

СЪДЪРЖАНИЕ

Иван Карановски – Споразумение за сътрудничество между Националния осигурителен институт, Националната агенция за приходите и Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”	3
Реформата	
Йордан Христосков – Финансиране на социалното осигуряване – модели и предизвикателства пред българската практика	5
Евроинтеграция	
България по пътя към Европа	10
Указание за издаването и попълването на формуляр Е 213 (“Подробен медицински доклад”)	15
Архивно стопанство	
Евгения Петрова – Осигурителен архив на НОИ – състояние и перспективи.....	17
Чужд опит	
Ив Флюкигер – Социално осигуряване, променящ се трудов пазар и финансовата криза: Предизвикателства и препоръки	21
Минало	
Валентина Минчева – За началото на социалното осигуряване в България	30

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година IX, брой 3, 2010

Редакционна колегия:

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

Редактор:

Валентина Минчева

Коректор Валентина Минчева

Предпечат Калина Минчева

Печат СД "Симолини-94"

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

**СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СЪТРУДНИЧЕСТВО
МЕЖДУ НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ, НАЦИОНАЛНАТА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРИХОДИТЕ И ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ “ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА”**

Ефективността на контрола за спазване на осигурителното и трудовото законодателство е немислима без координирани усилия на компетентните институции, на които е възложено осъществяването му – Националният осигурителен институт (НОИ), Националната агенция за приходите (НАП) и Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА ГИТ). Важно средство за осъществяването на тази координация са споразуменията, сключвани между институциите за предприемане на съвместни действия на контролните им органи в рамките на тяхната компетентност по осъществяване на превантивния и текущия контрол. В тази връзка ръководителите на трите институции – г-жа Христина Митрева – управител на НОИ, г-н Красимир Стефанов – изпълнителен директор на НАП и г-жа Румяна Михайлова – изпълнителен директор на ИА ГИТ, подписаха **Споразумение № 85 от 29.09.2010 г.** *“за предприемане на съвместни действия по превантивен и текущ контрол за спазване на осигурителното и трудовото законодателство, осигурителните приходи и разходи за взаимодействие между трите институции, с цел събирането на задължителните осигурителни вноски и разкриване на възможности за редуциране на извършените разходи за сметка на ДОО”.*

Видно е, че в центъра на споразумението стои интеграцията на действията за събиране на внесените осигурителни вноски и ограничаване на възможностите за неправомерно извършване на осигурителни разходи, а също и своевременното им разкриване, когато са извършени.

Напоследък НОИ, НАП и ИА ГИТ констатираха тревожна тенденция към увеличаване на случаите, в които за работници или служители с регистрирани или нерегистрирани трудови договори се подават данни в Регистъра на осигурените лица, въз основа на които се поражда и ползват осигурителни права, без за лицата да са внесени дължимите осигурителни вноски. Без участие в осигуряването, за тези лица се изплащат значителни суми за парични обезщетения за бременност, раждане и отглеждане на малко дете, обезщетения за временна неработоспособност и за безработица. Изчислява се по-висок размер на пенсиите и обезщетенията, като времето, за което не са внесени дължимите осигурителни вноски, се зачита за осигурителен стаж. Разкриват се случаи за включване в осигуряването и изплащане обезщетения на лица, които не са работили или работят без сключени и регистрирани трудови договори. Именно срещу предотвратяване на възможността за възникване на такива случаи е сключено настоящото споразумение.

Нов елемент при координиране на действията на контролните институции е тристранният характер на споразумението. Освен НОИ и НАП, в споразумението е привлечена и ИА ГИТ, с което се затваря кръгът във връзка с откриването на прикрити или нерегистрирани трудови правоотношения, невярно подадени данни за тях или други нарушения на трудовото законодателство, свързани с провеждане на осигуряването.

Според сключеното споразумение, общото и оперативното ръководство по организацията и осъществяването на съвместните действия се извършва от ръководителите на трите институции.

За целите на съвместните действия по контрола, споразумението предвижда сформирването на работна група от експерти от трите институции, която да разработи обхвата на проверките, въз основа на използваната информация от регистрите на трите ведомства, стратегията за извършването им, критериите за селекция и начините за информиране. Работната група разработва и предлага (включително и в резултат на извършените съвместни действия) *“конкретни мерки за взаимодействие между трите институции при работа с работодателите, осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се лица, за информирането им по спазване на трудовите и осигурителните права на осигурените лица”.* Експертите от работната група, както и срокът за осъществяване на нейните задачи, се определят с обща заповед на ръководителите на институциите.

Тези ръководители утвърждават и **план за извършване на съвместни проверки.** Въз основа на този план експертите разработват допълнителни подробни планове, необходими за извършването и отчитането на съвместните действия.

За подобряване на съвместните контролни действия, за спазване на осигурителните задължения и обслужването на работодателите, осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се лица, страните по споразумението взаимно обменят необходимата справочна информация от информационните си

4

системи по ред, определен от ръководителите на институциите. Страните по споразумението поемат задължение да използват постъпилата при тях информация само за целите, за които е получена, и да не я разпространяват на трети лица, освен в случаите, посочени със закон. Всички действия, предприети в изпълнение на споразумението, се осъществяват при спазване на разпоредбите на съответните закони, регламентиращи условията и реда за събиране, съхраняване, използване и разкриване на сведения, представляващи лични данни, данъчна и осигурителна информация или друга защитена от закона информация.

Споразумението е безсрочно и влиза в сила от датата на подписването му (29.09.2010 г.). То може да се изменя и допълва по инициатива на всяка от страните, за което се подписва допълнително споразумение. С него е отменено споразумението за съвместни действия между НАП и НОИ от 14.04.2010 г.

Иван Карановски,
гл. методолог в ГД “Осигуряване и краткосрочни плащания”

Реформата

ФИНАНСИРАНЕ НА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ – МОДЕЛИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД БЪЛГАРСКАТА ПРАКТИКА

Йордан Христосков,
заместник-ректор на Висшето училище по застраховане и финанси,
бивш управител на НОИ

Постоянното намаляване на осигурителните вноски за последните 10 години повиши дефицита в държавното обществено осигуряване на повече от 3 млрд. лв. С предвиденото в проектозакона за бюджета на ДОО за 2010 г. ново намаление на осигурителната вноска с 2 процентни пункта и продължаващия спад в икономиката се очакваше с трансфери и субсидии от държавния бюджет да се финансират около 70 на сто от разходите за осигурителни плащания и услуги. Нарастването на държавното участие, най-вече с приходи от данъци, във финансирането на осигурителната система поставя под съмнение нейната финансова устойчивост сега и в перспектива.

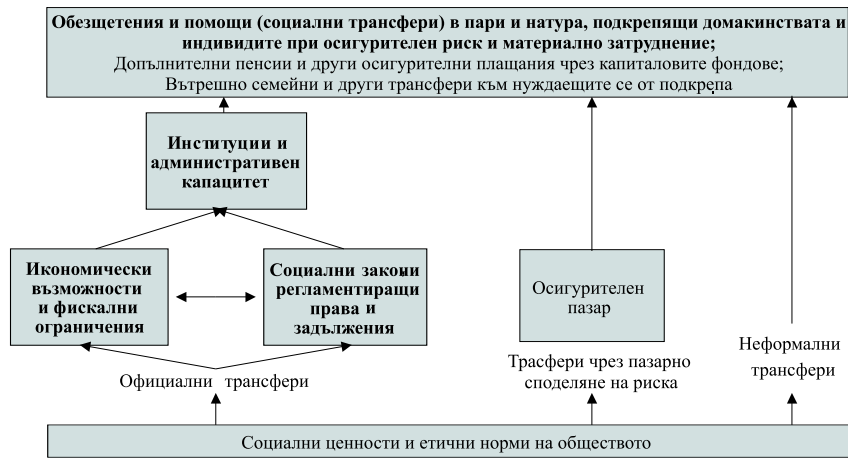
Дебатът за финансирането на социалноосигурителната система в България не може да бъде откъснат от въпроса за модела, принципите и институционалното устройство на социалното осигуряване. Досегашната политика на рязко намаляване размера на осигурителните вноски и увеличаване на бюджетните трансфери и субсидии към фондовете на общественото осигуряване по същество е един тих преход към държавно-бюджетно финансиране и ерозия на установения осигурителен модел. Тази политика влиза в противоречие с принципите на осигурителната система, ясно изразени в чл. 3 на Кодекса за социално осигуряване. На практика солидарността между осигурените лица, която е типична за системата „Бисмарк”, се подменя с националната солидарност – признак на системата „Беверидж”. Социалният диалог при управлението

на осигурителната система става формален, защото решаваща роля при определяне на приходите и разходите на осигурителната система вече има министърът на финансите. Фондовата организация на осигурителната система губи своя смисъл и актюерските разчети за размера на необходимата осигурителна вноска за всеки един от осигурените рискове са излишни. Равнопоставеността на осигурените лица силно се нарушава. Във финансирането на осигурителната система на практика участват както икономически активните лица, така и пенсионерите чрез заплащаните от тях косвени данъци. Националният осигурителен институт се превръща от финансова институция в обикновена агенция за социални плащания.

Трябва да се знае, че всяка промяна в осигурителното законодателство е част от една много сложна система, в основата на която стоят социалните ценности и етичните норми на обществото, които са изградени десетилетия наред (вж. фиг. 1). Официалните трансфери под формата на осигурителни плащания са резултат от един обществен договор, който не може да се променя всяка година в зависимост от конкретната икономическа или политическа конюнктура.

Нарушаването на този обществен договор води до загуба на доверие в осигурителната система и до нарастване на неформалните трансфери в рамките на домакинствата или във от тях, включително и чрез механизмите на неформалната икономика.

Фиг. 1. Социални ценности и социални трансфери в съвременното общество



1. Типология и източници на финансиране на системите за социална защита

Всяка промяна в политиката по социалното осигуряване, всяка законодателна инициатива трябва да почива на едно много добро познаване на архитектурата на системите за социална защита, на техния политико-икономически профил и свързаните с тях финансови схеми и финансови източници.

Официалните социални трансфери в съвременното общество могат да се осъществят по една или като комбинация от следните видове социалнозащитни схеми:

- Публични социалноосигурителни схеми, компенсирани доходите от труд при настъпване на болест, майчинство, трудова злополука и професи-

онална болест, безработица, инвалидност, старост или смърт;

- Схеми за допълнително социално осигуряване от капиталов или частично капиталов принцип, базирани на колективни трудови споразумения или индивидуални договори и индивидуални спестявания;

- Универсални социалнозащитни схеми, осигуряващи универсални помощи на основата на гражданство и семеен статус;

- Схеми за социално подпомагане, осигуряващи помощи в пари и в натура, базирани на доходен и имуществен тест.

Конкретните схеми за социална защита са тясно обвързани с определени финансови източници (вж. фиг. 2).

Фиг. 2. Финансови източници на схемите за социална защита

• Публични социалноосигурителни схеми	→ Осигурителни вноски в социалноосигурителни фондове (+ бюджетни субсидии); буферни (резервни) фондове
• Схеми за допълнително социално осигуряване	→ Осигурителни вноски (премии) от работодатели и работници в корпоративни и отворени осигурителни фондове и други институции
• Универсални схеми за социална защита	→ Държавен бюджет (данъчни приходи)
• Схеми за социално подпомагане	→ Държавен и местни бюджети (данъчни приходи)

Всяка една от тези схеми или тяхното комбинирано прилагане със съответния финансов източник или източници се свързва с определени политически модели, които най-общо могат да се сведат до:

- Консервативен (корпоративистки) модел

– базира се на солидарността между работещите и работилите и компенсира техните доходи от труд при настъпил осигурителен риск. Този модел гарантира високи обезщетения и по правило запазва постигнатия жизнен стандарт;

- Либерален модел – осигурява по правило еднакви обезщетения и помощи (често след доходен и имуществен тест) на нуждаещите се. Гарантира минимални средства, които се допълват с индивидуални спестявания в пенсионни фондове, застраховки и други;
- Универсален (скандинавски) модел – има универсално покритие и осигурява високи обезщетения на основата на високи данъци.

2. Архитектура и политически профил на българския осигурителен модел

Следвайки типологията на системите за социална защита и техния политико-икономически профил, българският осигурителен модел има следната архитектура, базирана на конкретни финансови източници:

- Държавно обществено осигуряване – с повече от 120-годишна история. Покрива загубата на доходи на работещите или работилите в случай на болест, майчинство, трудова злополука и професионална болест, безработица, инвалидност, старост и смърт. Финансира се от осигурителни вноски (допълнени с трансфери и субсидии от държавния бюджет). Управлява се трипартитно.
- Допълнително задължително пенсионно осигуряване – в процес на развитие от 2000 г. Изразява се в капитализация на средства от задължителни вноски в индивидуални партии с цел допълнителна втора пенсия или ранна пенсия за работещите при условията на първа и втора категория труд. Частно (пазарно) управление.

- Допълнително доброволно пенсионно осигуряване и доброволно пенсионно осигуряване по професионални пенсионни схеми – в процес на развитие съответно от 1994 и 2007 г. Изразява се в капитализация на средства от доброволни вноски на работодателите и работниците (заедно или поотделно) в индивидуални партии с цел допълнителна пенсия. Частно (пазарно) управление.

