване на лицето, което има право на обезщетения

Когато лице, което има право на дължими обезщетения съгласно законодателството на една или повече държави-членки, сменя постоянно си пребиваване от територията на една държава на територията на друга държава, то уведомява за това институцията или институциите, които отговарят за изплащането на такива обезщетения, както и органа по изплащането.

ГЛАВА 4. ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ БОЛЕСТИ

Прилагане на разпоредбите на чл. 52 и 53 от регламента

Чл. 60. Обезщетения в натура в случай на пребиваване в държава-членка, различна от компетентната държава

1. За да получава обезщетения в натура съгласно чл. 52, буква "а" от регламента, наето или самостоятелно заето лице трябва да представи на институцията по мястото на пребиваване заверено удостоверение, че има право на такива обезщетения в натура. Това заверено удостоверение, което по целесъобразност се основава на предоставената от работодателя информация, се издава от компетентната институция. Освен това, ако това се предвижда от законодателството на компетентната държава, наетото или самостоятелно заетото лице представя на институцията по мястото на пребиваване разписка от компетентната институция за уведомление за трудова злополука или професионална болест. Ако съответното лице не представи посочените документи, институцията по мястото на пребиваване ги получава от компетентната институция, а до пристигането им отпуска на лицето обезщетения в натура в рамките на здравно осигуряване при условие, че лицето отговаря на условията за придобиване на право на такива обезщетения.

2. Въпросното заверено удостоверение важи, докато институцията по мястото на пребиваване не получи уведомление за анулирането му. Въпреки това, когато посоченото заверено удостоверение е издадено от френска институция, то важи само за една година след датата на издаването му и ежегодно трябва да се подновява.

3. Ако съответното лице е сезонен работник, посоченото в параграф 1 заверено удостоверение важи за целия срок на очакваната продължителност на сезонната работа, освен ако междувременно компетентната институция не уведоми институцията по мястото на пребиваване за неговото анулиране.

4. При всяко заявление за обезщетения в натура съответното лице представя оправдателните документи за отпускането на обезщетения в натура съгласно законодателството на държавата-членка, на чиято територия лицето пребивава.

5. В случай на болнично лечение, институцията по мястото на пребиваване, в срок от три дни от узнаването на факта, уведомява компетентната институция за датата на постъпване в болница, за вероятната продължителност на болничното лечение и за датата на изписване от болница.

6. Институцията по мястото на пребиваване предварително уведомява компетентната институция за всяко решение във връзка с отпускането на обезщетения в натура, когато вероятните или действителните разходи надвишават еднократна сума, която се определя и периодично се преразглежда от административната комисия.

Компетентната институция разполага с 15 дни от датата на изпращане на такава информация, в които да повдигне мотивирано възражение; ако в края на този срок не бъде повдигнато такова възражение, институцията по мястото на пребиваване отпуска обезщетенията в натура. Когато такива обезщетения трябва да се отпуснат в случай на крайно спешна необходимост, институцията по мястото на пребиваване незабавно информира за това компетентната институция.

7. Съответното лице информира институцията по мястото на пребиваване за всяка промяна в положението му, която има вероятност да променя правото му на обезщетения в натура, по-специално прекратяване или смяна на трудовата или самостоятелната трудова заетост, или смяна на престоя или пребиваването. По същия начин, ако съответното лице престане да бъде осигурено или престане да има право на обезщетения в натура, компетентната институция съответно информира институцията по мястото на пребиваване. Институцията по мястото

на пребиваване може по всяко време да изисква от компетентната институция да й предоставя всякаква информация за осигуряването на съответното лице или за правото му на обезщетения в натура.

8. За погранични работници, могат да се изписват лекарствени средства, превръзки, очила и малки устройства и да се извършват лабораторни анализи и изследвания само на територията на държавата-членка, в която са предписани и в съответствие с разпоредбите на законодателството на тази държава-членка.

9. Две или повече държави-членки, или компетентните органи на тези държави-членки, могат, след получаване на становището на административната комисия, да договорят други разпоредби за прилагане.

Чл. 61. Парични обезщетения, различни от пенсии, в случай на пребиваване в държава-членка, различна от компетентната държава

1. За да получава парични обезщетения съгласно чл. 52, буква "б" от регламента, наето или самостоятелно заето лице, в срок от три дни от началото на неработоспособността, подава заявление до институцията по мястото на пребиваване, като представя уведомление, че е преустановило работа или удостоверение за неработоспособност, издадено от лекуващия лекар на съответното лице, ако това се предвижда от законодателството, което се прилага от компетентната институция или от институцията по мястото на пребиваване.

2. Ако лекуващите лекари в страната по мястото на пребиваване не издават удостоверения за неработоспособност, съответното лице директно подава заявление до институцията по мястото на пребиваване в определения от прилаганото от тази институция законодателство срок.

Институцията незабавно изисква потвърждаването на неработоспособността и съставянето на удостоверението, посочено в параграф 1. В това удостоверение се посочва предполагаемата продължителност на неработоспособността и същото незабавно се изпраща до компетентната институция.

3. В случаите, в които не се прилагат разпоредбите на параграф 2, институцията по мястото на пребиваване възможно най-бързо, но във всички случаи в срок от три дни след датата, на която съответното лице е подало заявление до нея, подлага лицето на медицински преглед все едно, че въпросното лице е осигурено при тази институция. В доклада на лекаря, извършил прегледа, се посочва

по-специално предполагаемата продължителност на неработоспособността и в срок от три дни след датата на прегледа институцията по мястото на пребиваване изпраща доклада на компетентната институция.

4. Институцията по мястото на пребиваване впоследствие извършва всички необходими административни проверки или медицински прегледи на съответното лице все едно, че то е осигурено при тази институция. Веднага щом установи, че лицето отново е годно за работа, тя съответно незабавно уведомява заинтересованото лице и компетентната институция, като посочва датата на преустановяване на неговата неработоспособност. Без да се нарушават разпоредбите на параграф 6, уведомлението до съответното лице се счита за решение, взето от компетентната институция.

5. Във всички случаи компетентната институция си запазва правото да подлага съответното лице на преглед от лекар, избран от нея.

6. Ако компетентната институция реши да не изплаща паричните обезщетения, поради това, че съответното лице не е осъществило формалностите, определени от законодателството на страната по мястото на пребиваване, или ако установи, че съответното лице отново е годно за работа, тя уведомява заинтересованото лице за решението си и едновременно с това изпраща екземпляр от това решение до институцията по мястото на пребиваване.

7. Когато съответното лице поднови работа, то съответно уведомява компетентната институция, ако съгласно прилаганото от тази институция законодателството се изисква такова уведомление.

8. Компетентната институция изплаща паричните обезщетения по подходящ начин, по-конкретно чрез международен паричен запис и съответно информира институцията по мястото на пребиваване и заинтересованото лице. Когато паричните обезщетения се изплащат от институцията по мястото на пребиваване от името на компетентната институция, последната информира заинтересованото лице за правата му и уведомява институцията по мястото на пребиваване за размера на паричните обезщетения, датите за изплащане и максималния период, през който те следва да се отпускат в съответствие със законодателството на компетентната държава.

9. Две или повече държави-членки, или компетентните органи на тези държави-членки, могат след получаване на становището на административната комисия, да договорят други разпоредби за прилагане.

Прилагане на разпоредбите на чл. 55 от регламента

Чл. 62. Обезщетения в натура в случай на пребиваване в държава-членка, различна от компетентната държава

1. За да получава обезщетения в натура, лице, наето на работа в сферата на международния транспорт, което е включено в приложното поле на чл. 14, параграф 2, буква "а" от регламента, и което в хода на своята заетост отива на територията на държава-членка, различна от компетентната държава, възможно най-бързо представя на институцията по мястото на престой специално заверено удостоверение, издадено от неговия работодател или негов представител през текущия календарен месец или през двата календарни месеца, предхождащи датата на подаване. В това заверено удостоверение поспециално се посочва датата, от която съответното лице е наето на работа от въпросния работодател, и името и адреса на компетентната институция. Ако съответното лице е подало такова заверено удостоверение, се приема, че то отговаря на условията за придобиване на правото на обезщетения в натура. Ако съответното лице не е в състояние да се свърже с институцията по местопребиваване преди да получи медицинско лечение, независимо от това то получава такова лечение при представяне на посоченото заверено удостоверение все едно, че е осигурено при тази институция.

2. Институцията по временно местопребиваване в тридневен срок изпраща запитване до компетентната институция, дали съответното лице отговаря на условията за придобиване на правото на обезщетения в натура. Институцията по мястото на престой предоставя обезщетения в натура до получаването на отговор от компетентната институция, но в продължение на не повече от 30 дни.

