



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XX, Број 2, 2020

web: www.nssi.bg

Съдържание

| | |
|--|----|
| Държавното обществено осигуряване в условия на пандемия и отговорът на осигурителната система за смекчаване на последствията | 3 |
| Как социалното осигуряване в ЕС отговори на пандемията..... | 10 |
| Изпълнение на бюджета за 2019 г. на фондовете, администрирани от НОИ..... | 13 |
| Отпадането на дохода за „трите най-добри години“ е по-благоприятно за бъдещите пенсионери..... | 17 |
| Виртуална и нереална трудова заетост в Гърция се сблъсква челно с практиката на ТП на НОИ в Благоевград..... | 22 |
| Модернизиране на системите за дигитализация в НОИ..... | 26 |
| НОИ осигури европейско финансиране за изготвяне на идеен проект за изграждане на система за управление на знанието..... | 28 |
| Икономиката на платформите и въпросителните пред социалното осигуряване..... | 30 |
| Различия в пенсиите между мъжете и жените..... | 32 |
| Демографските процеси ще се отразят сериозно върху развитието на Европа..... | 34 |
| Изграждане и развитие на българската пенсионноосигурителна система след 1878 г. (част II)..... | 37 |

Коронавирус



I. Въведение

Пандемията от коронавирус COVID-19 нанесе силен шок върху глобалната икономика и имаше много сериозни социално-икономически последици. В своята пролетна макроикономическа прогноза от началото на май 2020 г., Европейската комисия прогнозира, че икономиката на Евроразона ще отбележи спад с рекордните 7,7% през 2020 г., а икономиката на ЕС-27 - с около 7,4%. Очакванията за възстановяването са оптимистични - 6,3% за Евроразона и 6,1% за ЕС-27 през 2021 г. Въпреки това, европейските икономики няма да се възстановяват напълно от загубите.

В своя регулярен глобален икономически преглед от юни 2020 г., Международният валутен фонд предупреди, че възстановяването от пандемията от коронавирус COVID-19 може да случи по-бавно, отколкото се смяташе преди. За 2020 г. Фондът прогнозира още по-голям спад на икономиката на Евроразона от над 10%, а за глобалната икономика - с 4,9%.

Надеждите са, че с плавното облекчаване на ограничителните мерки възстановяването на икономиките ще започне през третото тримесечие на тази година и ще продължи през следващата. Ситуацията обаче е много несигурна и зависи не само от резултатите от политическите мерки за смекчаване на последиците от пандемията, но и от начина, по който вирусът ще продължи да се разпространява.

На базата на тези обстоятелства, целта на настоящия анализ от една страна е да хвърли светлина върху състоянието на държавното обществено осигуряване (ДОО) през първата половина на 2020 г., а от друга - да проследи промените в социалноосигурителните програми, настъпили в условията на пандемията от коронавирус COVID-19.

Съдържащата се в анализа информация би могла да бъде полезна за голям брой заинтересовани страни и широката общественост като цяло и в същото време - да обогати съществуващото знание за начина, по който пандемията от COVID-19 повлия върху социалноосигурителната система.

II. Влияние на пандемията върху ДОО

Пандемията от коронавирус COVID-19 доведе до забавяне на растежа и свиване на българската икономиката. Тъй като солидарните социалноосигурителни системи са силно зависими от конкретния бизнес цикъл, ДОО понесе всички негативи от фазата на свиването (*contraction phase*), а именно затрудняване на стопанската дейност, спад в броя на заетите, повишаване на безработицата. Наред с това, чисто здравните мерки за ограничаване на пандемията доведоха до по-високо търсене на някои обезщетения за временна неработоспособност, но до спад в търсенето на други.

Спад в броя на осигурените лица. Очаквано, спадът в заетостта доведе до намаляване на броя на осигурените лица, за които се плащат или са дължими осигурителни вноски за фондовете на ДОО. Данните за месец април сочат, че броят на осигурените лица е бил 2 593,8 хиляди лица, при близо 2 796,3 хиляди лица през март (спад от 7,2%) и 2 829,2 хиляди лица през декември 2019 г. (спад от 8,3%). Намаление се отчита при всички видове осигурени лица от частния сектор, но най-голям е спадът при работещите на трудови правоотношения, осигурени в най-масовата, трета категория труд - над 187,1 хиляди лица през април спрямо месец по-рано.