По своя политически профил българският осигурителен модел може да се определи като изразено консервативен (корпоративистки) разходопокривен тип осигурителен модел, допълнен с елементи на универсалния и либералния режим на социална защита. Осъществена през 2000 г. реформа предвижда да се засилва присъствието на либералните форми на социална защита с натрупването на повече средства в индивидуалните партии на осигурените лица. На тези форми обаче е определена допълваща роля и затова пенсионните фондове от

капиталов тип в българското законодателство са определени като *допълнителни*.

Установеният политически профил на българския осигурителен модел определя и „степените на свобода” на политическите партии и законодателя. Всяка промяна в рамките на установената философия на модела е възможна, но тя трябва да бъде съгласувана със социалните партньори и да бъде финансово осигурена. Всяко желание за промяна трябва да се съобразява с факта, че моделът на социалното осигуряване се основава на следните нива и характеристики:

- I ниво: обичаи, традиция, религия, социални норми и етика, практика на индустриалните отношения;
- II ниво: конституция, закони, държавно устройство и устройство на публичния сектор;
- III ниво: принципи, устройствени и материално-правни норми, източници на финансиране и статут на осигурителните фондове и притежаваното имущество;
- IV ниво: управленска структура, разпореждане с ресурси, персонал, материална база и др.

Промените в рамките на съществуващия модел засягат само IV ниво. До известна степен философията (профилът) на осигурителния модел може да се запази и при частични промени в III ниво. Промяната на модела на социалното осигуряване обаче задължително засяга всичките четири нива и изисква дълъг преход и огромни ресурси.

3. Основни въпроси, характер и последици от промяната в източниците на финансиране на социалното осигуряване в България

Провежданата през последните 7 години политика на намаляване на осигурителните вноски и на осигурителната основа по правило се мотивира като средство за стимулиране на конкурентоспособността на българската икономика и опит за борба със сивата икономика. На практика обаче тази политика, както вече бе посочено, води до съществени изкривявания в осигурителния модел и затова всеки, който подкрепя и провежда такава политика, трябва да отговори на следните въпроси:

- Кои финансови източници на социалното осигуряване променяме и в каква степен?
- Трайни или временни (антикризисни) са промените в източниците на финансиране на социалното осигуряване?

- Какви са характерът и целите на прехода, ако желаем промяна на осигурителния модел?
- Как промяната на финансиране на социалното осигуряване засяга отделните възрастови кохорти?
- Какви са последствията и цената на промяната?

Досегашната политика и битоващите в общественото пространство предложени за промяна в източниците на финансиране на социалното осигуряване в България могат обобщено да се сведат до следното:

- Системно се увеличава делът на данъчното финансиране чрез бюджетни субсидии и трансфери за сметка на намаляване на осигурителните вноски – над 60 на сто от средствата за пенсии вече се осигуряват от държавния бюджет;
- Либералните икономисти предлагат преминаване към финансиране на социалното осигуряване само от данъчни приходи, а осигурителните вноски да се насочат изцяло към капиталовия стълб;
- Предлага се по-широко привличане на други източници на финансиране на текущите плащания в социалното осигуряване – приходи от приватизация, от концесии, дивиденди от държавни търговски дружества и други, като алтернатива на намаляващите размери на осигурителните вноски.

Подмяната на осигурителните вноски с данъчни приходи в България се очертава като *трайна политика*. От намаляване размера на осигурителните вноски и на осигурителната основа за последните години в бизнеса са останали над 10 млрд. лева. Тази сума е почти равна на натрупания дълг на общественото осигуряване през този период. Най-интересното е, че тази политика се прилагаше в години на икономически растеж като средство за неговото ускоряване. Сега намалението на осигурителните вноски се предлага и като антикризисна мярка. Интересен е фактът, че никоя друга страна от ЕС не прилага такава политика за борба с кризата. България сега е с най-ниски вноски за пенсии сред новите страни-членки (вж. фиг. 3), но това с нищо не помогна да се избегне сегашната глобална криза. Няма никакви очевидни признаци да се е подобрила и конкурентоспособността на българската икономика.

За разлика от България, която продължава да намалява осигурителните вноски, реформите в някои страни предвиждат увеличение: Румъния – от

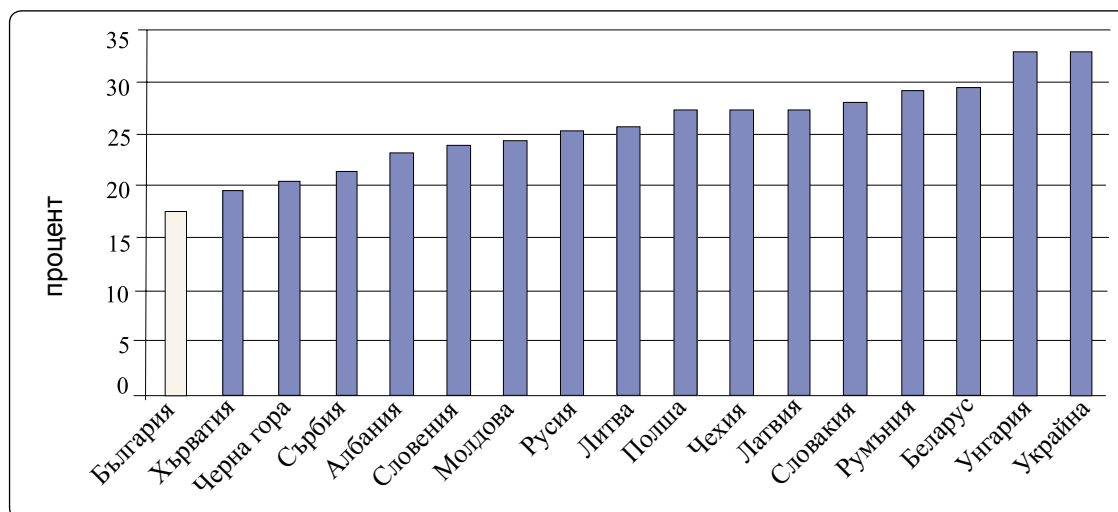
27,5 на 31,3%; Литва – от 26,3 на 28,3%; Русия – от 20 на 26%.

Прилаганата политика на намаление на вноските и най-вече предложенията за промяна на източниците на финансиране на социалното осигуряване на практика са промяна в архитектурата и философията на осигурителния модел в България. За инертна система като социалното осигуряване преходът към данъчно финансиране е рязък (шок), без предварителна преценка на последствията. Нито една страна-членка на ЕС не е намалила осигурителните вноски за работодателите около 2 пъти и половина за по-малко от десет години. Крайната цел на този преход е неясна. Би могло да се предполага, че се върви към държавно-бюджетна система на финансиране. Има обаче и политически заявки, че намалението на осигурителните вноски е преход към установяване на капиталово осигуряване. Тъй като тези две цели не са ясно заявени в нито един политически документ или нормативен акт, нещата са много по-прости – намалението на осигурителните вноски е поредица от политически жестове към бизнеса.

Ако все пак целта на намалението на осигурителните вноски и нарастването на данъчното финансиране в социалното осигуряване е преход към нов осигурителен модел, трябва да се знае, че това води до следните негативни резултати, а именно:

- Отделните възрастови кохорти са поставени при неравностойни условия и без ясен отговор за бъдещето на натрупаните им осигурителни права под формата на осигурителен стаж и доход, върху който те са се осигурявали;
- Текущото осъвременяване на осигурителните плащания вече зависи от фискалната политика, а не от строго установени принципи и правила. Това много ясно личи в Проектозакон за бюджета на ДОО за 2010 г., където е изоставен принципът на индексация на пенсиите по швейцарското правило, а самата индексация е поставена под условие – ако има средства за това;
- Провеждането на секторна политика за сметка на осигурителната система (привилегирани режими за малкия бизнес и земеделието) води до актюерска несправедливост между наемните работници и самонаетите;
- Привилегированите режими за държавни служители, военни, МВР и други, които не плащат лични осигурителни вноски, води до изкривяване на обществените отношения, несправедливост спрямо работещите по трудови правоотношения.

Фиг. 3. Осигурителни вноски за пенсии



Източник: Asta Zviniene, Human Development Department, World Bank, October 2009

Цената на ерозията на осигурителния модел включва още следните негативни последици:

- Високият дял на данъчните приходи във фондовете на социалното осигуряване и употребата на понятия като “данъчно-осигурителна тежест” демонтират работещите да плащат вноски;
- Разпределянето на осигурителните вноски между работника и работодателя, както и по осигурителни фондове губи своя смисъл;
- Обезсмислят се досегашни инвестиции (вкл. заем от Световната банка) в информационна система, отчитаща приноса на всеки осигурен. Усилията на работодателите и самонаетите да подават ежемесечно точна информация за осигуряването могат да се окажат напразни;
- Изграденото с много усилия и разход на ресурси архивно стопанство на НОИ с ведомостите за заплати на ликвидирания осигурители без правопреемник става излишно.

Още по-висока е цената на прехода към нов осигурителен модел. Еднократният преход към нов модел на социално осигуряване орязва натрупаните осигурителни права под формата на осигурителен стаж и доход, върху който са плащани осигурителни вноски и може да породи огромно социално напрежение. Един справедлив преход към нов модел на социалното осигуряване (капиталов или базиран на данъци) изисква над 100 млрд. лв. за финансиране на натрупаните права на осигурените. Очевидно е, че предложенията за финансиране на тази цена с приходи от приватизация, от концесии или от икономии на административните разходи са несериозни. Прехо-

дът към капиталов модел на социално осигуряване пък поражда проблема с двойната цена за младото поколение – веднъж младите трябва да натрупват вноски в индивидуалната си сметка за бъдеща пенсия, втори път трябва с данъци или вноски да издържат едновременно живеещото с тях възрастно население, което е пенсионирано по стария модел. Наред с това, паралелното функциониране на два модела за дълъг период от време оскъпява администрирането и обърква хората.

Изброените по-горе проблеми, породени от ерозията или подмяната на осигурителния модел в България, определено не са само национални. Те засягат пряко осигурявалите се и осигуряващите се граждани на страните от Европейското икономическо пространство и страните, с които България има двустранни спогодби в областта на социалното осигуряване.

Заклучение:

За да се запази сегашният модел на социалното осигуряване в България, основен източник на финансиране трябва да останат осигурителните вноски. Субсидиите от държавния бюджет и други източници трябва да играят допълваща роля, която впоследствие да се поеме от Фонда за финансова устойчивост на пенсионната система. Ако искаме промяна (подмяна) на установения осигурителен модел, това трябва да стане не като тих преврат, а с добре обмислена и обществено приемлива стратегия. Необходими са точни разчети за цената на този преход.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 883/2004 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

(продължение от бр. 2/2010 г.)

Раздел 2. Пенсионери и членове на техните семейства

Чл. 23. Право на обезщетения в натура съгласно законодателството на държавата-членка по пребиваване

Лице, което получава пенсия или пенсии съгласно законодателството на две или повече държави-членки, от които едната е държавата-членка по пребиваване, и което има право на обезщетения в натура съгласно законодателството на тази държава-членка, заедно с членовете на своето семейство получава такива обезщетения в натура от и за сметка на институцията по пребиваване, както ако е пенсионер, чиято пенсия е дължима само съгласно законодателството на тази държава-членка.

Чл. 24. Липса на право на обезщетения в натура съгласно законодателството на държавата-членка по пребиваване

1. Лице, което получава пенсия или пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки, и което няма право на обезщетения в натура съгласно законодателството на държавата-членка по пребиваване, въпреки това получава такива обезщетения за себе си и за членовете на своето семейство, доколкото би имало право на това съгласно законодателството на държавата-членка или на поне една от държавите членки, компетентни по отношение на неговите пенсии, ако то е пребивавало в тази държава-членка. Обезщетенията в натура се предоставят за сметка на институцията, посочена в параграф 2, от институцията по пребиваване, както ако заинтересованото лице има право на пенсия и обезщетения в натура съгласно законодателството на тази държава-членка.

2. В случаите, предвидени в параграф 1, разходите за обезщетенията в натура се поемат от институцията, определена по следните правила:

а) когато пенсионерът има право на обезщетения в натура съгласно законодателството на отделна

държава-членка, разходите се поемат от компетентната институция на тази държава;

б) когато пенсионерът има право на обезщетения в натура съгласно законодателството на две или повече държави-членки, разходите за тях се поемат от компетентната институция на държавата-членка, на чието законодателство лицето е било подчинено за най-дълъг период от време; ако в резултат на прилагането на това правило се окаже, че няколко институции трябва да поемат разходите за обезщетения, разходите се поемат от институцията, която прилага законодателството, на което последно пенсионерът е бил подчинен.