3. Компетентната институция изпраща отговора си на институцията по мястото на престой в 10-дневен срок от получаване на запитването от тази институция. Ако отговорът е положителен, при необходимост компетентната институция посочва максималния период, през който могат да се отпускат обезщетенията в натура съобразно прилаганото от нея законодателство, и институцията по мястото на престой продължава да предоставя въпросните обезщетения.

4. Обезщетенията в натура, които се предоставят по силата на презумпцията по параграф 1, се възстановяват съгласно разпоредбите на чл. 36,

параграф 1 от регламента.

5. Вместо завереното удостоверение, предвидено в параграф 1, наетото лице, посочено в същия параграф, може да представи на институцията по мястото на престой заверено удостоверение, в съответствие с предвиденото в параграф 6.

6. За да получава обезщетения в натура съгласно чл. 55, параграф 1, буква "а", подточка (i) от регламента, освен в случаите на презумпция по параграф 1, наетото или самостоятелно заетото лице представя на институцията по мястото на престой заверено удостоверение, в което се посочва, че лицето има право на обезщетения в натура. При необходимост, в това заверено удостоверение, което се издава от компетентната институция, по възможност преди съответното лице да напусне територията на държавата-членка, в която пребивава, по-конкретно се посочва максималния период, през който могат да се отпускат обезщетения в натура съгласно законодателството на компетентната държава. Ако заинтересованото лице не представи посоченото заверено удостоверение, институцията по мястото на престой го получава от компетентната институция.

5. Разпоредбите на чл. 60, параграфи 5, 6 и 9 от регламента за прилагане се прилагат по аналогия.

Чл. 63. Обезщетения в натура за наети или самостоятелно заети лица, които сменят постоянното си пребиваване или се завръщат в страната си на пребиваване, и за наети или самостоятелно заети лица, които са получили разрешение да отидат в друга държава-членка с цел получаване на медицинско лечение

1. За да получава обезщетения в натура съгласно чл. 55, параграф 1, буква "б", подточка (i) от регламента, наето или самостоятелно заето лице представя на институцията по мястото на пребиваване заверено удостоверение, че има право да продължава да получава въпросните обезщетения. При необходимост, в това заверено удостоверение, което се издава от компетентната институция, по-конкретно се посочва максималния период, през който могат да продължават да се отпускат такива обезщетения съгласно разпоредбите на законодателството на компетентната държава. По искане на заинтересованото лице, завереното удостоверение може да се издаде след неговото отпътуване, ако поради независещи от него причини същото не може да се изготви преди това.

2. Разпоредбите на чл. 60, параграфи 5, 6 и 9 от регламента за прилагане се прилагат по аналогия.

3. Разпоредбите на параграфи 1 и 2 се прилагат по аналогия по отношение на разпоредбите за обезщетенията в натура в случая, посочен в чл. 55, параграф 1, буква "в", подточка (i) от регламента.

Чл. 64. Парични обезщетения, различни от пенсии, в случай на престой в държава-членка, различна от компетентната държава

Разпоредбите на чл. 61 от регламента за прилагане се прилагат по аналогия по отношение на получаването на парични обезщетения, различни от пенсии, съгласно чл. 55, параграф 1, буква "а", подточка (ii) от регламента. Въпреки това, без да се нарушава задължението за представяне на удостоверение за неработоспособност, наето или самостоятелно заето лице, което пребивава на територията на държава-членка без да упражнява там никаква трудова или самостоятелна трудова заетост, не е длъжно да представя уведомлението за преустановяване на работа, посочено в чл. 61, параграф 1 от регламента за прилагане.

Прилагане на разпоредбите на чл. 52 до 56 от регламента

Чл. 65. Декларации, разследвания и обмяна на информация между институциите за претърпяна трудова злополука или заболяване от професионална болест в държава-членка, различна от компетентната държава

1. При претърпяване на трудова злополука или диагностициране за първи път на професионална болест на територията на държава-членка, различна от компетентната държава, трябва да се изготви декларация за трудовата злополука или професионалната болест в съответствие с разпоредбите на законодателството на компетентната държава, без да се нарушават никакви действащи законови разпоредби на територията на държавата-членка, в която е настъпила трудовата злополука или за първи път е диагностицирана професионалната болест, които остават приложими в такъв случай. Тази декларация се изпраща до компетентната институция с копие до институцията по мястото на пребиваване или престой..

2. Институцията на държавата-членка, на чиято територия е претърпяна трудова злополука или за първи път е диагностицирана професионалната болест, изпраща в два екземпляра на компетентната институция изготвеното на тази територия

медицинско свидетелство и всякаква евентуално изискана от последната институция информация по случая.

3. Ако в случай на претърпяна злополука по време на пътуване на територията на държава-членка, различна от компетентната държава, има основания за провеждане на разследване на територията на първата държава-членка, за целта компетентната институция може да назначи следовател, за което информира органите на въпросната държава-членка. Тези органи оказват съдействие на следователя, по-специално чрез назначаване на лице, което да му оказва съдействие при извършването на справки с официалните доклади и всякакви други документи във връзка със злополуката.

4. В края на лечението на компетентната институция се изпраща подробен доклад, заедно с медицинските свидетелства за трайните последици от злополуката или болестта, и по-специално за текущото състояние на съответното лице и за възстановяването или затвърждаването на уврежданията. Съответните такси се заплащат от институцията по мястото на временно или пребиваване, в зависимост от случая, в съответствие с прилаганата от институцията ставка, но са за сметка на компетентната институция.

5. При поискване, компетентната институция уведомява институцията по мястото на временно или пребиваване, в зависимост от случая, за решението, с което се определя датата на възстановяване или затвърждаване на уврежданията, и по целесъобразност, за решението за отпускане на пенсия.

Чл. 66. Спорове относно професионалния характер на злополуката или болестта

1. Когато в случаите, посочени в чл. 52 или 55, параграф 1 от регламента, компетентната институция оспорва прилагането на законодателството относно трудови злополуки или професионални болести, тя незабавно уведомява за това институцията по мястото на пребиваване или престой, която е предоставила обезщетенията в натура; в този случай тези обезщетения се счита, че произтичат от осигуряване при болест и продължават да се предоставят на това основание при представяне на удостоверенията или заверените удостоверения, посочени в чл. 20 и 21 от регламента за прилагане.

2. След вземането на окончателно решение по този въпрос, компетентната институция незабавно уведомява за това институцията по мястото на

пребиваване или престой, която е предоставила обезщетенията в натура. В случай, че не се касае за трудова злополука или професионална болест, тази институция продължава да предоставя посочените обезщетения от осигуряване при болест, ако наетото или самостоятелно заетото лице има право на това. В останалите случаи, получените от съответното лице обезщетения в натура от осигуряване при болест се считат за обезщетения за трудова злополука или професионална болест.

Прилагане на разпоредбите на чл. 57 от регламента

Чл. 67 (7). Процедура в случай на излагане на риск от професионална болест в няколко държави-членки

1. В случая, посочен в чл. 57, параграф 1 от регламента, уведомлението за професионалната болест се изпраща или на компетентната институция за професионални болести на държавата-членка, съгласно чието законодателство страдащото от болестта лице последно е упражнявало дейност, която има вероятност да причинява въпросната болест, или на институцията по мястото на пребиваване, която препраща уведомлението на посочената компетентна институция.

2. Ако компетентната институция, посочена в параграф 1, установи, че дейност, която би могла да причинява въпросната професионална болест последно е упражнявана съгласно законодателството на друга държава-членка, тя изпраща уведомлението и съпътстващите документи до съответната институция на тази държава-членка.

3. Когато институцията на държавата-членка, съгласно чието законодателство страдащото от болестта лице последно е упражнявало дейност, която би могла да причинява въпросната професионална болест, установи, че лицето или неговите наследници не отговарят на условията на това законодателство, като отчита разпоредбите на чл. 57, параграфи 2, 3 и 4 от регламента, посочената институция:

а) незабавно изпраща на институцията на държавата-членка, съгласно чието законодателство страдащото от болестта лице преди това е упражнявало дейност, която би могла да причинява въпросната болест, уведомлението и всички съпътстващи документи, включително констатациите и докладите от организираните от първата институция медицински прегледи, както и екземпляр от решението по буква "б";

б) същевременно уведомява заинтересованото лице за решението си, като по-конкретно посочва мотивите за отказа за обезщетения, основанията и сроковете за обжалване и датата, на която преписката е изпратена на институцията по буква "а".