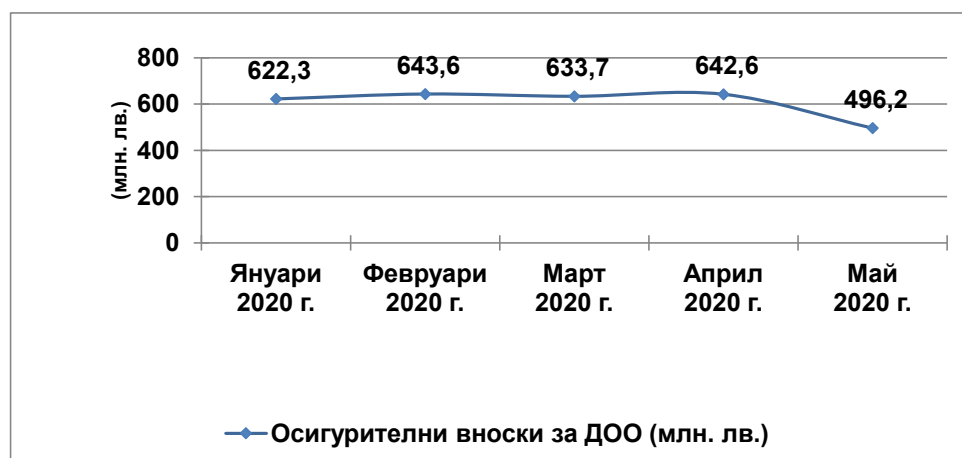
| Вид осигурено лице | Декември 2019 г. | Януари 2020 г. | Февруари 2020 г. | Март 2020 г. | Април 2020 г. |
|---|---------------------|-------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| ОБЩО, в т.ч. | 2 829,2 | 2 795,1 | 2 797,4 | 2 796,3 | 2 593,8 |
| Трета категория труд | 2 286,8 | 2 267,5 | 2 269,2 | 2 268,2 | 2 081,1 |
| Първа и втора категория труд | 116,1 | 116,9 | 116,8 | 117,3 | 113,4 |
| Държавни служители, следователи, съдии и прокурори, членове на ИК | 59,3 | 58,7 | 58,5 | 58,7 | 58,5 |
| Осигурени в секторите за отбрана и сигурност | 67,3 | 67,5 | 67,4 | 67,3 | 67,5 |
| Други | 299,6 | 284,6 | 285,5 | 284,7 | 273,3 |

Забележка: Данните се отнасят за осигурените лица, за които е изчислен средният осигурителен доход по чл. 70 от Кодекса за социално осигуряване.

Таблица № 1: Брой осигурени лица (декември 2019 г. - април 2020 г.), в хиляди

Намаление на приходите от осигурителни вноски. Намалението в броя на заетите и респективно - на осигурените лица, доведе до намаляване на приходите от осигурителни вноски за фондовете на ДОО.

Фигура № 1: Приходи от осигурителни вноски в ДОО (януари - май 2020 г.)



Постъпилите осигурителни вноски през май 2020 г. са 496,2 млн. лв. (предварителен отчет). В сравнение с предходния месец, приходите от осигурителни вноски са намалели с близо 146,4 млн. лв., което е спад от близо 23%. Намалението в приходите от осигурителни вноски е в пряка зависимост от спада в броя на осигурените лица през април спрямо май. Намалението в приходите от осигурителни вноски обаче е по-голямо от това на осигурените лица, което подсказва, че освен съкращения на персонал е налице и намаление на общия брой на отработените часове в икономиката.