Чл. 25. Пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки, различни от държавата-членка по пребиваване, когато съществува право на обезщетения в натура в последната държава-членка

Когато лице, което получава пенсия или пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки пребивава в държава-членка съгласно чието законодателство правото на получаване на обезщетения в натура не зависи от изисквания за осигуряване или за извършване на дейност като заето или самостоятелно заето лице, и не се получава пенсия от тази държава-членка, разходите за обезщетения в натура, предоставяни на него и на членовете на семейството му, се поемат от институцията на една от държавите-членки, компетентна по отношение на пенсиите, определени в съответствие с чл. 24, параграф 2, доколкото пенсионерът и членовете на неговото семейство биха имали право на такива обезщетения, ако пребиваваха в тази държава-членка.

Чл. 26. Пребиваване на членовете на семейството в държава-членка, различна от тази, в която пенсионерът пребивава

Членовете на семейството на лице, което получава пенсия или пенсии съгласно законодателст-

вото на една или повече държави-членки, които пребивават в държава-членка, различна от тази, в която живее пенсионера, имат право да получават обезщетения в натура от институцията по пребиваване в съответствие с разпоредбите на прилаганото от нея законодателство, доколкото пенсионерът има право на обезщетения в натура съгласно законодателството в тази държава. Разходите се поемат от компетентната институция, отговорна за разходите за обезщетенията в натура, предоставяни на пенсионера в държава-членка по пребиваването му.

Чл. 27. Престой на пенсионер или на членове на неговото семейство в държава-членка, различна от държавата-членка, в която пребивават – престой в компетентната държава-членка – Решение за подходящо лечение извън държавата-членка по пребиваване

1. Чл. 19 се прилага *mutatis mutandis* за лице, получаващо пенсия или пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки и което има право на обезщетения в натура съгласно законодателството на една от държавите-членки, предоставяща пенсия/пенсии на него или на членовете на неговото семейство, които имат престой в държава-членка, различна от тази, в която пребивават

2. Чл. 18, параграф 1 се прилага *mutatis mutandis* за лицата, посочени в параграф 1, когато те имат престой в държавата-членка, в която се намира компетентната институция, която отговаря за разходите за обезщетенията в натура, предоставяни на пенсионера в държавата-членка по неговото пребиваване и посочената държава-членка е избрала това, и фигурира в приложение IV.

3. Чл. 20 се прилага съответно *mutatis mutandis* за пенсионер и/или членовете на неговото семейство, които имат престой в държава-членка, различна от тази, в която пребивават, с цел получаване на подходящо за състоянието им лечение.

4. Освен ако друго не е предвидено от параграф 5, разходите за обезщетенията в натура, посочени в параграфи 1–3 се поемат от компетентната институция, която отговаря за разходите за обезщетения в натура, предоставяни на пенсионера в държава-членка по пребиваването му.

5. Разходите за обезщетенията в натура, посочени в параграф 3 се поемат от институцията по място на пребиваване на пенсионера или на членовете на неговото семейство, ако тези лица пребивават в държава-членка, която е избрала система за възста-

новяване на разходи на базата на фиксирани суми. В тези случаи, за целите на параграф 3, институцията по място на пребиваване на пенсионера или на членовете на семейството му се счита за компетентна институция.

Чл. 28. Специални правила за пенсионирани погранични работници

1. Пограничен работник, който се пенсионира, има право, в случай на болест, да продължава да получава обезщетения в натура в държавата-членка, в която последно е осъществявал дейност като заето или самостоятелно заето лице, доколкото това представлява продължение на лечението, започнало в тази държава-членка. Понятието “продължение на лечението” означава продължение на изследванията, диагностиката и лечението на болестта.

2. Пенсионер, който в петгодишен период, предхождащ датата на отпускане на пенсия за старост или за инвалидност, е осъществявал дейност като заето или самостоятелно заето лице като пограничен работник в продължение на поне две години, има право на обезщетения в натура в държавата-членка, в която е осъществявал такава дейност като пограничен работник, ако тази държава-членка и държавата-членка, в която се намира компетентната институция, която поема разходите за обезщетения в натура, предоставяни на пенсионера в държавата-членка по пребиваването му, са избрали това и са посочени в приложение V.

3. Параграф 2 се прилага *mutatis mutandis* към членовете на семейството на бившия пограничен работник или към преживелите го лица, ако през време на периода, посочен в параграф 2, те са имали право на обезщетения в натура по чл. 18, параграф 2, дори ако пограничният работник е починал преди да започне получаването на пенсията си, при условие, че той е упражнявал дейност като заето или самостоятелно заето лице като пограничен работник в продължение на поне две години от петгодишен период предхождащ неговата смърт.

4. Параграфи 2 и 3 се прилагат дотогава, докато спрямо съответното лице започне да се прилага законодателството на някоя държава-членка въз основа на дейност като заето или самостоятелно заето лице.

5. Разходите за обезщетенията в натура, посочени в параграфи 1–3 се поемат от компетентната институция, която отговаря за разходите за обезщетенията в натура, предоставени на пенсионера или на преживелите го лица в съответните държави-членки по тяхното пребиваване.

Чл. 29. Парични обезщетения за пенсионери

1. Паричните обезщетения се изплащат на лице, получаващо пенсия или пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки от компетентната институция на държавата-членка, в която се намира компетентната институция, която поема разходите за обезщетенията в натура, предоставяни на пенсионера в държавата-членка по пребиваването му. Чл. 21 се прилага *mutatis mutandis*.

2. Параграф 1 се прилага също за членовете на семейството на пенсионера.

Чл. 30. Вноски от пенсионери

1. Институцията на държавата-членка, която съгласно приложимото законодателство, извършва удържки на осигурителни вноски за болест, за майчинство и съответните им обезщетения за гледане на малко дете от бащата, може да изисква и възстановява такива удържки, изчислени в съответствие със законодателството, което прилага, само доколкото разходите за обезщетенията по членове 23–26 се поемат от институцията на посочената държава-членка.

2. Когато в случаите по чл. 25 придобиването на право на получаване на обезщетения за болест, за майчинство и съответните им обезщетения за гледане на малко дете от бащата е в зависимост от плащането на осигурителни вноски или подобни плащания съгласно законодателството на държавата-членка, в която пребивава съответният пенсионер, тези осигурителни вноски не са дължими по силата на такова пребиваване.

Раздел 3. Общи разпоредби**Чл. 31. Обща разпоредба**

Членове 23 - 30 не се прилагат за пенсионер или членове на неговото семейство, които имат право на обезщетения съгласно законодателството на държава-членка въз основа дейност като заето или самостоятелно заето лице. В такъв случай, за целите на тази глава, към съответното лице се прилагат членове 17 - 21.

Чл. 32. Предимство на правото на обезщетения в натура – Специално правило за правото на обезщетения на членовете на семейството в държавата-членка по пребиваване

1. Самостоятелното право на обезщетения в натура въз основа на законодателството на дър-

жава-членка или съгласно тази глава има предимство пред производно право на обезщетения за членовете на семейството. Вторичното право на обезщетения в натура, обаче, има предимство пред самостоятелните права, когато самостоятелното право в държавата-членка по пребиваване съществува направо и само въз основа на пребиваването на заинтересованото лице в тази държава-членка.

2. Когато членовете на семейството на осигуреното лице пребивават в държава-членка, съгласно чието законодателство правото на обезщетения в натура не зависи от изискванията за осигуряване или за дейност като заето или самостоятелно заето лице, обезщетенията в натура се предоставят за сметка на компетентната институция в държавата-членка, в която те живеят, ако съпругът или лицето, което полага грижи за децата на осигуреното лице, осъществява дейност като заето или самостоятелно заето лице в посочената държава-членка или получава пенсия от тази държава-членка въз основа на дейност като заето или самостоятелно заето лице.

Чл. 33. Съществени обезщетения в натура

1. Осигурено лице или член на неговото семейство, което е имало право на протеза, основно помощно средство или друго значително обезщетение в натура, признато от институцията на една държава-членка, преди то да е било осигурено съгласно законодателството, прилагано от друга държава-членка, получава такива обезщетения за сметка на първата институция, дори ако са отпуснати след като посоченото лице вече е осигурено съгласно законодателството, прилагано от другата държава-членка.

2. Административната комисия съставя списъка на обезщетения, покрити от параграф 1.

Чл. 34. Съвпадане на обезщетения за дългосрочна грижа

1. Ако получателят на парични обезщетения за дългосрочна грижа, които се разглеждат като обезщетения за болест и поради това се предоставят от компетентната за паричните обезщетения държава-членка съгласно членове 21 или 29, има право в същото време и съгласно тази глава да претендира за обезщетения в натура, предназначени за същите цели от институцията по място на пребиваване или престой в друга държава-членка, и от институцията в първата държава-членка също е поискано да възстанови разходите за тези обезщетения в натура съгласно член 35, се прилага общата

разпоредба за предотвратяване съвпадането на обезщетения, постановена в чл. 10, само със следното ограничение: ако заинтересованото лице поиска и получи обезщетенията в натура, от стойността на паричните обезщетения се изважда стойността на обезщетенията в натура, които са поискани или биха могли да бъдат поискани от институцията в първата държава-членка, от която е поискано да възстанови разходите.

2. Административната комисия съставя списъка на паричните обезщетения и обезщетенията в натура, обхванати от параграф 1.

3. Две или повече държави-членки, или техните компетентни власти, могат да се споразумеят за други мерки или за допълнителни мерки, които не са по-неблагоприятни за съответните лица от принципите, установени в параграф 1.

Чл. 35. Възстановяване на разходи между институции

1. Обезщетенията в натура, предоставяни от институция на една държава-членка от името на институция на друга държава-членка съгласно тази глава се възстановяват напълно.

2. Възстановяването по параграф 1 се определя и извършва в съответствие с разпоредбите, установени от регламента по прилагането, или при представянето на доказателство за действително извършени разходи, или на базата на фиксирана сума за държавите-членки, в които правните или административните структури са такива, че възстановяването на базата на действително извършени разходи не е целесъобразно.

3. Две или повече държави-членки и техните компетентни власти, могат да предвидят други начини за възстановяване или за отмяна на всякакво възстановяване между институциите, намиращи се под тяхна юрисдикция.

ГЛАВА 2. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ БОЛЕСТИ

Чл. 36. Право на обезщетения в натура и на парични обезщетения

1. Без да се засягат някои по-благоприятни разпоредби в параграф 2 от настоящия член, членове 17, 18, параграф 1, чл. 19, параграф 1 и чл. 20, параграф 1 се прилагат също за обезщетения за трудови злополуки и професионални болести.

2. Лице, което е претърпяло трудова злополука или страда от професионална болест и което пребивава или има престой в държава-членка, различна

от компетентната държава-членка има право на специалните обезщетения в натура по схемата за трудови злополуки или професионални болести, предоставяни от името на компетентната институция, от институцията по място на пребиваване или престой в съответствие с прилаганото от нея законодателство, така както ако това лице е било осигурено съгласно посоченото законодателство.

3. Чл. 21 се прилага също за обезщетенията, включени в тази глава.

Чл. 37. Разходи по транспортиране

1. Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство предвижда поемане на разходите за транспортиране на лице, претърпяло трудова злополука или страдащо от професионална болест, или до мястото, където пребивава, или до болница, поема такива разходи до съответното място в друга държава-членка, където лицето пребивава, при условие, че тази институция даде предварително разрешение за такова транспортиране, като надлежно прецени причините, които го оправдават. Такова разрешение не се изисква за пограничен работник.

2. Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство предвижда поемане на разходите за транспортиране на тялото на лице, загинало при трудова злополука до мястото на погребението, в съответствие с прилаганото от нея законодателство поема разходите до съответното място в друга държава-членка, където лицето е пребивавало по време на злополуката.

Чл. 38. Обезщетения при професионална болест, когато лицето, страдащо от такава болест е било изложено на същия риск в няколко държави-членки

Когато страдащо от професионална болест лице е осъществявало съгласно законодателството на две или повече държави-членки дейност, която по своя характер може да причинява посочената болест, обезщетенията, за които това лице или преживелите го лица могат да претендират, се отпускат изключително съгласно законодателството на последната от тези държави, чиито изисквания са изпълнени.

Чл. 39. Влошаване на професионална болест

В случай на влошаване на професионална болест, за която лицето, страдащо от такава болест, е получавало или получава обезщетения съгласно законодателството на държава-членка, се прилагат следните правила:

а) ако заинтересованото лице по време на получаване на обезщетенията не е осъществявало съгласно законодателството на друга държава-членка дейност като заето или като самостоятелно заето лице, която би могла да причини или да влоши тази болест, компетентната институция на първата държава-членка поема разходите по обезщетенията съгласно разпоредбите на прилаганото от нея законодателство, като отчита влошаването;

б) ако заинтересованото лице по време на получаване на обезщетенията е осъществявало такава дейност съгласно законодателството на друга държава-членка, компетентната институция на първата държава-членка е длъжна да поеме разходите по обезщетенията съгласно разпоредбите на прилаганото от нея законодателство, без да отчита влошаването.

Компетентната институция на втората държава-членка отпуска на заинтересованото лице добавка, размерът на която е равен на разликата между размера на обезщетенията, дължими след влошаването и размера, който би бил дължим преди влошаването съгласно прилаганото от нея законодателство, ако болестта е възникнала съгласно законодателството на тази държава-членка;

в) правилата за намаляване, спиране или прекратяване, установени в законодателството на държава-членка не се прилагат срещу лица, получаващи обезщетения, предоставени от институции на две държави-членки, в съответствие с буква б).