4. При необходимост, в съответствие със същата процедура случаят се връща на съответната институция на държавата-членка, съгласно чието законодателство страдащото от болестта лице за първи път е упражнявало дейността, която би могла да причинява въпросната професионална болест.

Чл. 68 (7). Обмяна на информация между институциите в случай на обжалване на решение, отхвърлящо искане – авансови плащания в случай на такова обжалване

1. При подаване на жалба срещу решение, отхвърлящо искане, взето от институцията на една от държавите-членки, съгласно чието законодателство страдащото от болестта лице е упражнявало дейност, която би могла да причинява въпросната професионална болест, тази институция информира за това институцията, до която е изпратено уведомлението в съответствие с процедурата, определена в чл. 67, параграф 3 от регламента за прилагане, след което я уведомява за окончателно взетото решение.

2. Ако правото на обезщетения е придобито съгласно прилаганото законодателство от последната институция, като отчита разпоредбите на чл. 57, параграфи 2, 3 и 4 от регламента, тази институция извършва авансови плащания до размер, който при необходимост се определя след провеждане на консултации с институцията, срещу чието решение е подадена жалбата. Последната институция възстановява сумата на изплатения аванс, ако в резултат на обжалването, тя е длъжна да предоставя обезщетенията. След това тази сума се приспада от общата сума на дължимите обезщетения на съответното лице.

Чл. 69 (7). Разпределение на разходите за парични обезщетения в случаи на склерогенна пневмокониоза

За прилагането на разпоредбите на чл. 57, параграф

*Продължава в следващия брой.

5 от регламента се прилагат следните правила:

а) компетентната институция на държавата-членка, съгласно чието законодателство се отпускат парични обезщетения съгласно разпоредбите на чл. 57, параграф 1 от регламента (оттук нататък наричана "институцията, която отговаря за изплащането на парични обезщетения") използва формуляр, който по-конкретно съдържа декларация и обобщена справка за всички осигурителни периоди (осигуряване за старост) или периоди на пребиваване, които са завършени от страдащото от болестта лице съгласно законодателството на всяка от заинтересованите държави-членки;

б) институцията, която отговаря за изплащането на парични обезщетения, изпраща този формуляр до осигурителните институции за старост на държавите-членки, при които страдащото от болестта лице е било осигурено; всяка от посочените институции вписва във формуляра завършените осигурителни периоди (осигуряване за старост) или периоди на пребиваване съгласно прилаганото от нея законодателство и връща формуляра на институцията, която отговаря за изплащането на парични обезщетения;

в) след това институцията, която отговаря за изплащането на парични обезщетения разпределя разходите между нея и другите заинтересовани компетентни институции; тя уведомява последно посочените институции за това разпределение, с оглед получаване на тяхното одобрение, заедно с подходящи доказателства в подкрепа на разпределението, по-специално по отношение на общата сума на отпуснатите парични обезщетения и изчисляването на процентите на разпределението;

г) в края на всяка календарна година институцията, която отговаря за изплащането на парични обезщетения изпраща на всяка от другите заинтересовани компетентни институции справка за изплатените парични обезщетения през съответната финансова година, в която се посочва дължимата сума от всяка от тези институции съгласно предвиденото в буква "в" разпределение; всяка от тези институции възможно най-бързо, но най-късно в срок от три месеца, възстановява дължимата сума на институцията, която отговаря за изплащането на парични обезщетения.*

Международна дейност

РАТИФИЦИРАНЕТО ОТ БЪЛГАРИЯ НА КОНВЕНЦИЯ 102 НА МОТ ПО СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ (МИНИМАЛНИ СТАНДАРТИ)

Добринка Бонева, началник-отдел „Свободно движение на работници и координация на социалната сигурност”, МТСП

I. КАК СЕ СТИГНА ДО РАТИФИКАЦИЯТА

При анализ на международноправните ангажменти на страната ни, касаещи многостранните договори за социална сигурност, направи впечатление, че България не е страна по нито един от инструментите на Съвета на Европа в тази област, като подобна е ситуацията и с конвенциите на МОТ по социална сигурност, към които България не се е присъединявала след 40-те години на миналия век.

Във връзка с това беше предложено да бъде проведен семинар, съвместно с Международното бюро по труда (МБТ) – Женева, по въпросите на Конвенция №102 на МОТ по социалната сигурност (минимални стандарти), 1952 г., на който да се дискутират възможностите пред страната ни за присъединяване към конвенцията. Семинарът беше проведен на 30 и 31 август 2006 г.

Предвид резултатите от семинара, беше предложено да бъде стартиран процес за подготовка и присъединяване на страната ни към Конвенция №102 на МОТ по социалната сигурност (минимални стандарти), 1952 г.

За извършване на задълбочен анализ на българското законодателство и система за социална сигурност, с цел да се прецени, включително на база на изводите на представителите на МОТ, към кои части от Конвенцията България би могла първоначално да се присъедини, със заповед на министъра на труда и социалната политика се създаде междуведомствена работна група в МТСП.

Работната група имаше задача в срок до 1 април 2007 г. да извърши необходимия анализ и обосновки. Също така, с оглед улесняване дейността на работната група, беше извършен превод и редакция на Конвенцията на български език, въз основа на

терминологичните уточнения, направени по време на семинара.

Работната група проведе заседания в периода януари – март 2007 г., като разработи анализ на Конвенцията и сравнение със съответните разпоредби от българското законодателство.

Според изводите на работната група, произтичащи от анализа, Република България покрива минималните стандарти в следните области – медицински грижи (Раздел II), парични обезщетения при болест (Раздел III), старост (Раздел V), семейни обезщетения (Раздел VII), обезщетения (парични и в натура) при бременност и раждане (Раздел VIII), за преживели лица (Раздел X), обезщетения (парични и в натура) при трудова злополука (Раздел VI). Съобразно изготвения анализ, засега българското законодателство не покрива стандартите за обезщетения при инвалидност (Раздел IX) и при безработица (Раздел IV).

Предвид резултатите от анализа, беше предложено стартиране на процедурата за ратификация, в частите ѝ, за които беше отчетено съответствие със стандартите на Конвенцията. Същевременно извършеният анализ на разпоредбите на Конвенция №102 беше изпратен и на МБТ, с молба за получаване на експертно становище.

II. РАТИФИКАЦИЯ НА КОНВЕНЦИЯТА

Конвенцията беше ратифицирана от НС на Р България със закон, приет от 40-то Народно събрание на 30 май 2008 г. (обн., ДВ, бр. 54 от 13.06.2008 г.)

Република България се присъедини към Конвенция №102 на Международната организация на труда за социална сигурност (минимални стандар-

ти), 1952 г., със следната декларация, съгласно чл. 2, буква “б” от нея:

“Република България заявява, че поема задълженията, произтичащи от раздели II, III, V, VI, VII, VIII и X, във връзка с чл. 2, буква “а” от Конвенцията.”

Конвенцията ще влезе в сила за Р България 12 месеца след регистрацията на ратификацията ѝ при Генералния директор на МОТ.

III. СЪЩНОСТ НА КОНВЕНЦИЯТА

1. РАЗРАБОТВАНЕ И ПРИЕМАНЕ НА КОНВЕНЦИЯТА

Разработването на конвенцията започва след Втората световна война, когато са налице значими социални, икономически и политически събития в Европа. Започват промени след края на войната, които водят до ясно открояване на двата модела на социална защита – моделът “Бисмарк” и моделът “Бевъридж”. В политически план се създава Европейската общност – Римския договор; ЕФТА и Съветския блок с нормативната уредба на СССР. Политическото противопоставяне и развиващите се социални промени са двата основни фактора, повлияли при създаването на Конвенция 102. На срещата във Филадельфия през 1944 г. се обсъждат Препоръка № 67 (Сигурност на доходите) и Препоръка № 69 (Медицински грижи), появява се новото понятие “социална сигурност” – парични обезщетения, девет риска, координиране на социалното подпомагане и социалното осигуряване, уеднаквяване на финансирането и администрирането на деветте риска. Разискванията по Конвенция 102 били предимно с практическа насоченост, не се обсъждали понятия, концепции и въпроси на философията. Основно дискусиите се съсредоточават върху следните въпроси:

- Еднакво третиране на лицата, които не пребивават в страната;
- Две нива – минимални обезщетения, които да се измерват чрез индекс и по-високи обезщетения, които да се измерват като % от доход;
- Вид финансиране, данъчно облагане, социално осигуряване;
- Осигурителен период и придобиване на права;
- Приложно поле – дали да касае само икономически активни лица;
- Доброволно/Задължително осигуряване.