Ръст на броя на лицата с право на парично обезщетение за безработица. В резултат от намалението в заетостта, броят на регистрираните безработни лица с право на парично обезщетение за безработица от ДОО стремително нарасна.

| Брой лица с начислено парично обезщетение за безработица | ОБЩО, в т.ч. | без стаж/доход от трудова дейност от друга държава | със стаж/доход от трудова дейност от друга държава | Брой регистрирани безработни лица с подадено в НОИ заявление за отпускане на парично обезщетение за безработица |
|--|--------------|--|--|---|
| Януари 2020 г. | 77 453 | 72 209 | 5 244 | 18 540 |
| Февруари 2020 г. | 86 570 | 79 019 | 7 551 | 10 881 |
| Март 2020 г. | 84 606 | 75 662 | 8 944 | 16 908 |
| Април 2020 г. | 89 168 | 80 410 | 8 758 | 68 151 |
| Май 2020 г. | 134 798 | 127 097 | 7 701 | 30 206 |
| Юни 2020 г. | 141 475 | 135 395 | 6 080 | 15 990 |

Забележка: Данните за юни за регистрираните безработни лица с подадено в НОИ заявление за отпускане на парично обезщетение за безработица са към 26 юни.

Таблица № 2: Брой безработни лица с право на парично обезщетение за безработица (януари - юни 2020 г.)

От малко под 70 хиляди лица през декември 2019 г., в средата на настоящата година броят на лицата с изплатени парични обезщетения за безработица е нараснал над два пъти до близо 147,5 хиляди души. Увеличението се дължи преди всичко на лицата без стаж или доход от друга държава, т.е. хора, които не са работили в чужбина. Същевременно, след април, когато бе получен рекорден брой заявления (над 68 хиляди), броят на получените в НОИ заявления за отпускане на парично обезщетение за безработица намалява с бързи темпове. Това дава основание да се прогнозира, че при настоящите прогнози за икономическото развитие и пазара на труда до края на годината входящият поток на безработните лица с обезщетения ще започне да намалява.

Нарастващ брой болнични листове поради карантина, но намаляващ поради другите причини за неработоспособност. Изключвайки причините, свързани с трудова злополука и професионална болест, за периода от началото на годината до 30 юни са приети общо 1 273 242 болнични листове. След грипната епидемия от началото на годината, интересен факт е, че след март, т.е. в най-интензивния период от разпространението на коронавируса COVID-19, броят на приетите болнични листове намалява. През април, март и юни са приети почти два пъти по-малко болнични листове в сравнение с януари, февруари и март.

| Причина за неработоспособността | 01-31.01 | 01-29.02 | 01-31.03 | 01-30.04 | 01-31.05 | 01-30.06 | ОБЩО |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Общо, в т.ч. | 285 877 | 265 683 | 274 384 | 153 308 | 127 655 | 166 335 | 1 273 242 |
| Общо заболяване | 222 858 | 209 318 | 220 557 | 125 230 | 104 387 | 137 467 | 1 019 817 |
| Злополука – нетрудова | 15 104 | 14 144 | 14 779 | 14 205 | 14 309 | 16 700 | 89 241 |
| Изследване поради общо заболяване | 255 | 249 | 140 | 83 | 139 | 263 | 1 129 |
| Бацило/ паразито носителство | 6 | 9 | 7 | 16 | 6 | 9 | 53 |
| Карантина, в т.ч. | 408 | 362 | 5 388 | 7 883 | 3 909 | 2 804 | 20 754 |
| Карантина поради COVID-19 | 0 | 0 | 1 983 | 2 902 | 1 650 | 1 432 | 7 967 |
| Придружаване на дете до 3-годишна възраст в болнично заведение | 458 | 453 | 398 | 93 | 79 | 111 | 1 592 |
| Придружаване и гледане на дете до 18-годишна възраст | 45 480 | 39 839 | 31 785 | 4 931 | 3 886 | 7 715 | 133 636 |
| Придружаване и гледане на болен над 18-годишна възраст | 1 308 | 1 309 | 1 330 | 867 | 940 | 1 266 | 7 020 |

Таблица № 3: Брой болнични листове за временна неработоспособност (без трудова злополука и професионална болест)

В условия на пандемия от коронавирус COVID-19, единствено болничните листове при карантина отчитат нарастване.