Чл. 40. Правила за отчитане особеностите на някои законодателства

1. Ако в държавата-членка, в която заинтересованото лице пребивава или има престой, не съществува осигуряване срещу трудови злополуки или професионални болести, или такова осигуряване съществува, но няма институция, която да отговаря за отпускане на обезщетения в натура, тези обезщетения се предоставят от институцията по място на пребиваване или престой, която отговаря за предоставянето на обезщетения в натура в случай на болест.

2. Ако в компетентната държава-членка не съществува осигуряване срещу трудови злополуки или професионални болести, разпоредбите на тази глава относно обезщетенията в натура се прилагат въпреки това за лице, което има право на такива обезщетения в случай на болест, за майчинство и съответните им обезщетения за гледане на малко дете от бащата съгласно законодателството на тази държава-членка, ако това лице претърпи трудова злополука или страда от професионална болест по време на пребиваването или престоя си в друга държава-членка. Разходите се поемат от институцията, компетентна за обезщетенията в натура съгласно законодателството на компетентната държава-членка.

3. Член 5 се прилага за компетентната институция в държава-членка по отношение на равностойността на трудовите злополуки и професионалните болести, които или са настъпили или са били потвърдени впоследствие съгласно законодателството на друга държава-членка при оценяване степента на неработоспособност, правото на обезщетение или неговия размер, при условие че:

а) не се дължи обезщетение във връзка с трудова злополука или професионална болест, настъпила или установена в миналото, съгласно прилаганото от нея законодателство; и

б) не се дължи обезщетение във връзка с трудова злополука или професионална болест, настъпила или потвърдена впоследствие съгласно законодателството на другата държава-членка, съгласно което е претърпяна трудовата злополука или е потвърдена професионалната болест.

Чл. 41. Възстановяване на разходи между институции

1. Член 35 се прилага също към обезщетенията, уредени в тази глава и възстановяването се извършва на базата на действително направени разходи.

2. Две или повече държави-членки или техните компетентни органи, могат да предвидят други начини за възстановяване или за отмяна от всякакво възстановяване между институциите, намиращи се под тяхна юрисдикция.

УКАЗАНИЕ ЗА ИЗДАВАНЕТО И ПОПЪЛВАНЕТО НА ФОРМУЛЯР Е 213 (“ПОДРОБЕН МЕДИЦИНСКИ ДОКЛАД”)*

Формуляр Е 213 се издава на основание разпоредбите на членове от 39 до 41, 43а и 87 от Регламент №1408/71.

Формулярът се използва в случаите, когато от компетентна институция на държава, прилагаща регламента, се изиска необходима информация за здравословното състояние на лице, кандидатстващо за отпускане на пенсия за инвалидност от друга държава-членка на ЕС/ЕИП, на чиято територия лицето не пребивава.

Формуляр Е 213 не се използва при преценка на правото на обезщетения в натура или парични обезщетения при временна неработоспособност или майчинство.

Съгласно чл. 87 от Регламент 1408/71, **по искане на компетентната институция**, медицинските прегледи, предвидени от законодателството на една държава-членка, могат да се извършват на територията на друга държава-членка от институцията по местопребиваване или местоживее на лицето, което има право на обезщетения. В тези случаи медицинските прегледи се считат за извършени на територията на компетентната държава.

Няма основания да се издава формуляр Е 213 в случаите, когато лицето иска неговото попълване, без да е постъпило искане от компетентна институция на държава-членка или в случаите, когато е постъпило заявление за отпускане на пенсия за инвалидност от друга държава-членка, но все още няма постъпило изрично искане от съответната компетентна институция. Това е така, защото формуляр Е 213 служи за служебно удостоверяване на посочените в него факти с правно значение. Не е необходимо предварителното издаване дори и по желание на заинтересовано лице, без постъпило искане от компетентна институция, тъй като е възможно тази институция

да разполага с достатъчно информация за здравословното състояние на лицето, която да му позволи да направи преценка за отпускане на инвалидна пенсия, без да се необходими допълнителни медицински изследвания и прегледи.

Преди попълване на формуляра следва внимателно да се прочетат указанията, които се намират в края на формуляра.

I. Попълване на Е 213 в България – за лица, подчинени на социалното законодателство на България или друга държава-членка на ЕС/ЕИП

За издаване на формуляр Е 213 следва да се процедира по следния начин:

1. Искането за издаване на формуляр Е 213 постъпва в дирекция “Европейски регламенти и международни договори” (“ЕРМД”) при Централно управление на НОИ от компетентна институция на съответната държава-членка. В случаите, когато това искане е адресирано до друга институция в Република България (МЗ, МТСП, НЕЛК, НЗОК или др.), тя го препраща в дирекция “ЕРМД” при ЦУ на НОИ.

2. Служителите в дирекция “ЕРМД” при ЦУ на НОИ попълват точки от 1.2.1 до 1.2.10 и от 1.4.1 до 1.4.6 с данните, които са им известни, и предоставят формуляра на лицето.

3. Лицето се обръща към лекуващия го лекар в Република България за попълване на точки от 1.3.1 до 1.3.3 и подготвяне на документацията за извършване на експертиза на трайната неработоспособност.

4. Медицинската част на формуляр Е 213 се попълва по следния начин:

➤ Реквизитите по точки от 2 до 8 – от лекува-

* NB – от 1 май 2010 г. тези Е-формуляри повече няма да бъдат издавани от българските институции поради отмяна на Регламенти 1408/71 и 574/72, като ще бъдат заменени от Структурирани Електронни Документи, издавани на основание на Регламенти 883/2004 и 987/09.

Структурираните електронни документи ще бъдат публикувани на страницата на МТСП след 1 май 2010 г. с указание кои български институции ги издават.

щия лекар;

➤ Реквизитите по точка 9 – от службите по трудова медицина;

➤ Реквизитите по точки от 10 до 11.6 – от специалист по трудова медицина към Службата по трудова медицина, която обслужва последния (настоящ) работодател на освидетелстваното лице;

➤ Реквизитите по точки от 11.7 до 11.11 – от ТЕЛК, като т. 11.7. и 11.8 не се попълват в България;

➤ Реквизитите по точка 11.12 – от специалиста по трудова медицина към СТМ, която обслужва работодателя;

➤ Реквизитите по точка 12 – от ТЕЛК;

➤ Допълнителната информация за целите на институциите в Нидерландия се попълва от специалиста по трудова медицина СТМ, обслужваща работодателя;

➤ Допълнителната страница за целите на институциите в Обединеното кралство се попълва от психиатър в структурата на СТЕЛК по Психични болести;

➤ Допълнителната страница за целите на норвежките институции се попълва в точка 1 – от НОИ; в точка 2 – от НАП и в точка 3 – от дирекция

“Социално подпомагане” и дирекция “Социални дейности” към общините.

5. След попълване на медицинската част, формулярът се връчва на лицето, което го предоставя на дирекция “ЕРМД” при ЦУ на НОИ за попълване на точки от 1.1.1 до 1.1.3 и изпращане до компетентната институция, поискала извършването на медицинския преглед.

II. Постъпване на формуляр Е 213 от друга държава-членка на ЕС/ЕИП

Аналогично се постъпва и в случаите, когато подчинено на българското законодателство лице изпадне в състояние на трайно намалена работоспособност при престой/пребиваване в другите държави от ЕС/ЕИП.

При получаване на формуляр Е 213 в България от институция на друга държава-членка, същият следва да се изпраща от Д „ЕРМД” при ЦУ на НОИ до РКМЕ – гр. София, за насочване към съответната ТЕЛК, която следва да издаде българско експертно решение.

НОВИНИ

На 29.09.2010 г., в София, беше подписано **Споразумение № 85** между Националния осигурителен институт (НОИ), Националната агенция за приходите (НАП) и Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА ГИТ) “за предприемане на съвместни действия по превантивен и текущ контрол за спазване на осигурителното и трудовото законодателство, осигурителните приходи и разходи за взаимодействие между трите институции, с цел събирането на задължителните осигурителни вноски

и разкриване на възможности за редуциране на извършените разходи за сметка на ДОО”.

Споразумението предвижда сформирването на работна група от експерти от трите институции, която да разработи обхвата на проверките, въз основа на използваната информация от регистрите на трите ведомства, стратегията за извършването им, критериите за селекция и начините за информирание. Работната група разработва и предлага (включително и в резултат на извършените съвместни действия) “конкретни мерки за взаимодействие между трите

институции при работа с работодателите, осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се лица, за информирането им по спазване на трудовите и осигурителните права на осигурените лица”.

Споразумението беше подписано от: г-жа Христина Митрева – управител на НОИ, г-н Красимир Стефанов – изпълнителен директор на НАП, и г-жа Румяна Михайлова – изпълнителен директор на ИА ГИТ. То е безсрочно и влиза в сила от датата на подписването му (29.09.2010 г.).

ОСИГУРИТЕЛЕН АРХИВ НА НОИ – СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ

Евгения Петрова,
директор на дирекция “Осигурителен архив и
документно-информационни дейности”

Осигурителният архив на НОИ реализира концепцията за централизирано приемане, съхраняване и използване на разплащателна и трудовоправна документация на прекратени осигурители без правоприменник. Създаването и функционирането на осигурителния архив е комплекс от действия в посока промени в нормативната уредба, осигуряване на сграден фонд, изграждане на информационна система и структурно и кадрово обезпечаване на дейността.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (ЗИДКСО, обн. ДВ, бр. 38 от 3.05.2005 г.) се извърши най-важната промяна на законодателството във връзка с документите за доказване на осигурителен стаж и доход. С този закон се създадоха разпоредби в чл. 5, които въведоха задължението за осигурителите без правоприменник, които прекратяват дейността си след 1.01.2006 г., да предават разплащателните ведомости в съответното териториално поделение. Наред с това, съгласно §7 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗИДКСО, всички юридически или физически лица, държавни учреждения, общини или кметове, съхраняващи разплащателни ведомости на прекратени осигурители преди 1.07.2005 г., които нямат правоприменник, бяха задължени в двугодишен срок, считано от 1.07.2005 г., да ги предадат в съответното ТП на НОИ. В същия срок кметовете, които съхраняват документи за осигурителен стаж и доход на лица, работили в организациите по §12 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за собствеността и ползването на земеделските земи, бяха длъжни

да ги предадат в ТП на НОИ.

Разпоредбата на чл. 5, ал. 11 от КСО създаде задължение Националният осигурителен институт да поддържа информационна система за разплащателните ведомости, данните от която ще се използват за изчисляване и отпускане на пенсии и паричните обезщетения.

Дейността по обработването, събирането, регистрирането, съхраняването и използването на разплащателните ведомости на прекратени осигурители без правоприменник се регламентира с Инструкция № 5/30.06.2005г. на управителя на НОИ (обн. ДВ, бр. 57 от 12.07.2005 г., посл. изм. ДВ, бр. 40 от 18.05.2007 г., бр. 109 от 23.12.2008 г., изм. бр. 49 от 30.06.2009 г.).

Дирекция “Осигурителен архив и документно-информационни дейности” (“ОАДИД”) осъществява методическо ръководство, координация и контрол на дейността по събирането, регистрирането, съхраняването и използването на разплащателните ведомости на прекратени осигурители без правоприменник. Във функциите на дирекцията е и методология на общоведомствения архив на НОИ и неговите териториални подразделения. Приоритет е управлението и координацията на процесите по изграждане на центрове за електронна обработка на документацията на прекратени осигурители без правоприменник.

Към момента функционират два типа архивохранилища:

– **Архивохранища, съхраняващи документация на две и повече ТП на НОИ** – “Обединено архивно стопанство”(“ОАС”) – Пловдив, “ОАС” Невестино

към ТП на НОИ – Кюстендил, “ОАС” – Търговище, “ОАС” – Силистра и “ОАС” – Тетевен;

– **Архивохранилища, съхраняващи документацията на едно ТП** – Бургас, Видин, Враца, Монтана, Кърджали, Сливен, Стара Загора, Хасково и Ямбол;

Архивохранилища с функциониращи центрове за електронна обработка (сканиране и индексирание) на разплащателната документация са:

- **“ОАС” – Пловдив** – съхранява разплащателна документация на ТП на НОИ – Пловдив, Пазарджик и Смолян;

- **“ОАС” – Невестино** – съхранява разплащателна документация на Столично управление ”Социално осигуряване”(СУ “СО”), София-област, Благоевград, Перник и Кюстендил;

- **“ОАС” – Търговище** – съхранява разплащателна документация на ТП на НОИ – Търговище,

Разград, Варна и Шумен;

- **“ОАС” – Силистра** – съхранява разплащателна документация на ТП на НОИ – Силистра и Добрич;

- **Гр. Тетевен към ТП на НОИ – Ловеч** – след въвеждане в експлоатация през юли 2010 г. съхранява разплащателна документация на ТП на НОИ – Ловеч, Плевен, Велико Търново и предстои транспортиране на документацията на ТП на НОИ – Габрово.