Малко се разискват деветте риска и правото на обжалване. Активни страни, дали отговори на

въпросите, са: Франция, Пакистан, Чили, САЩ, Обединеното кралство, Полша. Същевременно страни, които не участват активно в дискусиите са: Африка, Азия, СССР. Това предопределя и кои държави впоследствие приемат конвенцията и изграждат системи на социална сигурност, базирани на нейната структура и стандарти.

Държавите от социалистическия блок, сред които и България, не приемат конвенцията в началото, поради което нашата система на социална защита беше дълго време различна от тези на държавите, възприели конвенцията – като структура, понятия и стандарти.

Идеите на Конвенция 102 се възприемат в по-късни документи на Европа в областта на социалната сигурност.

От актовете на Съвета на Европа това са:

- *Европейски кодекс за социална сигурност*, 1964 г. – 6 от 9 риска; *Протокол към Кодекса*, 1964 г., по-високи размери, индекс и обхванати лица; *Изменен кодекс*, 1990 г., по-високи стандарти, гъвкавост (не е в сила).

- *Практика на Европейския комитет за социални права* (ЕКСП):

а) Член 12, ал. 1 (адекватна система)

1. По принцип системата за социална сигурност трябва да предлага обезщетения във всичките девет клона.

2. Системата трябва да обхваща значителен процент от населението; здравните грижи и услугите за бременните жени и майките, както и помощите за деца и гарантираните доходи на възрастните хора трябва да се предоставят на цялото население.

ЕС И КОНВЕНЦИЯТА

Социалната политика в ЕС по принцип не подлежи на регулиране чрез актовете на Общността, като най-ясно е това ограничение с оглед на стандартизиращи инструменти. Поради това и до момента няма хармонизирани схеми за социална сигурност, те единствено се координират (Регламент 1408/71 и новият Регламент 883/2004). Тук безспорно влияние оказва и принципът на субсидиарността.

2. ПОНЯТИЕТО “СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ” ПО СМИСЪЛА НА КОНВЕНЦИЯ 102

Голямото постижение на конвенцията е, че чрез нея се институционализира понятието “социална сигурност”. При анализ на разпоредбите ѝ, могат да се открият следните елементи в това понятие:

– **Всичките девет риска – в една конвенция.** Преди нейното влизане в сила МОТ създава дълга поредица от предишни конвенции в областта на социалната сигурност: 1919 г. – Майчинство; 1925 г. – Обезщетения (срещу злополука); 1927 г. – Осигуряване срещу болест (промишленост и др.); 1933 г. – Осигуряване за старост (промишленост и др.); 1933 г. – Осигуряване срещу инвалидност (промишленост); 1934 г. – Безработица и др.;

– **Залагане на минимален стандарт за обезщетенията и услугите, ползвани във връзка с отделните рискове** – въпросът се разглежда обстойно при приемане на конвенцията. В по-ранните проекти се предвижда по-нисък процент – 30% заместимост. Крайното решение е компромисно – стандартен индекс на трудовите доходи на бенефициентите и на квалифицираните или неквалифицираните работници;

– **Обединение на финансирането и администрирането на всичките девет риска** – следствие от обединението е, че е възможно една конвенция да регулира всички рискове на национално ниво;

– **Доброволност и задължителност на осигурителния елемент** – разглеждат се обстойно при приемането на конвенцията. В някои страни са съществували правни разпоредби за еднакъв процент на осигурителните вноски и за доброволно допълнително осигуряване, но с оглед отдалечаването от единствено социалното осигуряване, било включено и доброволното.

Интересно е да се разгледа идеята за социалната сигурност от гледна точка на това “кой” страни са били представени на масата на преговорите и кои – не. Това понятие допреди няколко години беше почти непознато в българското законодателство, с изключение на няколко многостранни и двустранни международни актове. Това не позволяваше изграждането на стандартна и общоприета в Европа основа за структуриране на цялостния ни национален модел на социална сигурност, както и водеше до невъзможност България да е съизмерима със системите за социална сигурност на останалите европейски държави, включително с тези на държавите-членки на Европейския съюз.

3. ПРИНЦИПИ НА КОНВЕНЦИЯТА

3.1. Гарантирани и определени обезщетения

Обезщетенията възлизат на определен минимален процент от предишни доходи или на определен минимален процент от заплатата на неквалифици-

ран работник. Тези определени минимални суми трябва да се гарантират от закон. Не са гарантирани обезщетения, изплащани от схеми с определен размер на вноската.

3.2. Тристранно (трипартитно) администриране

От съществено значение е да се вземат предвид интересите на защитените лица.

Когато администрирането не е поверено на институция, регулирана от публични органи, или на държавно министерство, отговорно пред законодателните власти, представителите на защитените лица трябва да участват в управлението на администрирането или да бъдат асоциирани към него с консултативни правомощия.

3.3. Обща отговорност на страната

За предоставянето на обезщетения; или за правилното функциониране на системата за социална сигурност, включващо:

- осигуряването на подходяща законодателна рамка за системата на социална сигурност, и
- подходящото администриране на институцията (напр. чрез редовни актюерски оценки).

3.4. Колективно финансиране

Разходите за обезщетения и разходите за администриране на тези обезщетения трябва да се поемат колективно по линия на вноските и по линия на данъците или по двете линии.

Финансирането трябва да държи сметка за лицата с ниски доходи.

При основи на вноски схеми, общият размер на осигурителните вноски, плащан от защитените наети лица, не трябва да надхвърля 50% от общия размер на финансовите ресурси, разпределени за защита.

3.5. Осъвременяване на пенсиите

Принципът на осъвременяване на пенсиите трябва да гарантира, че вече изплащани, те ще запазят покупателната способност, която са имали към датата на тяхното отпускане.

Съответно, размерите на периодичните плащания трябва да се преразглеждат след настъпване на значителни изменения в общото ниво на доходите и/или значителни изменения в разходите за живот.

3.6. Еднакво третиране

Принципът за еднаквост на третирането осигуря-

ва едни и същи права на пребиваващи лица, които не са граждани на страната, и на пребиваващи лица – граждани на страната.

Могат да се установят специални правила, касаещи обезщетения, плащани изцяло или частично от публични фондове.

3.7. Право на обжалване

Всеки, претендиращ ползване на определено право от Конвенцията, има право на жалба в случай на отказ на обезщетение или право на оплакване, свързано с качеството или количеството на обезщетението.

Конвенция 102 не определя каналите за постъпване на жалбата, но този въпрос трябва да се уреди от орган, който е независим от административния орган, произнесъл първото решение.

Само правото на искане за преразглеждане на въпроса от този орган не е достатъчно, за да предположи процедура по обжалване.

3.8. Временно спиране на обезщетенията

Ако въпросното лице:

- а) отсъства от територията на страната, в която е придобито правото на обезщетение;
- б) се издържа за държавна сметка или за сметка на институция/служба за социална сигурност;
- в) получава други обезщетения за социална сигурност или компенсации;
- г) е подало иск с цел измама или е предизвикало риск чрез углавно престъпление, умишлено нарушение или пропуск, за да се възползва от съответните (напр. медицински) услуги.

4. ПОКРИТИТЕ РИСКОВЕ ПО КОНВЕНЦИЯТА

4.1. Медицински грижи

Риск: Всякакво *болестно състояние*, независимо от причините за неговата поява, а също *бременност, раждане и последиците от тях*

Обхват:

➤ Определени категории *наети лица*, не по-малко от 50% от всички наети лица, а също и техните *съпруги и деца*;

➤ Определени категории от *икономически активното население*, не по-малко от 20% от всички *пребиваващи*, в това число техните *съпруги и деца*;

➤ Определени категории *пребиваващи лица*, не по-малко от 50% от всички *пребиваващи лица*.

Характер и размер на обезщетението:

➤ Превантивна помощ:

- Помощ от общопрактикуващ медик, включително домашни посещения;
- Помощ от специалист в болници или извън тях;
- Снабдяване с основни лекарства;
- Хоспитализация при необходимост;
- Пренатални грижи, грижи при раждане и постнатални грижи от практикуващи медици или квалифицирани акушерки, както и хоспитализация при необходимост.

Времетраене на обезщетението:

➤ Минимум *26 седмици* за всеки случай на болест;

➤ *Времетраенето* на медицинските грижи се увеличава дотогава, докато получателят има право на *обезщетение за болест* и в случай на *болести*, за които се признава, че пораждаат продължителни грижи.

4.2. Обезщетение за болест

Риск: Неработоспособност, причинена от болестно състояние и водеща до спиране на доходите

Обхват:

✓ Определени категории наети лица, съставляващи не по-малко от 50% от всички наети лица; или

✓ определени категории от икономически активното население, съставляващи не по-малко от 20% от пребиваващите лица; или

✓ всички пребиваващи лица, чиито доходи за времето на съществуване на риска не надхвърлят установени лимити.