III. Отговорът на осигурителната система за смекчаване на последствията от пандемията

Със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и за преодоляване на последиците (Загл. Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) бе постановено, че за периода от 13 март 2020 г. до 30 юни 2020 г., но за срок не по-дълъг от три месеца, НОИ превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. и дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя за лица, осигурени по чл. 4, ал. 1, т. 1 от КСО, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерския съвет. Редът за изплащане на компенсациите и критериите, на които трябва да отговарят работодателите, за да получат подкрепа, бяха определени с Постановление № 55 на Министерския съвет от 2020 г.

| ПЕРИОД | Брой работодатели | Брой наети лица | Изплатена сума (лв.) |
|-------------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| Към 30.04.2020 г. | 1 873 | 25 185 | 7,80 |
| Към 31.05.2020 г. | 6 429 | 106 750 | 58,90 |
| Към 30.06.2020 г. | 8 411 | 157 862 | 128,90 |

Таблица № 4: Брой работодатели, наети лица и изплатена сума по ПМС№ 55 от 2020 г. (данните са с натрупване към 30.06.2020 г.)

Оперативните данни към 30 юни показват, че са изплатени компенсации на 8 411 работодатели (без значение за колко месеца и за колко наети лица) за общо 157 862 работници и служители. Изплатената сума възлиза приблизително на 128,9 млн. лв.

| Брой месеци на получаване | Брой работодатели | Структура на работодателите (%) | Брой наети лица | Структура на наетите лица (%) |
|---------------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------|-------------------------------|
| 1 | 1 965 | 23,4% | 55 568 | 35,2% |
| 2 | 2 995 | 35,6% | 61 288 | 38,8% |
| 3 | 3 451 | 41,0% | 41 006 | 26,0% |
| ОБЩО | 8 411 | 100,0% | 157 862 | 100,0% |

Таблица № 5: Брой и структура на работодателите, наетите лица и изплатената сума по ПМС№ 55 от 2020 г. по брой месеци, за които е изплатена компенсацията (данните са с натрупване към 30.06.2020 г.)

Приблизително 4 от всеки 10 работодатели са се възползвали от компенсациите през трите месеца. Малко по-малко от една четвърт от работодателите са ползвали мярката един месец.

За сравнение, за близо 35% от наетите са изплатени компенсации само през един месец в рамките на периода, приблизително колкото е делът на наетите, за които са изплатени компенсации през два месеца, независимо за какъв брой работни дни е плащането.

| Икономическа дейност | Брой работодатели | Брой наети лица | Изплатена сума |
|--|-------------------|-----------------|----------------|
| С. Преработваща промишленост | 15.4% | 46.6% | 39.5% |
| Ф. Строителство | 3.6% | 3.6% | 4.6% |
| Г. Търговия; Ремонт на автомобили и мотоциклети | 26.4% | 16.0% | 15.5% |
| Н. Транспорт, складиране и пощи | 5.5% | 8.3% | 10.1% |
| И. Хотелиерство и ресторантьорство | 19.3% | 11.1% | 13.1% |
| Ж. Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения | 2.8% | 1.7% | 2.1% |
| Л. Операции с недвижими имоти | 1.5% | 0.9% | 0.9% |
| М. Професионални дейности и научни изследвания | 7.0% | 2.3% | 2.8% |
| О. Административни и спомагателни дейности | 4.3% | 1.6% | 2.0% |
| П. Образование | 1.0% | 0.5% | 0.5% |
| Р. Култура, спорт и развлечения | 4.6% | 3.5% | 5.4% |
| Други дейности, непосочени по-горе | 8.5% | 4.1% | 3.6% |
| ОБЩО | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Таблица № 6: Структура на работодателите, наетите лица и изплатената сума по ПМС № 55 от 2020 г. по икономическа дейност (данните са с натрупване към 30.06.2020 г.)

Разпределението на работодателите, възползвали се от мярката показва, че най-голямата част от тях са от търговията (26,4%), следвани от хотелиерството и ресторантьорството (19,3%). Практически, това са секторите, които бяха най-силно засегнати от ограничителните мерки срещу разпространението на коронавируса COVID-19.

При наетите лица доминира секторът на преработващата промишленост. Макар и само 15,4% от работодателите да са от тази икономическа дейност, там са 46,6% от наетите лица и близо 39,5% от изплатените средства. Причината е, че това са предприятия с по-голям брой наети лица, докато при търговията, хотелиерството и ресторантьорството доминират предприятия с по-малък брой наети.