В процес на изграждане е Обединен осигурителен архив към ТП на НОИ – гр. Враца за съхраняване на разплащателната документация на ТП на НОИ – Враца, Монтана и Видин, като се планира и изграждането на център за електронна обработка на документи.

	Приети осигурители	Приети дела	Заявления за осигурителен стаж и доход	Издадени удостоверения за осигурителен стаж и доход	Електронно архивирани страници
Пловдив	1 390	60 730	18 572	14 835	7 436 603
Невестино	2 042	108 480	33 247	26 257	11 325 124
Търговище	640	38 315	11 801	9 557	657 656
Силистра	553	41 724	11 135	11 175	0

Концепцията за изграждане на архивохранилища, в които да се приема документацията на прекратени осигурители без правоприменик, беше доразвита с оглед ангажиментите на НОИ за прием на болнични листове. С Наредбата за изчисляване и изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО, в сила от 1.01.2007 г., се въведе задължението ТП на НОИ да осигурят съхраняването на болничните листове за срок от 3 години и това създаде предпоставка за формиране на значителни документални масиви.

Съгласно чл. 5, ал. 11 от КСО, НОИ има задължение да създаде и поддържа информационна система за съдържанието на документите под формата на електронно досие на всеки осигурител.

За изпълнение на този ангажимент между НОИ и фирма „Димяна” ЕООД беше сключен Рамков договор № 119/24.10.2005 г. с предмет изграждане на информационна система за управление и използване, сканиране и индексирание на документите, въз основа на които се установява осигурителен стаж и доход.

За тази цел масивът от разплащателни ведомости, обхващащи периода 1.01.1976–31.12.1996 г., подлежи на сканиране и индексирание, а информацията от него в електронен вид ще се използва за изчисляване и отпускане на пенсии и парични обезщетения. Посочената хронологична рамка се обуславя от въвеждането на ЕГН като административен идентификатор на гражданите през 1976 г. и Регистър на осигурените лица в НОИ през 1997 г.

До създаването на електронно досие, документите, приети за съхранение в архивохранилищата, включително необхванатите в посочената хронологична рамка, се използват за издаване на удостоверения за осигурителен стаж и доход от служителите на сектор/отдел „Архивно стопанство“ в ръчен режим на работа.

Електронният осигурителен архив е система, състояща се от няколко компонента:

1. Дейности по регистрация – регистрация и архивиране на документите

Процесът по регистрация обхваща целия приет

документален масив, който постъпва в архивните стопанства в ТП на НОИ и се осъществява на нива: осигурител/протокол/дела. Работата с регистрационния модул е задължение на служителите на Архивно стопанство.

2. Електронно архивиране на документите – обхваща процесите **сканиране на документите и индексиране на информация**. Индексирането на данни включва компютърна обработка за въвеждане на признаци за търсене от хартиен носител – осигурител, име на осигурено лице, периоди и т.н.

Процесите на сканиране и индексиране се предхождат от **стикиране на страниците** – този ангажимент изпълняват служителите на осигурителния архив.

3. WEB-базирана „търсачка“ – дава информация за осигурител, осигурено лице, период и др. Чрез транспортен модул се осъществяват и следните функции:

- локализира местоположението на архивните кутии и съдържащите се в тях дела;
- дава информация за статуса на архивните кутии (предстояща или приключила електронна обработка) и съдържащите се в тях дела.

За автоматизирането на процеса по унищожаване на разплащателна и трудовоправна документация с изтекъл 50-годишен срок на съхранение беше разработен модулът „Унищожаване на дела“. Наред с това приложението съдържа функционалност, позволяваща локализация на свободните архивохранилищни площи, което поддържа оптимален режим за използване на пространството.

Обобщение: подлежащите на електронна обработка страници са над 65 000 000, като до 31.08.2010 г. електронно обработени са около 20 000 000 страници. **В процентно изражение – 30% от подлежащата на електронно архивиране документация е обработена.**

Цифровото изражение на основните показатели, отразяващи практическата дейност по приемане и използване на документация от прекратени осигурители без правоприменник, от стартиране на дейността през юли 2005 до август 2010 г. е отразено в приложената таблична форма (*Приложение №1*).

Ангажимент на дирекцията е да оказва съдействие на граждани при издирване на документация на прекратени осигурители, която е безстопанствена и съществува риск от унищожаването ѝ. В тази връзка разпоредбата на чл. 108 от КСО предвижда контролните органи на НОИ да изискват и изземват от физическите и юридическите лица

оригиналните документи на прекратени осигурители без правоприменник, въз основа на които се установяват осигурителен стаж и доход. Съгласно чл. 6, ал. 1 от Инструкция №5/30.06.2005 г. е предвидена възможност за изземване на разплащателна и трудовоправна документация по нареждане на ръководителя на ТП на НОИ.

От началото на дейността до август 2010 г. ТП на НОИ са извели документация на 146 осигурителя, чийто приблизителен брой е 16 000 дела. Причина за липсата на точна цифра е обстоятелството, че при фактическото изземване и в процеса на обработката на делата има документи от масово-типов характер с изтекли срокове на съхранение или неподлежащи на запазване, съгласно изискванията на Инструкция № 5 от 30.06.2005 г.

От 3.07.2008 г. на интернет-страницата на НОИ: www.nssi.bg (рубриката “Електронно архивно стопанство”) се публикува информация за конкретните прекратени осигурители без правоприменник, чиято документация е приета в ТП на НОИ. Списъкът е структуриран в два варианта:

- по азбучен ред на осигурителите;
- по териториални поделения на НОИ.

Предвид обстоятелството, че приемът на документация на основание чл. 5, ал. 10 от КСО е регламентиран, непрекъснат процес, информацията за новоприетите осигурители се актуализира своевременно.

От април 2009 г. на Дирекция “ОАДИД” беше възложен ангажимент по издаване на удостоверения за осигурителен стаж въз основа на документацията на Съвета за взаимно осигуряване на членовете на ТПК. Осигурителната картотека се съхранява в общоведомствения архив на ЦУ, а броят на лицата – частни занаятчии и упражняващи свободни професии (занаятчии, артисти, музиканти, художници, търговци и др.), които са започнали осигуряване от основаване на СВОЧ до края на 1999 г., е приблизително 112 000.

Основните перспективи в развитието на осигурителния архив очертават следните акценти:

- съкращаване на технологичното време за издаване на удостоверения чрез функциониране на електронния архив в пълен капацитет;
- балансиране на дейността чрез паралелното реализиране на процедури по прием на документи по чл. 5, ал. 10 от КСО и процедури по унищожаване на документация с изтекли срокове на съхранение. Пълният цикъл дейности от прием до регулярно унищожаване на документи ще доведе до оптимално използване на архивохранилищната площ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АРХИВНО СТОПАНСТВО - данни за периода 30 юни 2005 - 31 август 2010 г.

ТП на НОИ	Прием на документация			Заявления за издаване на удостоверение за осигурителен стаж и доход	Издадени удостоверения за осигурителен стаж и доход	Издадени откази	Регистрирани осигурители	Регистрирани дела	Дигитално обработени стр.
	осигурители	дела	листове						
01 Б. лагоевград	253	18 450	1 634 783	478	239	150	247	17 257	
02 Бургас	1 025	37 763	3 028 790	11 381	7 120	3 460	732	32 175	
03 Варна	825	25 710	3 883 343	8 625	6 812	963	211	14 999	
04 В. Търново	507	28 984	3 719 591	8 017	6 378	2 237	444	28 417	
05 Видин	283	21 878	2 334 425	4 577	3 562	947	242	21 028	
06 Враца	479	38 031	4 076 122	6 880	5 717	1 124	295	17 916	
07 Габрово	327	15 089	1 510 885	4 248	3 295	862	294	14 543	
24 Добрич	473	30 311	2 685 584	3 217	3 577	357	448	25 462	
08 Кърджали	168	8 857	904 525	8 644	8 814	903	151	8 545	
09 Кюстендил	232	16 268	1 612 245	33 247	26 257	10 354	231	16 563	11 325 124
10 Ловеч	305	14 617	1 338 360	4 812	4 105	879	284	14 563	
11 Монтана	391	21 475	1 940 158	6 884	7 330	1 212	375	20 442	
12 Пазарджик	362	21 503	1 995 192	4 313	3 622	1 285	294	14 594	
13 Перник	149	10 498	1 201 152	1 220	1 250	84	150	9 724	
14 Плевен	455	32 526	3 417 254	8 908	8 014	974	454	32 496	
15 Пловдив	992	42 075	5 922 144	18 572	14 835	6 558	1 004	53 170	7 436 603
16 Разград	313	16 429	1 750 452	7 989	9 457	1 403	313	16 423	
17 Русе	533	11 437	1 386 822	5 697	4 822	652	400	9 073	
18 Силистра	320	16 472	1 682 739	11 135	11 175	1 510	324	16 472	
19 Сливен	343	15 324	1 352 640	6 261	6 572	870	167	12 534	
20 Смолян	336	16 308	1 761 141	3 565	2 811	614	166	5 939	
21 София-град	1 278	41 212	5 172 943	5 503	905	2 944	1 245	37 142	
22 София-област	359	24 569	2 654 550	504	321	226	359	24 564	
23 Ст. Загора	513	17 279	2 132 450	9 675	7 082	2 394	514	17 420	
25 Търговище	382	22 134	1 785 338	11 801	9 557	4 568	382	22 134	657 656
26 Хасково	477	23 725	2 337 071	9 692	8 022	1 916	469	23 687	
27 Шумен	745	28 224	2 874 669	8 079	6 012	932	261	18 727	
28 Ямбол	309	11 082	1 417 842	4 531	4 314	480	310	11 046	
ОБЩО:	13 134	628 230	67 513 210	218 455	181 977	50 858	10 766	557 055	19 419 383

СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, ПРОМЕНЯЩ СЕ ТРУДОВ ПАЗАР И ФИНАНСОВАТА КРИЗА: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРЕПОРЪКИ*

Ив Флюкигер,
професор по политическа икономика,
директор на Обсерватория по заетостта
(Женевски университет, Швейцария)

УВОД

През последните две десетилетия трудовият пазар в Европа, както и в останалия свят, е преминал през значителни промени. Още повече тези промени са възникнали на фона на едно остаряващо общество и в условията на глобализирана икономика. Тези предизвикателства от структурно естество наскоро бяха влошени още повече от влиянието на финансовата криза, която предизвика значителен ръст на безработицата, последствията от което все още не са напълно разкрити и която има по-тежък ефект върху определени страни, в частност в Източна Европа. Целта на настоящата статия е да разгледа предизвикателствата, пред които системите за социално осигуряване в Европа са изправени и да предложи редица възможни пътища за тяхното преодоляване.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА, ПРЕД КОИТО СА ИЗПРАВЕНИ СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Пазарът на труда в Европа в момента преминава през промени, които не са предизвикани само от настоящата ситуация, а са свързани по-дълбоко със структурни промени.

Промени в пазара на труда

Промените предизвикаха възникване на нови форми на заетост. Те се изразяват в местоработата, продължителността на работното време, организацията, качествата и статута на лицата, заети в тези дейности.

Докато на пръв поглед тези феномени могат да изглеждат много различни един от друг, те всички съответстват на една и съща тенденция, която се наблюдава в повечето европейски страни, а именно гъвкавостта на работата и нейната организация.

Въпреки че концепцията за гъвкава заетост е широко използвана, трябва да се отчете, че тя покрива ситуации, които често са много различни. Тя може да приема формата на:

- *Количествена външна гъвкавост*, когато предприятията регулират работната си сила чрез наемане и освобождаване;
- *Функционална гъвкавост*, която предполага многовалентност на работници и диверсификация на техните задължения; и
- *Временна гъвкавост*, която приема формата на по-малко строги договорености относно работното време и диверсификация в статута на заетите активни лица.

Докато първата гъвкавост не е ново явление, то

* Докладът е четен на първия регионален Европейски форум по социално осигуряване, организиран от Международната организация по социално осигуряване (МАСО), проведен от 3 до 5 март 2010 г. във Варшава. Превод от английски Петър Петров.

изглежда, че през последните години предприятията са променили отношението си към освобождаване, като в сравнение с миналото прибягват много по-малко до политика на акумулиране на работна сила по време на икономически спад.

Вторият вид гъвкавост също става все по-широко разпространен. Изглежда че пропорцията на трудоспособните хора, които са сменили професията и работата си с различна от тази, за която първоначално са били обучени, е продължила да се покачва през последните 20 години. Например в Швейцария този процент се е повишил от 38% през 1980 г. на почти 50% сега. Даден вид дейност днес вече не се упражнява цял живот и е необходимо да бъдем подготвени за нуждата да сменяме работата си, без съмнение няколко пъти, по време на активния ни трудов живот.

В заключение, от началото на 90-те години се увеличава прибягването до гъвкавост на работното време. Тази тенденция се наблюдава особено ясно в ръста на работата на непълно работно време и в увеличаване броя на самонаетите лица. Въпреки че тези форми на заетост всъщност не са нови, тяхното разширяване от началото на 80-те години е една от основните промени, пред които в момента е изправен трудовият пазар в Европа. Периодите на икономическа рецесия често се свързват практически с етапи, през които процентът на самонаетите лица и хората, работещи на непълно работно време, има тенденция към покачване, тъй като безработните намират начин чрез тези форми на заетост, които често са несигурни, да се хванат на платена работа. Още повече, може да се види, че процентът на тези, които са длъжни да работят на непълно работно време, се увеличава значително по време на икономическа рецесия, особено при мъжете.