Ниво на обезщетенията:

Конвенция № 102 и приетите впоследствие конвенции определят минималното ниво на паричните обезщетения, които се изплащат на защитените лица, в сравнение с предишни инструменти на МОТ – 3 формули:

– 45% от предишните доходи на бенефициента или на лицето, осигуряващо издръжката;

– обезщетение с равен размер – 45% от заплащането на неквалифициран работник-мъж;

– 45% заплащането на неквалифициран работник-мъж (с възможност за отчитане доходите на останалите заинтересувани лица, при системи, обхващащи всички пребиваващи лица).

➤ Обезщетението за болест може да е подчинено на завършването на *квалификационен период*;

➤ След като това условие е било изпълнено, обезщетението трябва да се *отпуска за времето на съществуване на риска*, но се разрешава ограничаване на времетраенето на обезщетението до 26 седмици за всеки случай на болест;

➤ Може да се избере опция в законодателството да не се плаща обезщетение за първите три дни след временното преустановяване на доходите.

4.3. Майчинство

Риск: Обхванатите рискове включват:

➤ *медицинските грижи*, изисквани при бременност, раждане и последиците от тях;

➤ произтичащото от това временно преустановяване на доходите.

Обхват:

Защитените лица трябва да включват поне:

– или всички *жени* в определени категории *наети лица*, съставляващи не по-малко от 50% от всички наети лица, а за медицински грижи в случай на майчинство – също *съпругите* на мъже, които се числят към тези категории; или

– всички *жени* в определени категории на *икономически активното население*, съставляващи не по-малко от 20% от всички постоянно пребиваващи лица, а за медицински грижи в случай на майчинство – също *съпругите* на мъже, които се числят към тази категория.

Ниво на обезщетението:

Медицинските грижи при майчинство трябва да включват поне:

– Пренаталните грижи, грижите при раждане и постнаталните грижи, оказани от практикуващи медици или квалифицирани акушерки, и хоспитализация, когато се налага;

– Парични обезщетения за поне 12 седмици;

– Минималният размер трябва да съответства на поне 45% от заплатата, предвидена по закон;

– След отпускане на обезщетението, то трябва да се предоставя за *периода на съществуване на риска*, макар че паричното обезщетение въпреки това може да е ограничено до 12 седмици;

– Ако отпусъкът за майчинство е по-дълъг от 12 седмици, паричните обезщетения трябва да се плащат по време на целия отпусък.

4.4. Безработица

Риск: Невъзможност за получаване на *подходяща заетост*

Обхват:

– Категории *наети лица*, но не по-малко от 50% от всички *наети лица*; или

– *Всички пребиваващи лица*, чиито средства (състояние) не надвишават (не надвишава) определените лимити.

Ниво на обезщетението:

➤ **Обезщетение, зависещо от доходите:** поне

45% от предишни доходи;

➤ **Обезщетение с равен размер:** поне 45% от заплатата на неквалифициран работник;

➤ **Обезщетение, свързано с проверка на средствата (състоянието):** средствата и обезщетението, взети заедно, трябва да възлизат на поне 45% от заплатата на неквалифициран работник – мъж;

➤ Възможност за определяне на *квалификационен период*, който може да бъде счетен за необходим с оглед предотвратяване на злоупотреби;

➤ Възможност за установяване на *период на изчакване* от максимум 7 дни;

➤ Минимум 13 седмици в рамките на 12-месечен период.

4.5. Семейно обезщетение

Риск: Отговорност за *отглеждането на деца*

Обхват:

– Категории *наети лица*, не по-малко от 50% от всички наети лица; или

– Категории от *икономически активното население*, не по-малко от 20% от всички пребиваващи лица; или

– *Всички пребиваващи лица*, чиито средства (състояние) не надвишават (не надвишава) определените лимити.

Ниво на обезщетението:

а) периодични плащания; или

б) предоставяне на храна, облекло, жилище, отпуски за домакинстване или домакинска помощ; или

в) комбинация от (а) и (б).

➤ Общата стойност на плащаните обезщетения се равнява на 3% от заплатата на неквалифициран работник, умножена по общия брой на децата или защитените лица; или

➤ 1,5% от заплатата на неквалифициран работник, умножена по общия брой на децата на всички пребиваващи.

➤ В случай на периодично плащане, обезщетението се отпуска за времетраенето на риска.

4.6. Старост

Риск: Надживяване на определена възраст

Обхват:

➤ Определена възраст: 65 или друга висока възраст с необходимото отношение към трудоспособността на възрастните лица;

➤ Категории наети лица, не по-малко от 50% от всички наети лица, или

➤ Категории икономически активно население, не по-малко от 20% от всички пребиваващи лица;

или

➤ Всички пребиваващи лица, чиито средства (състояние) не надвишават (не надвишава) установени лимити.

Ниво на обезщетението:

➤ *Периодично плащане* = пенсия

➤ *Обезщетение, зависещо от доходите*: поне 40% от предишни доходи след 30-годишен период на вноски или период на заетост;

➤ *Обезщетение с равен размер*: поне 40% от заплатата на неквалифициран работник след 30-годишен период на вноски или период на заетост;

➤ *Обезщетение, свързано с проверка на средствата (състоянието)*: средствата и пенсията заедно трябва да възлизат на поне 40% от заплатата на неквалифициран работник.

➤ Редовно осъвременяване на пенсиите.

❖ **Условия, свързани с правото и времетраенето:**

➤ Определената възраст не трябва да е *по-висока от 65 години*; съществува обаче възможност за установяване на по-висока възраст с необходимото отношение към трудоспособността на възрастните хора в държавата;

➤ Възможност за определяне на квалификационен период, но трябва да се плаща *намалена пенсия след 15-годишен период на вноски или период на заетост*;

➤ *Обезщетението може временно да бъде спряно*, ако пенсионерът упражнява доходносна дейност или притежава доходи над определен размер. Обезщетението трябва да се изплаща пожизнено.

4.7. Инвалидност

Риск: *Постоянна неспособност* за упражняване на доходносна дейност.

Обхват:

➤ Категории *наети лица*, не по-малко от 50% от всички наети лица; или

➤ Категории *икономически активно население*, не по-малко от 20% от всички пребиваващи лица; или

➤ Всички *пребиваващи лица*, чиито средства (състояние) не надвишават (не надвишава) определени лимити.

Ниво на обезщетенията:

➤ *Периодично плащане* = пенсия

➤ *Обезщетение, свързано с доходи*: поне 40% от предишни доходи след 15-годишен период на плащане на вноски или период на заетост;

➤ *Обезщетение с равен размер*: поне 40% от заплатата на неквалифициран работник след 15-го-

дишен период на плащане на вноски или период на заетост;

➤ *Обезщетение, свързано с проверка на средствата (състоянието)*: средствата и пенсията заедно трябва да възлизат на поне 40% от заплатата на неквалифициран работник;

➤ Редовно осъвременяване на пенсиите;

➤ Възможност за установяване на *квалификационен период*; ако се установи квалификационен период, трябва да се плаща *пенсия с намален размер след 5-годишен период на вноски или период на заетост*.

Обезщетението трябва да се плаща *пожизнено или до започване на плащане на пенсия за старост*.

4.8. Обезщетение за преживели лица

Риск:

➤ *Загуба на издръжка* от страна на вдовица или дете в резултат на смъртта на лицето, осигуряващо издръжката; за *вдовица* правото на обезщетението може да се направи зависещо от невъзможността ѝ да се самоиздържа;

➤ *Обезщетението може да бъде временно спряно или намалено*, ако получателят упражнява определена доходносна дейност или има доходи, надхвърлящи определени лимити.

Обхват:

➤ *Съпруги и деца* на лицето, осигуряващо издръжката на категории *наети лица*, не по-малко от 50% от всички наети лица; или

➤ *съпруги и деца на лицето, осигуряващо издръжката* на категории от *икономически активното население*, не по-малко от 20% от всички пребиваващи лица; или

➤ *всички вдовици или деца на пребиваващи лица*, чиито средства не надвишават определени лимити.

Ниво на обезщетението:

➤ *Периодично плащане* = пенсия;

➤ *Обезщетение, зависещо от доходите*: поне 40% от предишни доходи след 15-годишен период на вноски или период на заетост;

➤ *Обезщетение с равен размер*: поне 40% от заплатата на неквалифициран работник след 15-годишен период на вноски или период на заетост;

➤ *Обезщетение, свързано с проверка на средствата (състоянието)*: средствата и пенсията заедно трябва да възлизат на поне 40% от заплатата на неквалифициран работник;

➤ Редовно осъвременяване на пенсиите;

➤ Възможност за установяване на *квалификационен период*; ако се установи квалифиск вдовици,

може да се изисква минимален период на съществуване на брака.

➤ Обезщетението трябва да се плаща *пожизнено* или *до повторно сключване на брак*.

4.9. Обезщетение за трудова злополука

Риск: Покритите рискове, ако се дължат на трудова злополука или определена болест, възникваща в резултат на трудова заетост, включват:

- Болестно състояние;
- Неработоспособност, включваща преустановяване получаването на доходи;
- Обща постоянна загуба на възможност за реализация на доходи или частична загуба поради тази причина;
- Загуба на издръжка от страна на вдовицата или детето, в резултат на смъртта на предоставящия издръжката.

Обхват:

➤ Категории *наети лица*, не по-малко от 50% от всички *наети лица*.

Ниво на обезщетението:

- В случай на *болестно състояние*:
 - Медицински грижи, чийто списък се съдържа в чл. 34 на Конвенцията.
 - В случай на *неработоспособност* или *инвалидност*:
 - *Периодично плащане* = пенсия;
 - Обезщетение, зависещо от доходите: поне 50% от предишни доходи;
 - Обезщетение с равен размер: поне 50% от заплатата на неквалифициран работник.
 - В случай на *смърт на лицето*, осигуряващо издръжката:
 - *Пенсия*: поне 40% от предишни доходи или от заплатата на неквалифициран работник.
 - Редовно осъвременяване на пенсиите;
 - Възможност за преминаване (превръщане) в еднократна сума;
 - Забрана за определяне на квалификационен

период;

➤ За *вдовица* – правото на обезщетението може да се направи зависещо от нейното състояние на неработоспособност и от невъзможността ѝ да се *самоиздържа*;

➤ В случай на *временна неработоспособност*: възможност за установяване на *период на изчакване* от максимум три дни;

➤ Обезщетението трябва да се отпусне за *времента* на *риска*.

IV. СИСТЕМИ ЗА НАДЗОР ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА КОНВЕНЦИЯТА

1. **Обичайна система** – прилага се след всеки случай на ратификация на дадена конвенция. Състои се в задължение за представяне на доклади за мерките, които са предприети както за да се даде правна сила на разпоредбите на дадена ратифицирана конвенция, така и за да се приложат те на практика. Периодичност – на всеки 5 години. Също така за държавите има и задължение за изпращане на копия от докладите относно ратифицираните конвенции на представителните организации на работниците и работодателите. Социалните партньори могат да изпращат своите бележки до МОТ.

2. **Специална система** за надзор – предназначена е за случаи, при които са налице конкретни твърдения срещу дадена държава-членка. Извършва се от Комитет на експертите за прилагане на конвенциите и препоръките към тях (CEACR). Решенията се вземат с консенсус, заседанията се провеждат при закрити врати. Комитетът може да поиска и представяне на доклади извън 5-годишния период по общата система.

3. Решенията на този комитет могат да бъдат предмет на обсъждане от тристранен комитет на конференцията за прилагане на стандартите. Той разглежда и обсъжда доклада на Комитета на експертите (CEACR) и взема решения с консенсус.

МЕРКИ ЗА СПРАВЯНЕ С ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРОМЕНИ

Преди 100 години Европа представляваше 15 на сто от световното население. До 2050 г. обаче този процент ще бъде три пъти по-малък. Демографският залез на Европа е в контраст с ускорения прираст на населението в развиващите се страни, който генерира 95% от глобалния демографски ръст.

Намаляването на раждаемостта през последните десетилетия последва следвоенния бейби бум. Децата, родени по онова време, вече достигнаха пенсионна възраст... Процентът на възрастните хора в Европа се увеличава непрестанно. В резултат на значителния икономически, социален и медицински напредък се очаква средната продължителност на живота да се увеличи с шест години за периода 2004–2050 г. Застаряването на европейското население ще доведе до по-високи разходи за здравеопазване, ще се отрази на финансирането на социалното осигуряване и ще разклати баланса на пенсионните схеми.

“Днес на всеки човек на възраст над 65 години се падат по четирима души в трудоспособна възраст. До 2050 г. двама работещи ще трябва да издържат един пенсионер”, подчертава еврокомисарят по заетостта, социалните въпроси и равните възможности Владимир Шпидла.

Европейските депутати вече приеха няколко доклада, разглеждащи въпроси, свързани със застаряването на европейското население и необходимостта от съпътстващи това явление мерки – обучение през целия живот, миграция, трудово законодателство и др.

Европейският парламент прие и законодателен доклад, според който мерките за подготовка за демографските промени трябва да включват ограничаване на ранното пенсиониране, санкциониране на работодателите, които наемат нелегални работници, право на лечение в случай на безплодие, по-лесно осиновяване на деца, които са били малтретираны, и положителни мерки за подпомагане на родителите, като например допълнителни пенсионни права и данъчни облекчения за създаване на детски ясли от предприятията.

В държавите-членки на Европейския съюз се очакват към 2050 г. значителни демографски промени с резултат застаряване на европейското население, чиято средна възраст може да премине от 39 години през 2004 г. в 49 години през 2050 г. Структурата на населението и възрастовата пирамида ще се изменят много – броят на младите на възраст между 0 и 14 години ще спадне от 100 милиона (данни от 1975 г.) на 66 милиона през 2050 г. Населението в работоспособна възраст ще достигне върхова стойност от 331 милиона към 2010 г., а впоследствие равномерно ще спадне до приблизително 268 милиона през 2050 г. При очаквана продължителност на живота, нарастваща с 6 години при мъжете и с 5 години при жените, между 2004 и 2050 г. процентът на хората над 80-годишна възраст ще се покачи от 4,1% през 2005 на 11,4% през 2050 г. Процентът *зависимост* при възрастните лица (брой лица над 65-годишна възраст, разделен на броя на лицата между 14 и 65-годишна възраст) ще скочи от 25% през 2004 до 53% през 2050 г.

Средната раждаемост в Европейския съюз е 1,52, което не е достатъчно за естествената подмяна на населението – за такава са нужни поне 2,1 деца. При това положение отрицателният демографски прираст е просто неизбежен. Според евродепутатите тази “ненормално ниска стойност” може да е свързана “с трудността да се съвместяват професионалния и семейния живот (липса на инфраструктури за грижи за децата в най-ранна възраст, за социално и икономическо подпомагане на семействата и заетостта при жените), със социалния контекст, предизвикващ тревога (нестабилност на работното място, високи цени на жилищата), с тревогата от бъдещето (късен достъп до работни места при младите и несигурност на работните места)”.

Свободно движение на всички граждани на Европейския съюз преди 2014 г.

Докладът от Francoise Castex (ПЕС, Франция) призовава Комисията и държавите-членки да ус-

корят процеса на свободно движение на всички работници в разширения Съюз дори преди 2014 г., като начин за преодоляване на значителните регионални различия при застаряването на европейското общество. Депутатите приканват Комисията да допринесе за подобряване качеството и надеждността на статистическите данни за демографските тенденции.

Подкрепа за семействата

Депутатите насърчават държавите-членки да прилагат положителни мерки за подпомагане на родителите, като например допълнителни пенсионни права, данъчни облекчения за създаване на детски ясли от предприятията. Те приканват държавите-членки да създадат до 2010 г. детски градини и ясли, които да покрият поне 90% от децата между 3 години и възрастта, определена за начало на задължителното образование, както и поне 33% от децата под 3 години. Тези мерки ще позволят на родителите да приспособят участието си в пазара на труда.

Докладът припомня, че жените са жертви на дискриминация, свързана с условията на труд и с недоверието на работодателите поради желанието им за майчинство и иска от държавите-членки да предприемат мерки срещу работодателите, които подлагат на пряка или непряка дискриминация работничките, желаещи да бъдат майки. Също така “държавите-членки трябва да предприемат подходящи законови мерки, така че перспективата за майчинство да не води до перспектива за безработица, бедност и изолиране на работничките”. Депутатите призовават Комисията да предложи специални препоръки, за да улесни ангажирането в по-голяма степен на бащите в семейния живот, като осъществи напредък относно правото на ползване на отпуск по бащинство.

Безплодие и осиновявания

Безплодието е в процес на нарастване и в момента засяга около 15% от двойките. Затова депутатите призовават държавите-членки да гарантират правото на двойките на всеобщ достъп до лечение срещу безплодие и до медицински асистирана репродукция, като предприемат мерки за премахване на финансовите и други пречки, свързани с това.