Емпиричните анализи, извършени относно преходите, оказващи влияние върху трудовия пазар в Европа, показват, че те засягат най-силно самонаетите лица и хората, работещи на непълно работно време, докато работниците на пълен работен ден формират по-устойчив сегмент на пазара на труда. Това подкрепя хипотезата за определена сегментация на пазара между устойчивата и добре платена заетост, и други, по-нестабилни форми на заетост, при които текучеството е по-често срещано и заплащането – по-малко атрактивно.

Финансовата криза и влиянието ѝ върху социалното осигуряване

В много части на света през последните месеци безработицата се увеличи. През 2009 г. броят на безработните хора се увеличи с 12 милиона, достигайки до рекордната цифра 212 милиона. Въпреки че това представлява само 16% от глобалната работна сила, от 1970 г.¹ насам индустриализираните държави са отговорни за 40% от ръста на световната безработица.

Под влиянието на финансовата криза приходите на схемите за социално осигуряване са значително намалели. Това намаление в основата си се дължи на намаляване на осигурителните вноски и приходите от инвестиции, спад в публичните субсидии и субсидиите между самите схеми за социално осигуряване. Резервите на системите за социално осигуряване също са намалели.

Основните фондове за социално осигуряване в Европа, свързани с публичните програми за социално осигуряване, записаха отрицателни резултати от инвестиции и предвиждат комбинирани общи загуби в размер на 225 млрд. долара през 2008 г.² В определени случаи, например Националният пенсионен фонд “Резерви” в Ирландия и Пенсионният фонд “Резерви” във Франция (National Pensions Reserve Fund, Ireland; Retirees Reserve Fund, France), загубата представлява петгодишни приходи от инвестиции и почти 25 процента от нетната стойност на техните активи. Организацията за икономическо сътрудничество и развитие прави приблизителна оценка, че загубата в стойност на активите на частните пенсионни планове през 2008 г. се е увеличила от 5 трилиона долара през октомври до 5,4 трилиона долара през декември. През годината средният пенсионен фонд е записал отрицателен коефициент на рентабилност в размер на 23 процента.

Спадът в приходите и резервите е утежнен от значително покачване на разходите за социално осигуряване в резултат на повишено търсене на обезщетения за безработица, жилищни помощи и социално подпомагане. В следствие на това много социалноосигурителни програми в Европа могат да се изправят пред финансови проблеми в краткосрочен и средносрочен план. Още повече, че разширяването на социалните програми и предоставеното на предприятията намаляване на осигурителните

¹ ILO. *Global Employment Trends*. Update, May 2009. ОИСП. *Private Pensions Outlook*, 2008.

<http://www.oecd.org/daf/pensions/outlook>

² Cf. AISS, 2009. *ISSA survey: Social security responses to the financial crisis*. AISS, Женева.

вноски могат да доведат до сериозни финансови несъответствия и непропорционалност между социалните права и възможностите на институциите. Определени мерки, такива като допълнителни права или замразяване на планирани увеличения на размера на вноските и дори редуциране на настоящите стойности, могат да увеличат дохода на физическите лица или да улеснят финансовата ситуация на предприятия в краткосрочен план, но едновременно с това подлагат на риск системите за социално осигуряване.

Редица социалноосигурителни институции вече са предприели динамични и често иновационни мерки в отговор на текущите предизвикателства. Такъв е случаят с датската институция за пенсионни помощи (*Arbejdsmarkedets Tillaegspension (ATP)*), която е демонстрирала особен опит в изкуството на ограничаване на финансовите си загуби чрез активно управление на нейното портфолио. Динамично социално осигуряване, базирано на иновационни политики и процедури, които благоприятстват достъпа до и приложимостта на системите за социална защита, предлага на социално осигурителните институции ефикасни стратегии за противодействие на отрицателния ефект на настоящата криза.

И наистина, програмите за социално осигуряване играят важна роля за абсорбиране на социални и икономически шокове чрез намаляване загубите на доходи, редуциране на бедността и изграждане на социална кохезия чрез адекватна защита на най-уязвимите лица. Когато обхващат на настоящата буря бъде оценен, особено в по-широкия контекст на глобализацията, демографското застаряване и трансформациите в пазара на труда, се вижда ясно, че социалното осигуряване е по-необходимо от когато и да било и трябва да се разглежда като централен елемент в публичните политики, тъй като предлага проактивно съдействие за икономическо възстановяване и заетост, като едновременно с това редуцира отрицателното въздействие от икономическото забавяне върху обществото.

Важно е да се подчертае потребността в областта на социалното осигуряване от създаване на солидна обществена основа с оглед постигането вследствие на устойчив баланс между публичното и частното осигуряване. Също така е необходимо да се постигне баланс между програмите с твърди доходи и тези с твърди вноски с оглед на по-ефикасното управление на рисковете, гарантиращ адекватни ползи и поддържащ солидарност в рамките на социалноосигурителните програми.

ПОСЛЕДСТВИЯ ЗА СИСТЕМИТЕ НА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Без съмнение най-парадоксалният аспект на анализа на социалното покритие на тези, ангажирани в новите форми на работа, произтича от факта, че тези така наречени нетипични форми на трудови отношения се увеличават, докато икономическата ситуация на засегнатите лица е по-несигурна от тази на традиционните работници. Този недостатък още повече се подчертава от факта, че социалната защита на тези работници също така е с по-ниско качество, отколкото тази на традиционните работници, въпреки че една от приоритетните цели на мерките за социално осигуряване трябва да бъде точно за защита срещу социалните рискове на лицата, които са най-малко способни сами да поемат отговорност за тази защита, при стриктно спазване на принципа за индивидуална отговорност. От тази гледна точка може да се твърди, че е противоречиво и несъвместимо, в самия дух на системите за социална защита, икономически най-уязвимите работници да бъдат и тези, които са с най-малко социална защита.

В същото време тези недостатъци са също така и фактори, които вероятно ще подтикнат предприятията да развият атипични видове заетост, между други причини за намаляване на разходите си и да ги прехвърлят върху обществото като цяло. Тази тенденция към външно изнасяне на разходите подкопава системите за социално осигуряване, които хората са избрали демократично да развият. Следователно тя представлява непочтена и косвена атака върху социалноосигурителната система, която сама по себе си е оспорима от демократична гледна точка, несправедлива на нивото на разпределение на приходите и неефективна, тъй като създава изопачавания при разпределението на ресурсите.

Този парадокс може принципно да бъде обяснен с пропастта, която се е разширила прогресивно, между условията на работа, управляващи правилата, които са приети за трудови договори и текущи трудови договорености, както и различието между социалните, икономическите и политическите виждания, лежащи в основата на концепцията за правото на социално осигуряване и потребностите, които произтичат в настоящето от развитието в трудовите практики.

Още повече, може да се допусне, че социалноосигурителните програми срещат трудности при взимането под внимание на потребностите от защита, дори и ако те са по избор, на лица, ангажирани

в атипични форми на заетост. Съществуват конкретни причини за възмущение от продължаващия неуспех в определени европейски страни, такива като Швейцария, да адаптират програмите си за застраховки на злополуки към потребностите на самонаетите лица, както и отсъствието на каквато и да е истинска застраховка срещу загуба на доход в случай на болест или майчинство, и отказа на много социалноосигурителни програми да отчетат възможността за самонаетите лица да се възползват от защита срещу икономически рискове. В същото време определянето на минимален доход, което довежда до изключването на голяма част от работещите на непълно работно време, и особено на жени, от системите за допълнително осигуряване за старост, се равнява на дискриминация срещу хората, ангажирани в този вид трудови отношения.

И в заключение би могло да се твърди, че различните видове заетост оказват въздействие върху качеството на социалната защита. Професионалните схеми и програми третират с подчертано нежелание нередовни и непостоянни форми на заетост, които най-често вървят ръка за ръка с гъвкавостта, както и редица дейности, водещи като резултат в такъв случай до явно неравностойно отношение.

Много страни предприеха мерки за по-ефективно отчитане на осигурителните плащания чрез индивидуализиране на трудовите договори. Такъв е случаят с Германия, Франция и Холандия, където системите за социална защита са реформирани така, че да не ощетяват бъдещите пенсионери, работещи на непълно работно време. Липсата на реформи, осигуряващи гъвкавост при достъпа на самонаетите лица до осигуряване срещу безработица, както и премахването на долните и горните граници на обезщетението показва, че политиките не са готови да предвидят радикални решения в полза на такава система за социално осигуряване, в която финансовите средства и помощите са по-ясно разделени от трудовите взаимоотношения.

В допълнение, докато през 70-те години предприятията имаха склонност да задържат персонала си в периоди на икономически трудности с цел запазване на акумулирания човешки капитал, от началото на 90-те години те са приели по-гъвкава форма на управление на човешките ресурси. Този подход се проявява и във факта, че работодателите

са демонстрирали по-голяма резервираност да наемат или задържат лица, чиято работоспособност е намалена, предпочитайки често да се отърват от такива трудни случаи чрез застраховка за неработоспособност.

В англосаксонските държави, обратно на Германия, Франция, Белгия и Австрия, съществува относително ниско равнище на защита срещу прекратяване на трудова заетост, което може да подтикне предприятията да използват тази опция, вместо да задържат персонал, който има дори и временни здравословни проблеми. От тази гледна точка е интересно да се отбележи, че работодателите в държави, където работниците могат да бъдат уволнени без завишени пречки, по принцип използват тази опция, което намалява вероятността лицата, които са уволнени, да намерят нова работа.³

Препоръки:

Препоръки, свързани с промени в пазара на труда

- На първо място е необходимо да се оспори концепцията за минимален доход, която, независимо от ръста на заетост, определя нивото на доход от трудова заетост, от което осигуряването става задължително.

- В държавите, където това не е така, задължителното осигуряване срещу трудови злополуки (дневни помощи и анюитетни вноски) трябва да бъде разширено за всички работещи, независимо от продължителността на работното време;

- По отношение на почасовата работа трябва също да бъде предвиден минимален гарантиран брой работни часове и гарантиран доход с цел предотвратяване на неприемливо влошаване на социалните плащания. Още веднъж, разликите в третирането и отношението създават изкривяване, което противоречи на икономическата ефикасност и е несправедливо от гледна точка на равнопоставеността;

- Преценките за изравняване на заплащането показват, че в днешно време все още съществуват санкции срещу работата на непълно работно време, особено за мъжете. Тези разлики в отношението са показателна илюстрация за предразсъдъците на работодателите срещу работата на непълно работно време, въпреки че тази форма на заетост

³ „Кой се връща на работа и защо?“ *Доказателства и изводи за политиката от ново проучване относно неработоспособността и реинтеграцията на работа: Обобщение* (“Who returns to work and why?” *Evidence and policy implications from a new disability and work reintegration study: A summary*), ISSA, 2002 г., Женева.

често се счита за по-рентабилна, в зависимост от професията, отколкото работа на пълно работно време. Тези форми на дискриминация трябва да бъдат елиминирани. Необходимо е да се въведе антидискриминационна политика, която е не само по-справедлива, но също и по-ефективна от икономическа гледна точка, чрез избягване на неоснователни разлики, за които има вероятност да променят избора, направен от предприятията, между работа на пълно и работа на непълно работно време.

Препоръки, свързани със застаряването на населението

Имайки предвид застаряването на населението, повечето европейски страни са извършили реформи на пенсионните си системи. Те предвиждат, между другите мерки, повишаване на възрастта за пенсиониране или увеличаване на осигурителния стаж (от 37,5 до 40 и повече години, във Франция например, и до 45 години в Германия). Те също така насърчават увеличение на броя на годините на работа и постепенното излизане от активна трудова дейност чрез различни финансови стимули, като нивото на пенсията е свързано много по-тясно, отколкото преди, с плащаните осигурителни вноски.

- Концепцията за осигурителния стаж трябва, доколкото е възможно, да замени тази за пенсионната възраст, която е социално несправедлива на основата на два социологични факта: не всеки има ползи от един и същи брой години на обучение; и второ, често срещано явление е, че работниците с най-кратък срок на обучение имат също така и най-малка очаквана продължителност на живота. Реформа, такава като извършената в Швеция, както и наскоро във Финландия, се основава широко на тези принципи;

- За да може работоспособното население да разбере значението на реформите, които са необходими, е критично важно да се защитава принципът на разнообразие в края на работния живот и във формите на преход, вместо да се предлага пенсиониране малко по-късно за всички работници, базирано на сектора, категорията труд и индивидуалните предпочитания. Следователно е необходимо да се насърчава, чрез уместно финансово стимулиране, гъвкавост отгоре, без да се пренебрегват ограничените възможности за гъвкавост отдолу;

- Трябва да се предприемат мерките, даващи възможност за прогресивно и индивидуализирано

пенсиониране. Договореностите за работното време към края на работния живот и за прогресивното (гъвкавото) пенсиониране трябва да бъдат алтернативно решение към системата за пълно предсрочно пенсиониране. Вместо да финансират част от или цялото предсрочно пенсиониране, публичните власти в някои държави (например Финландия, Франция и Германия) са се съгласили, поне за определен срок от време, да финансират частично предсрочно пенсиониране през последните пет или дори десет години от работния живот. Също така е желателно да се осигури възможност за натрупването на дохода от работата заедно с пенсията, която може да бъде изплащана частично в определени случаи. Това е идеята за четвъртия стълб, което ще направи възможно от 65-годишна възраст да се получават частични пенсионни възнаграждения, вместо пълния размер на пенсията, с последващо увеличаване на получаваните помощи с настъпване на окончателното пенсиониране;

- В сферата на пенсионните плащания, както и в другите отрасли на социалното осигуряване, е задължително да се осигури подобрена координация между социалните политики и политиките за управление на персонала, провеждани от предприятията. Например удължаването на работния живот, което е директен резултат от публичните проекти за реформиране на пенсионните системи, задължава предприятията да предвидят мерки за интеграция на „по-старите“ контингенти. В същото време, през настъпващите години се очаква недостиг на квалифицирани работници, вследствие на демографски промени, което ще задължи работодателите за задържат своите „остаряващи“ работници и да осигурят адекватност на техните умения, най-вече чрез непрекъснатата квалификация. Предприятията ще трябва да въведат ново управление на различните възрастови групи.

Финландия, която има особено ниска възраст на пенсиониране (отчитайки висока норма на невалидност), прие през 1998 г. петгодишен план за действие, предназначен да информира и повишава познанието на работодателите, работниците и обществеността за „активното стареене“, непрекъснато обучение, адаптирано към работниците по време на целия им трудов живот, и трудова заетост (например стимули за гъвкава заетост, работа на непълно работно време и самонаети лица). За няколко години средната възраст на хората, които се пенсионираха, се увеличи от 59 на 61 години и голям брой финландски граждани на възраст между 60 и

65 години, както и такива със здравословни проблеми, сега работят на непълно работно време, вместо да се оттеглят от трудовия пазар.

Дания успешно разработи подход, базиран на повишаване на осведомеността и стимулирането, вместо на рестриктивните, законодателни и авторитарни мерки. Публичните власти са осигурили финансови стимули за предприятията. Например на работниците, които са пред пенсия (или които кандидатстват за инвалидизиране) се предлага работа на непълнен работен ден или работа при по-леки условия, с което се постигна определен успех. Над 60% от предприятията са приели мерки за управление на работниците в предпензионна възраст.

В **Холандия**, по-наскоро бяха приети мерки за насърчаване на заетостта на работниците на възраст над 55 години. Масовото напускане на работници на възраст на 57 години е спаднало рязко и средната възраст на пенсиониране се е повишила от 60 на 62 години. Разработени с подкрепата на социалните партньори, реформите са фокусирани както върху социалната защита и системата за предсрочно пенсиониране, която в миналото беше много щедра, така и върху политиката за трудова заетост. Заедно с помощите за заетост бяха въведени и данъчни кредити. Работата на непълно работно време, която е широко разпространена при всички работници, е още по-характерна за работещите в предпензионна възраст, както висококвалифицираните, така и останалите.

Великобритания се характеризира с подход, базиран на повишаване на осведомеността на работодателите чрез широко разпространение на Практическият кодекс за възрастовата диверсификация и редица стимули за насърчаване на трудова заетост (данъчни кредити, бонуси за заетост, др.). Съществуват няколко програми (New Deal 50 Plus, Age Positive и др.), които са постигнали много интересни резултати, особено за промяна на пенсионната възраст към по-гъвкава.

Във **Франция**, в допълнение към цялостната реформа на пенсионните програми от 2003 г., която увеличава постепенно броя на годините осигурителен стаж, публичните власти са насърчавали постепенното предсрочно пенсиониране, вместо окончателното ранно пенсиониране, адаптирането на работното време в края на работния живот и професионалното обучение през целия живот (Законът от 2004 г.). От 2006 г. са въведени срочни договори със стимули (с оглед социалните вноски), които имат за цел да насърчават

работодателите да наемат и задържат работници на възраст над 57 години.

От гледна точка на предприятията – особено важно е създаването на условия на труд, адаптирани към заетостта на по-възрастните работници. Това управление на възрастовата диверсификация съдържа различни мерки: намаляване на работните часове, създаване на работа на непълно работно време, плавно пенсиониране, преход между работата на пълно работно време и окончателното пенсиониране. Също така включва систематично оценяване на кариерното развитие, обучението през целия живот, очевидно без да се пренебрегва промяна на отношението към „остаряващите“ работници, менторството и управлението на възрастовата диверсификация.

Препоръки, свързани със социалното подпомагане

През последните 15 години феноменът на работещите бедни е повишил значението си в Европа. Въпреки това една платена дейност би трябвало да защитава срещу рисковете от бедност.

- На първо място трябва да се постави ударение върху превантивните мерки, насочени към категориите население, които са „рискови“, като те са добре познати днес в резултат на извършени проучвания относно профилите на несигурните категории население. Това означава, че е необходимо да се насърчават мерки за интеграция на чужденците на трудовия пазар едновременно с разработването на политики за окуражаване на непрекъснатото обучение на трудоспособното активно население, особено на лицата с най-ниско образование;

- След това приоритетът трябва да се постави върху връщането на безработните на работа възможно най-бързо със знанието, че безработицата допринася за поставянето на много семейства, които преди това са живеели на границата на бедността, в една несигурна ситуация. Това може понякога да съдържа намаление на възнаграждението, получавано преди периода на безработица. Тази жертва често е по-добрият изход, отколкото дълъг период на безработица, който прави връщането на работа все по-трудно. За да бъде една политика от този вид ефективна, е задължително работата да остане значително атрактивна, така че безработните да бъдат стимулирани да приемат работа, когато тя им се предложи. За постигането на това е необходимо,

наред с другите мерки, да се повиши нивото на минималната работна заплата така, че то да е значително по-високо от праговете, приложими в областта на социалното подпомагане;

- В същото време е необходимо да се реформират данъчната система и системата на социално осигуряване с цел да се избегне ситуация, при която увеличението на дохода в резултат на започване на работа се обезсмисля от повишени данъци и вноски за социално осигуряване, и чрез преустановяване на плащаните социални помощи, които преди това са предоставяни на лицето, търсещо работа. В частност, една система трябва да бъде така разработена, че да предоставя възможност за постепенно намаляване на социалните помощи като доход от работни увеличения. Необходимо е още повече да се хармонизира изчислението на нивото на доход, което определя правото на получаване на помощи, и да се създаде йерархия на предоставяните форми на подпомагане с цел избягване на ситуация, при която определени домакинства, чрез акумулирането на редица форми на подпомагане, получават доход, който е по-висок от този на домакинства, които работят и са активни на пазара на труда и които, в резултат на общ доход, който надвишава с много малко границата за право на подпомагане, не получават никакви социални помощи;

- Несъответствията в данъчното облагане и системите за социално подпомагане са особено видни във връзка с ниско платените работи. Това е причината, поради която увеличаващ се брой държави са избрали да редуцират брутните удържки (за данъци и социалноосигурителни вноски) върху ниско платените работи, определени като тези, при които възнаграждението е равно на или по-малко от две трети от средното заплащане на активните работници, извършващи физическа дейност. Във Франция например, заплащане под 1,6 пъти от минималната работна заплата (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*) дава право на редуциране на социалноосигурителните вноски от страна на работодателя;

- Семейната структура е много важен фактор за риска от работеща бедност. Ето защо, паралелно с политиките на трудовия пазар, е необходимо да създадем истинска семейна политика, която, между другите цели, да позволява на жените да остават на трудовия пазар, дори и след раждането на децата им. Семейна политика, която е способна да се бори с бедността на работещите, също трябва да е насочена към данъчните системи и системите за

социално подпомагане. Държави като Ирландия и Великобритания са приели фискални и социално-осигурителни системи, които насърчават семействата, съставени от един родител, да се ангажират в носещи доходи дейности, дори и те да предлагат само минимално заплащане. Обратно на това, други държави, например Гърция, са определили средни норми на удържки, които са почти идентични, независимо от семейната ситуация, нивото на заплащане или броя на лицата, получаващи доход в домакинството. В Ирландия комбинацията от ниско платена работа с работа на пълно работно време, плащаща „нормална“ заплата, дава в резултат сравнително съществено увеличение в средните данъчни и социалноосигурителни плащания. Все пак в повечето европейски държави средният нетен размер на удържките, приложими за домакинство, състоящо се от едно лице без деца, но с ниско заплащане, е почти идентичен, а понякога и по-висок от размера, приложим за четиричленно семейство с два източника на доход.

Препоръки, свързани с осигуряване на инвалиди

- По време на последните рецесии, голям брой защитени работни места, запазени за хора с намалена работоспособност, бяха жертвувани, без да се създадат нови работни места. В следствие на това, „потенциални“ лица в неравностойно положение, които преди са могли да си намерят работа независимо от тяхната неработоспособност, вече са „обявени“ за хора в неравностойно положение. С цел да се адресира тази ситуация може да е уместно, първо, да се разшири защитата срещу уволнение на работници, които са болни или са претърпели злополуки;

- В различни държави съществуват системи, които компенсират работодателите, наемащи хора в неравностойно положение, и наказват тези, които не го правят или които не наемат достатъчен брой от тях. В много европейски държави се изказва мнение в полза на приемането на системи на изключения от плащането на вноски за осигуряване на инвалиди и за квоти, комбинирани със система от бонуси и санкции. Проучването на чуждестранния опит в това отношение показва, че такива мерки имат само ограничен ефект, защото санкциите са твърде слаби и квотите не се спазват. Практически основното предимство на тези системи е, че лицата в неравностойно положение запазват работата си. Но почти няма нови случаи на наемане на хора в неравностойно

положение.

- Опитът показва, че обучението и оказаната помощ на засегнатите лица на работното място често са по-ефикасни, отколкото финансовите стимули. Най-общо казано, по-ценно и с по-малка тежест е да приемем за приоритет превенцията на инвалидността, отколкото да влагаме всички усилия във възстановяването;

- Дори повече, отколкото в областта на безработицата, продължителността на периода извън работа има решаващо въздействие върху възможността за връщане на работа или намирането на нова. Още повече, че безработните хора, които търсят работа в продължение на месеци също така са изложени на по-голям риск от заболяване. Наблюдаваната стигматизация в резултат на продължителна безработица следователно се усилва в областта на психологическата инвалидност. Тези трудности са дори по-съществени в случаите с лица с неадекватно ниво на обучение и които, в допълнение, имат проблеми с националния език. Както и при безработицата, необходима е възможно най-бърза намеса с цел предотвратяване на продължаването на ситуацията, особено в областта на психологичната инвалидност, при която отсъствието от работа има дори по-силен стигматизиращ ефект. Редица международни проучвания показват, че колкото по-рано са предприети мерки, толкова по-големи са шансовете за успех. Взимайки това предвид, е много важно да насърчим работодателите да помогнат за възстановяване на тези лица на работа, например чрез коригиране на работните часове и предлагане на работа, която по-добре съответства на възможностите на инвалидите.

Препоръки, свързани с осигуряването срещу безработица

Много домакинства варират между работа и безработица, без да успяват да намерят изход от това затруднение, което ги води често до социално подпомагане. В това отношение продължителността на безработицата често е определящият фактор в индивидуалната траектория. Всички реформи, извършвани в областта на осигуряването срещу безработица, задължително трябва бъдат насочени към намаляването на нейната продължителност. Това включва следните мерки:

- На първо място е необходимо да се осигури получаването на доход от работа чрез намиране на най-добрия възможен компромис между системата на данъчни и социалноосигурителни удържки, сис-

темата на подпомагане и (минималната) работна заплата. За да се постигане на това е необходимо да се действа в три насоки: помощите, предоставяни от осигурителните системи, данъчните удържки и заплащането, получено на пазара на труда, особено от неквалифицираните работници. Освен че работата трябва да носи доход, работодателите трябва да могат да си го позволят. В практиката политиката за минимална работна заплата работи в две насоки. Докато увеличението на заплащането е фактор, който вероятно ще насърчи безработните да приемат предложените работни места, то същият фактор може да намали броя на свободните работни места;

- Има различни решения да се направи една работа по-доходна. Това може да стане под формата на данъчен кредит, което зависи от условието да си назначен на работа, или възможността за частично акумулиране на помощи срещу безработица или минимални помощи за социално подпомагане с доход от работа;

- В същото време е необходимо да се борим със стигматизацията (белязването), която засяга безработните за дълъг период от време хора, особено чрез връщането им на работа. За лицата над 50-годишна възраст също така е необходимо да се преразгледат системите за заплащане във връзка със старшинство, което допринася до увеличение на възнаграждението на хората в тази възрастова група над нивото им на продуктивност;

- За да се насърчи създаването на работни места за хората с по-ниска квалификация е необходимо да се редуцира брутната цена на труда чрез намаляване или дори чрез изключване на вноските за осигуряване срещу безработица за дейности, намиращи се на дъното на стълбицата на заплащането. За да бъдат тези мерки наистина ефективни, все пак е необходимо да се избегне предлагането на прекалено стимулиране на предприятията. Също така трябва да се избегне рискът от създаването на капани с ниско заплащане, при които работодателите с нежелание повишават заплащането, което би допринесло до спиране на предоставяните помощи. За да се избегне този ефект, трябва да бъдат предприети мерки в допълнение към намаляване на вноските, такива като временни субсидии за повишаване на заплащането;

- Едновременно с мерките за намаляване на цената на ниско квалифицирания труд, е необходимо да се предприемат действия за компенсиране на прогресивното изчезване на работни места, при които нормата на производителност не е достатъч-

но висока, за да се предлага заплащане, съответстващо на необходимите увеличения на най-ниските заплати в обществото. Тези действия и мерки са насочени по-специално към лица без трудова заетост или които имат трудности при намирането на работа и са приели вида работа от солидарност на вторичния трудов пазар. Те се състоят от ниско платени дейности, които са изчезнали от пазара на труда, тъй като производителността им е твърде ниска. Ако този вид заетост се появи отново, то следователно предлаганото заплащане, еквивалентно на нейната производителност, трябва да бъде допълнено от субсидии, така че доходът, който би бил получен от засегнатите лица, да надвишава размера на получаваното от системата за социално осигуряване и срещу безработица. По този начин такива работни места ще станат приемливи както за хората, които зависят от тях, така и за предприятията, които ги осигуряват. Тези работни места с ниска производителност трябва да позволят на хората, които са много отдалечени от първичния трудов пазар, да постигнат социална интеграция, което е съществена предпоставка за бъдещето им професионално завръщане.