Според депутатите въпросът за осиновяванията трябва да бъде разгледан съвместно с този за безплодието и възможността за осиновяване да бъде предложена на двойките като алтернатива на лечението на безплодието по всяко време в хода

на лечението.

Също така те призовават държавите-членки да улеснят настаняването в приемни семейства на децата, станали жертви на малтретиране, на сирачетата или на тези, отгледани в специализирани заведения, и приканват към размисъл на европейско равнище за процедурите по осиновяване на деца, произхождащи от държави-членки или от трети страни. Необходима е и по-голяма бдителност пред всяка форма на малтретиране и на трафик на хора, се казва в доклада.

Пенсиониране

Докладът призовава за приемането на конкретни мерки, които да насърчат по-дълготрайното участие на най-възрастните работници на пазара на труда, ако това е тяхното желание и възможно най-скоро да се ограничи прибягването на предприятията до практиката на ранно пенсиониране.

Необходима е задълбочена реформа в сферата на управлението на кариерата на възрастните служители на заплата, които биват ощетявани от 50-годишна възраст чрез дискриминация в процеса на наемане, недостатъчно допускане до обучения, в т.ч. до новите технологии, липса на признаване на натрупания от тях професионален опит и редки повишения.

В момента очакваната продължителност и качеството на живота на лицата над 65 години са по-добри от всякога и затова държавите-членки и социалните партньори би трябвало да насърчават доброволно продължаване от страна на работника на професионалната дейност след 65-годишна възраст, с данъчни облекчения и социални предимства както за работниците, така и за предприятията. Депутатите насърчават правителствата да улесняват ангажирането на възрастните лица с благотворителна дейност, в замяна на което те да получават компенсация.

Малтретиране на възрастни хора

Близо 10% от възрастните лица са подложени на някаква форма на физическа, финансова или психологическа злоупотреба преди тяхната смърт. В тази връзка Парламентът приканва Комисията и държавите-членки да доразвият информацията, предупредителните системи и санкциите срещу подобно малтретиране и да се разработи глобална стратегия за развиване на обширна кампания за представяне на информация и знания в тази област (обучение на лицата, предоставящи услуги, определяне на норми за качеството, санкции срещу малтретирането).

Миграция

Според депутатите държавите-членки трябва да засилят мерките, насочени към социалната и гражданската интеграция на имигрантите. Според тях членовете на семейството, които придружават мигриращия работник, трябва да получат разрешително за престой и, при нужда – разрешително за работа.

В същото време относно незаконната имиграция държавите-членки трябва да провеждат решителна борба срещу търговията с хора и незаконните канали и да санкционират работодателите, които наемат и/или експлоатират работници с нередовни документи.*

* По материали от портала *Europa.bg*.

ДЕМОГРАФИЯ

През юли 2008 г. министърът на труда и социалната политика Емилия Масларова представи демографската политика на България на неформалната среща на министрите по заетостта и социалните въпроси в Шантий, Франция. Изказването на министър Масларова бе във втората тематична сесия на тема “Европа, изправена пред новите демографски предизвикателства и еволюцията на активност през целия живот”.

Демографската политика в България е изведена като приоритет в правителствена програма и е приета дългосрочна демографска стратегия за периода 2006–2020 г., подчерта министър Масларова. Стратегическата цел на демографската политика у нас е да бъдат забавени темповете на намаляване

на населението и осигуряването на високо качество на човешкия капитал, като се отчетат особеностите и специфичните потребности, характерни за всяка от трите фази на човешкия жизнен цикъл – младост, трудоспособна и пенсионна възраст.

Министър Масларова обясни, че мерките за насърчаване на демографското обновление на населението в България се осъществяват чрез подкрепа на семействата, като се предоставят по-добри условия за раждане и отглеждане на деца, за съвместяване на семейния и личния живот с професионалния и за равнопоставеност на мъжете и жените. Специално внимание тя отдели на давания от държавата отпуск за раждане и отглеждане на деца, която е 315 дни за всяко дете, и която е един от

най-дългите отпуски в страните от Европейския съюз. През този период майките получават 90 процента от заплатите си. През тази година по инициатива на правителството се регламентира и 15-дневен платен отпуск и за бащите.

В изказването си министър Масларова се спря и на проблема с нарастващия брой на възрастните хора, който поставя серозни предизвикателства пред социалноосигурителните системи и пред системите на социално подпомагане и здравеопазване. Тя подчерта, че България подкрепя процеса на мобилизиране на усилията на европейските страни и институции за адекватен отговор на демографските промени и за активно сътрудничество при решаването на демографските предизвикателства.

Представяме Ви

ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ „СЪГЛАСИЕ” АД

Пенсионноосигурителна компания “Съгласие” АД (Компанията) е учредена и вписана в Търговския регистър на 09.05.1995 г. До 1999 г. Компанията работи само в сферата на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване като управлява Доброволен пенсионен фонд “Съгласие”. Доброволното пенсионно осигуряване се осъществява чрез пенсионни схеми на капиталов принцип на базата на дефинирани вноски. През 1996 г. Компанията е един от учредителите на Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване.

На 21.09.2000 г., с Решение №1 на Съвета по допълнително социално осигуряване, ПОК “Съгласие” АД получи лиценз за извършване на дейност по допълнително пенсионно осигуряване.

За периода от 2000 г. до полугодieto на 2008 г. за обслужване на клиентите е изградена мрежа от над 50 офиса в страната и над 3 700 осигурителни посредници.

ПАЗАРНИ ПОЗИЦИИ НА ПОК “СЪГЛАСИЕ” АД*

ПОК “Съгласие” АД управлява три фонда за допълнително пенсионно осигуряване – универсален,

професионален и доброволен.

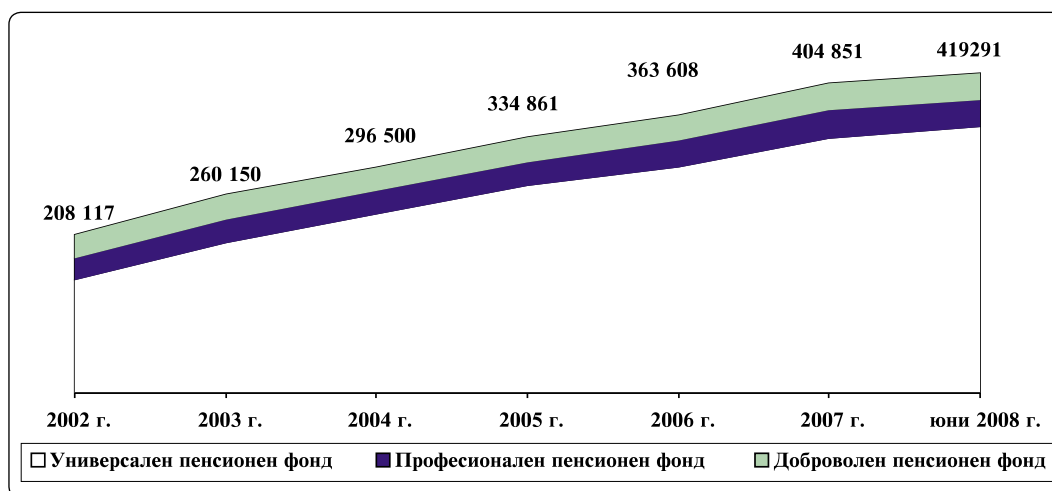
Изменението на пазарните позиции на Компанията е резултат от:

- разширяване на регионалната структура;
- увеличаване на мрежата от осигурителни посредници;
- практически действия, насочени към задържане на осигурените лица и увеличаване броя на новоосигурените лица и в трите пенсионни фонда; акцентирание върху привличането на осигурени лица в доброволния пенсионен фонд с лични месечни вноски и сключване на нови работодателски договори; привличане на осигурени лица, участващи в допълнителни пенсионни фондове, управлявани от други пенсионноосигурителни дружества – целево в отделни фирми и сектори.

Към 30.06.2008 г. броят на осигурените в пенсионните фондове „Съгласие” лица е 419 291 души, което е нарастване спрямо 31.12.2007 г. с 14 440 души, или с 3,6%, което е с 0,6 процентни пункта повече от средното за пенсионната индустрия*.

Трайно установената положителна тенденция на изменението на участващите в пенсионните фондове „Съгласие” лица за периода 2002–30.06.2008 год. е илюстрирана на фиг. 1.

Фиг. 1. Нарастване на броя на осигурените лица в пенсионните фондове “Съгласие” за периода 2002–30.06.2008 г.