ИЗВОДИ

В областта на социалното осигуряване в Европа са необходими много реформи за посрещане на множеството предизвикателства, пред които ще се изправим, особено по отношение на трудовата заетост. Вместо да се ангажираме с широкообхватни реформи, които често са трудни за провеждане, трябва да дадем приоритет на подход, състоящ се от пилотни проекти. Такива проекти са ограничени във времето и се преценяват в края на изпитателния срок, с оглед извършване на оценка на тяхната икономическа, финансова и социална ефективност, чрез оценителна процедура, определена дори преди започването на самия проект. И наистина, изключително важно е да се разработи рамка на оценяване, така че да е възможно реално да се определи ефективността на предложената мярка. Все пак такива условия могат да бъдат постигнати само чрез социално експериментирание, основано на случаен избор на пилотна група (състояща се от лица, които имат полза от конкретната мярка), като след това те се съпоставят с контролна група, която няма полза от същата мярка.

НОВИНИ

На 8 август 2010 г. беше подписано **Споразумение за двустранно сътрудничество** между Националния осигурителен институт (НОИ) на Република България и Националната осигурителна каса (НОК) на

Република Молдова.

В състава на делегацията на Националната осигурителна каса на Молдова бяха: г-жа **Татяна Попа** – зам. председател на НОК, г-жа **Светлана Даскал** – директор на Главна дирекция

“Вътрешен одит”, г-жа **Клава Соросян** – директор на Главна дирекция “Индивидуални данни за вноските” и г-жа **Татяна Каминсян** – зам. началник-отдел “Международни връзки”.

ЗА НАЧАЛОТО НА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ В БЪЛГАРИЯ

Валентина Минчева,
началник-отдел “Обществени комуникации” в НОИ

Повечето от осигурителните системи в Европа са основани на т.нар. разходопокривен модел, при който работещите в момента плащат вноски и с тях покриват пенсията на сегашните пенсионери. Този модел е въведен от германския канцлер Ото фон Бисмарк в периода 1883–1889 г. като противовес на политиката на социалдемократите в Германия. Той въвежда система от застраховане (осигуряване) за болест през 1883 г. и в случай на злополука през 1884 г., но Райхстагът не приема намесата на държавата. Това става чак в 1889 г. с въвеждането на пенсионно осигуряване за старост.

Преди “въвличането” на държавата в системата за доброволно и задължително социално осигуряване е съществувала (както в Германия, така и в други европейски страни, вкл. в България) и системата на отпускане на пенсия без вноски, т.е. **системата на държавните пенсии**. Тази система е разработена в Англия през 70-те години на XIX в. В българските исторически архиви съществуват списъци на учители с такива **държавни пенсии**, отпускани веднага след 1878 г. и предвидени в Закона за бюджета на Министерството на народното просвещение за съответните години.

Според чл. 166 от конституция на Княжество България, приета в Търново на 16 април 1879 г. (“Длъжностните лица, които са назначени на служба от правителството, имат право да добиват пенсия, основата и количеството на която ще бъде определена по особен закон.”), започват да се подготвят и да се приемат редица закони и нормативни актове, отразяващи социалната политика на правителствата. Един от първите социални закони, приет през 1880 г., е **Законът за подобрене положението на бедните от поборниците в разните дви-**

жения за освобождението ни и на семействата на загиналите от тях (ДВ, бр. 50 от 7 юни 1880 г.).

Повечето от изследователите на социалното дело в България приемат за начална дата на социалното осигуряване обнародването на **Закона за пенсията на учителите**, утвърден с указ № 162 на княз Фердинанд от 18 декември 1888 г. (Такъв и случаят с г-н Никола Константинов, чийто труд “Социалното осигуряване в България (1888-1951)” излезе през 2001 г.). **Законът за подобрене положението на поборниците** обаче би могъл да се приеме като начало на законодателството както в областта на социалното подпомагане, така и на социалното осигуряване. Ако разгледаме дори само един от членовете му, а именно чл. 6, който гласи: “На неспособния за работа поборник да се дава ежегодно от (100–300) франка **съдържание пожизнено**”, ще видим, че това фактически е социална помощ за инвалидност, позната в наши дни като инвалидна пенсия, която според същия чл. 6 и чл. 7 преминава в наследствена, ако получаващият я поборник почине (по-подробно за този закон виж Бюлетин на НОИ, бр. 3 от 2005 г.).

Следващият не по-малко важен документ е “**Публично-административният правилник за сключване на договори и за задълженията, които се налагат на предприемачите**” от 1882 г. (ДВ, бр. 147 от 28.12.1882 г.). По силата на този законодателен акт се образува **фонд за подпомагане на болни или пострадали при злополука работници, за лечението им, за погребение, за помощи на вдовиците или децата им**. От предприемачите се удържали 2% от дължимите суми и с тези средства се покривали разходите. Този фонд обаче има по-скоро характер на взаимоспомагателна каса, изграден е на принципа на общественото подпомагане.

През следващите години се създават още социални закони, както и първите пенсионни фондове – **Закон за пенсиите за инвалидност на военните лица (1886 г.)**, **Закон за пенсиите на учителите**, утвърден с указ № 162 на княз Фердинанд I от 18.12.1888 г., **Закон за пенсиите и временните помощи на свещениците** от 1889 г. (ДВ, бр. 31 от 8.02.1890 г.), **Законоположение за пенсиите на министрите** от 16.12.1889 г. (ДВ, бр.19 от 24.01.1890 г.) и т.н.

Преди няколко месеца г-н Никола Константинов беше любезен да ни предостави открития от него нов документ – **Закон за инвалидното съдържание**, утвърден с указ № 131 на княз Александър I Батенберг и обнародван в Държавен вестник, бр. 88 от **6 декември 1880 г.** Този документ се публикува за първи път.

УКАЗ № 131

Ние Александър I,
По Божията милост и народната воля
Княз на България

Народното събрание прие,
Ние утвърдихме и утвърждаваме следующия

ЗАКОН ЗА ИНВАЛИДНОТО СЪДЪРЖАНИЕ

1. Който при изпълнение на държавна служба е получил не по собствена вина рани, телесни повреждания и разстройство на здравето си и по причина на които е станал неспособен да поддържа живота си със свой труд за всякога или временно, има право да получава помощ от държавата, давана във вид на **инвалидна пенсия** и помощ или друг вид, както това отпосле може да се нареди;

2. За инвалидни пенсии и помощи всяка година в бюджета на Министерството на финансите се внася особен кредит;

3. Инвалидните пенсии се определят в размер: най-големи – 300 лева, средни – 180 лева и най-малки – 120 лева на година. Инвалидните помощи се дават наведнъж в размер не повече от 300 лева;

4. Най-големият размер от инвалидните пенсии се назначава за тези, които, по свойството на получените повреждания, се нуждаят от постоянно нагледване. Общото разстройство на здравето, което не е станало вследствие някое извънредно приключение, може да даде право да се получава най-големия размер само след 10-годишна държавна служба;

5. Средният и най-малкият инвалиден размер се назначава съразмерно с важността на повреждането. Лишаване от ръка или крак, така също и възможността да се използват за работа тези органи, дава право да се получава среден размер;

6. Инвалидна помощ се назначава в тези случаи, когато може да има надежда, че раните и телесните повреди могат да се излекуват, без тежки последствия в бъдеще за пострадалия;

7. Инвалидните пенсии или помощи могат да бъдат назначени само след представяне на определени документи, които да потвърдят правото на молителя върху тази помощ;

8. Тези документи са:

а) удостоверение за личността и семейното му положение, което се дава от полицейската или общинската власт;

б) свидетелство за действителността на приключението, по което се добива правото за получаване на инвалидна помощ: то се дава от надлежния началник или присъствено място и с което се потвърждават изложените в свидетелството факти;

в) докторско свидетелство, подписано не по-малко от двама доктори, които имат право да практикуват; свидетелството се дава само след личния преглед на молителя и след като предяви той горепоказаните два документа, които удостоверяват лицето и от какво е произлязло телесното му повреждане.

Забележка: От семейството на умрелия не се иска докторско свидетелство.

9. Горепоказаните документи се считат за действителни, само когато ги утвърди инстанцията, на която е подчинен началникът, или присъствено място, което е дало свидетелство. Когато по-горна инстанция намира в представените документи съмнителни обстоятелства, сама тя приема зависещите мерки, за да се разясни делото, след което утвърждава предявените документи или отказва да ги утвърди и може да повдига законно преследване за лъжливи действия;

10. За определяне на инвалидна пенсия или помощ се подават прошения на тоя министър, на когото е подчинено лицето, което е получило право на такава помощ: при прошениято се прибавят гореспоменатите документи и обявление, в което се означава ковчежничеството, от което молителят желае да получи пенсията;

11. Документите и прошенията за назначаване на инвалидна пенсия или помощ се приемат във всички правителствени места, без да има на тях турени гербови марки;

12. Инвалидната пенсия или помощ се дават чрез Княжески указ по представянето на Министерски съвет; В указа се означава месецът, от който се назначава пенсията или помощта;

13. Инвалидните пенсии се назначават или за до живот, или за определено число години. Временната пенсия може да се продължи само на основание на ново докторско свидетелство, чрез княжески указ по представянето на Министерски съвет;

14. Начинът, по който се дават определените инвалидни пенсии и помощи, и контролът по този предмет, подлежи да се определи по административен ред;

15. Инвалидните пенсии се прекратяват:

а) със смъртта на пенсионера;

б) с безвестно отсъствие в продължение на повече от две години;

в) като го лиши съдът от политически правдини;

Забележка: В този случай правото на пенсионера може да премине на семейството му.

г) ако се окаже под друг вид помощ на пенсионера от държавата;

д) ако постъпи на държавна служба.

Освен това, временните пенсии – след като се изминат сроковете, за които са били назначени;

16. Инвалидните пенсии се изчерпват напълно до най-близкото число, след деня на тяхното прекратяване;

17. Правото на инвалидна пенсия може да премине от лицата, които са я спечелили, само към техните вдовици, до омъжването им, и на несвършеннолетните им деца (по-млади от 18 години);

18. Имат право да получават инвалидната пенсия семействата на лица, убити или умрели от рани и телесни повреждания, които са ги добили

при изпълняване на службата: най-голям размер, ако е останала вдовица с едно или няколко малки сирачета; среден, ако е останала вдовица бездетна или единствено сираче;

19. Семействата на войниците, които са умрели на война, по правата за инвалидна пенсия се приравняват със семействата, за които се говори в предишния параграф;

20. Семействата на инвалидните пенсионери имат право да получават пенсията на мъжете или бащите си само в случай, когато брачният съюз е станал преди главата на семейството да е станал инвалид.

Семействата в никакъв случай не могат да имат право на инвалидна пенсия, по-голяма от тази, която е получавала главата на семейството.

Бездетната вдовица или единственото сираче на пенсионера имат право да получават само най-долния размер от пенсиите.

Изведен в нашата столица София на 25 ноември 1880 година.

Подписал: **Александър**

Приподписал: *Военен министър генерал Ернрот*

Законът за инвалидното съдържание от 1880 г. потвърждава извода, който направихме преди 5 години, а именно, че и в България (успоредно с Бисмаркова Германия, а може би и преди това) са създавани и са действали нормативни актове, осигуряващи помощи и пенсии на различни категории от населението.

Приемайки законите от 1880 г. за първи стъпки към съвременното социално законодателство, тази година можем с гордост да отбележим 130 години от началото на социалното осигуряване в България.

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

Редакционната 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.