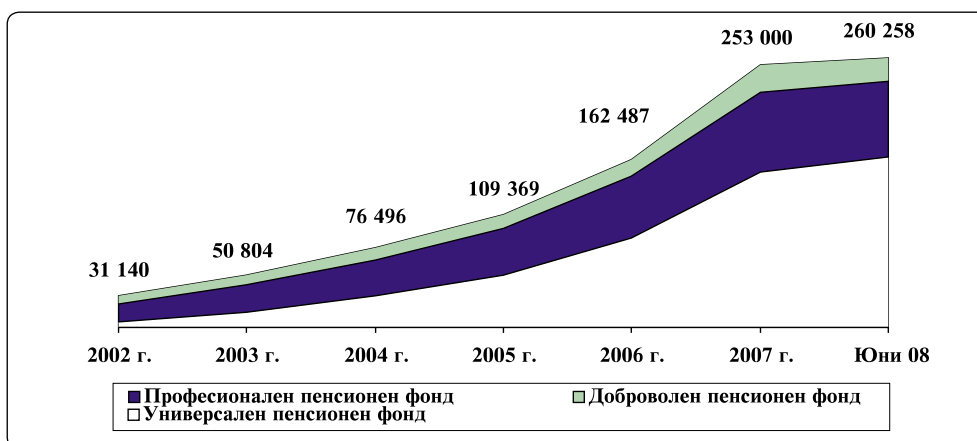
*Данните са от интернет страницата на Комисията за финансов надзор (www.fsc.bg) и нямат по необходимост връзка с бъдещи резултати.

Балансовите активи на пенсионните фондове „Съгласие” към края на първото полугодие на 2008 г. възлизат на 261 986 хил. лв., което е увеличение с над 2,4% спрямо края на 2007 г. Аналогични са тенденциите в изменението на нетните активи, които към края на юни тази година възлизат на 260 258

хил. лв., което е нарастване с 2,87% спрямо равнището им към 31.12.2007 г.

Общата тенденция на увеличаване на нетните активи на пенсионните фондове, управлявани от ПОК „Съгласие” АД, за периода 2002–юни 2008 г. е илюстрирана на фиг. 2.

Фиг. 2. Нарастване на нетните активи на пенсионните фондове „Съгласие” за периода 2002–2007 г.



Осигурителният пазар е високо концентриран. ПОК „Съгласие” АД е третата по пазарен дял компания на пенсионния пазар в страната. В резултат на динамиката на управляваните пенсионни активи и изменението на броя на участниците в пенсионните фондове „Съг-

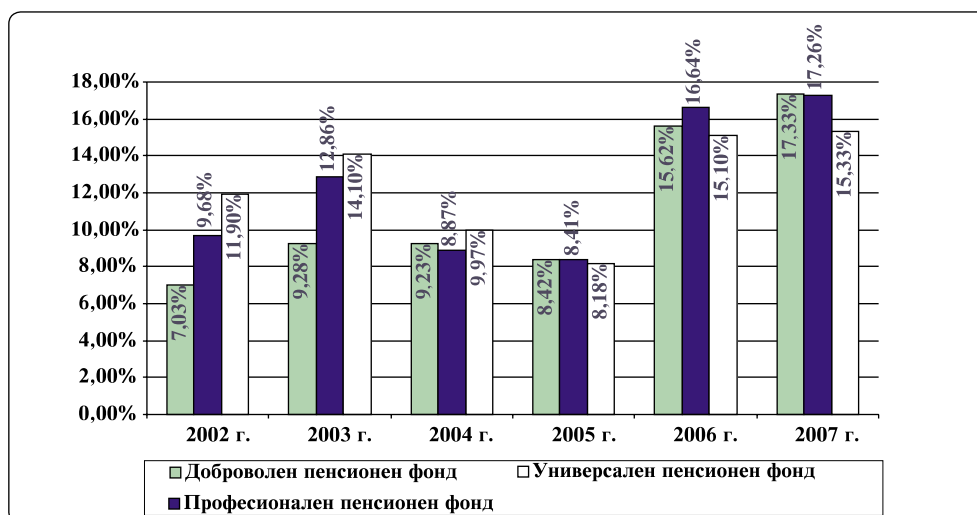
ласие” в сравнение с промените на тези показатели за пенсионната индустрия като цяло, пазарният дял на управляваните от Компанията фондове за периода 2005–2008г. се изменя в положителна посока и това е показано на следващата таблица.

Пазарен дял на пенсионните фондове „Съгласие” за периода 2005-2008 год.

Показатели/Пазарен дял	2005 г.	2006 г.	2007 г.	Юни 2008 г.
По размер на нетните активи	9,83	10,71	10,91	10,89
По брой на осигурените лица	11,27	11,36	11,77	11,83

Постигнатата доходност на пенсионните фондове, управлявани от ПОК „Съгласие” АД за 2002–2007 год., е показана графично на фиг. 3.

Фиг. 3. Доходност на пенсионните фондове „Съгласие” за 2002–2007 г.



Доходността към 30.06.2008 г., изчислена за последния 24-месечен период на годишна база е, както следва: за ППФ „Съгласие“ – 9,96%, за УПФ „Съгласие“ – 9,44% и за ДПФ „Съгласие“ – 9,95%.

Средствата на пенсионните фондове „Съгласие“ се управляват с грижата на добър търговец при спазване на принципите надеждност, ликвидност, доходност и диверсификация в интерес на осигурените лица. Основна цел на политиката, провеждана от Компанията спрямо задължителните пенсионни фондове, е запазване и реално нарастване на стойността на натрупаните средства по индивидуалните партии на участниците в тях чрез поемане на умерено висок риск в дългосрочен план. Средствата на Фондовете се инвестират в разрешените от КСО инструменти, при спазване на инвестиционните ограничения и забрани, предвидени в КСО, а също и при спазване на посочените в Правилниците за дейността и организацията им допълнителни ограничения.

Що се отнася до инвестирането на активите на ДПФ „Съгласие“, основната цел е нарастване стойността на натрупаните средства по индивидуалните партии на участниците в него чрез постигане на възвращаемост, превишаваща средноаритметична-

та стойност на инфлацията, обявена от Националния статистически институт за последните три календарни години при умерено ниво на риск.

При инвестирането на активите на фондовете се прави анализ и оценка на пазарния риск, свързан с инвестиции в акции, облигации и инвестиционни имоти. При инвестиции в банкови депозити и ценни книжа се взема под внимание кредитният рейтинг съответно на банката или емитента.

При оценката на пазарния риск се съблюдават процедурите за наблюдение, измерване и управление на риска, свързан с инвестициите на всеки управляван от Компанията пенсионен фонд.

Основната цел на ПОК „Съгласие“ през 2008 г. ще бъде нарастване на пазарния дял на управляваните от Компанията пенсионни фондове, разширяване на предлаганите пенсионни продукти, подобряване на обслужването на осигурените лица и пенсионерите и улесняване на информирането на настоящите и потенциалните участници във фондовете „Съгласие“.

Компанията ще предприеме действия за създаване на фонд за допълнително пенсионно осигуряване по професионални схеми.

НОВИНИ

От 1 до 5 октомври 2008 г. министърът на труда и социалната политика Емилия Масларова и водена от нея делегация направи работно посещение в Чили. В делегацията са включени заместник-министърът на труда и социалната политика Димитър Димитров, д-р Хасан Адемов, председател на парламентарната Комисия по труда и социалната политика, Йордан

Христосков, управител на НОИ, Анелия Крушкова, председател на Държавната агенция по туризма, Евгений Иванов, изпълнителен директор и член на УС на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България, Иван Бойков, вицепрезидент на Строителната камара и представители на бизнеса.

Членовете на делегацията имаха срещи в Националния

осигурителен институт, Националната строителна камара, Националната камара за търговия, услуги и туризъм на Чили.

Беше подписан Меморандум за сътрудничество в областта на трудовите отношения, заетостта и социалната сигурност между Министерството на труда и социалната политика на България и Министерството на труда и социалната сигурност на Чили.

*Повече информация за социалното осигуряване и пенсионната реформа
можете да получите от страниците в Интернет на:*

Национален осигурителен институт ***www.nssi.bg***

*Министерство на труда и
социалната политика* ***www.mlsp.government.bg***

Комисия за финансов надзор ***www.fsc.bg***

*Проект “Пазар на труда”
към Американската агенция за
международно развитие* ***www.pension.bg***

*Редакцията колегия очаква от читателите на Бюлетина на НОИ
мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:*

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64
Тел: 02 926 1010; 02 926 1028
Бюлетинът се разпространява безплатно.*