В териториален план около една трета от работодателите и наетите лица и около 38% от изплатената сума са концентрирани в област София-град. Другите области, в които има по-голяма концентрация на средства, са Бургас (7,6%), Пловдив (7,5%) и Варна (5,8%). Това е логично, имайки предвид че в тези области има най-голям брой заети лица. Освен това, в икономиката им важно значение имат преработващата промишленост, търговията, хотелиерството и ресторантьорството.

| ОБЛАСТ | Брой работодатели | Брой наети лица | Изплатена сума |
|----------------|-------------------|-----------------|----------------|
| БЛАГОЕВГРАД | 6.2% | 3.6% | 3.3% |
| БУРГАС | 6.0% | 7.3% | 7.6% |
| ВАРНА | 6.9% | 4.8% | 5.8% |
| ВЕЛИКО ТЪРНОВО | 2.0% | 1.1% | 1.0% |
| ВИДИН | 0.7% | 0.3% | 0.3% |
| ВРАЦА | 1.3% | 0.8% | 0.7% |
| ГАБРОВО | 1.8% | 4.2% | 3.5% |
| КЪРДЖАЛИ | 2.4% | 3.1% | 3.2% |
| КЮСТЕНДИЛ | 2.1% | 0.8% | 0.8% |
| ЛОВЕЧ | 1.2% | 1.3% | 1.1% |
| МОНТАНА | 0.9% | 1.1% | 0.8% |
| ПАЗАРДЖИК | 2.7% | 2.5% | 2.0% |
| ПЕРНИК | 1.2% | 0.7% | 0.6% |
| ПЛЕВЕН | 1.5% | 1.6% | 0.9% |
| ПЛОВДИВ | 8.4% | 7.4% | 7.5% |
| РАЗГРАД | 0.9% | 0.8% | 0.7% |
| РУСЕ | 3.3% | 4.1% | 3.6% |
| СИЛИСТРА | 0.7% | 0.4% | 0.3% |
| СЛИВЕН | 1.5% | 1.4% | 1.0% |
| СМОЛЯН | 2.3% | 1.9% | 1.7% |
| СОФИЯ ГРАД | 33.3% | 32.9% | 38.3% |
| СОФИЯ ОБЛАСТ | 2.8% | 3.9% | 3.8% |
| СТАРА ЗАГОРА | 3.0% | 5.4% | 3.8% |
| ДОБРИЧ | 1.7% | 0.9% | 1.1% |
| ТЪРГОВИЩЕ | 0.7% | 2.3% | 2.1% |
| ХАСКОВО | 2.0% | 3.0% | 2.8% |
| ШУМЕН | 1.3% | 1.4% | 1.2% |
| ЯМБОЛ | 1.1% | 0.9% | 0.7% |
| ОБЩО | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Таблица № 7: Структура на работодателите, наетите лица и изплатената сума по ПМС№ 55 от 2020 г. по област на страната (данните са с натрупване към 30.06.2020 г.)

Що се отнася до размера на подкрепата, през март компенсацията се изплащаше за времето след въведеното извънредно положение, т.е. след 13 март, поради което подкрепата не е за цял месец. С това се обяснява голямата концентрация в групата до 200 лв. включително. Независимо от това, за другите месеци структурата на работниците и служителите по размер на компенсацията е близка - най-много са наетите, за които са изплатени компенсации под 400 лв. Това дава възможност да се направи изводът, че възнагражденията, върху които са се осигурявали работниците и служителите, за които са изплатени компенсации, не са високи.

Таблица № 8: Структура на наетите лица по размер на изплатената по ПМС№ 55 от 2020 г. компенсация - по месец, за който се отнася компенсацията (данните са с натрупване към 30.06.2020 г.)

| Размер на компенсацията (лв.) | Март | Април | Май |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| до 200 лв. вкл. | 39.6% | 22.5% | 33.3% |
| над 200 до 400 лв. вкл. | 44.0% | 38.4% | 39.5% |
| над 400 до 600 лв. вкл. | 10.4% | 18.9% | 15.1% |
| над 600 до 800 лв. вкл. | 2.9% | 9.4% | 6.4% |
| над 800 до 1 000 лв. вкл. | 2.4% | 5.4% | 2.4% |
| над 1 000 лв. | 0.6% | 5.4% | 3.2% |
| ОБЩО | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Забележка: Данните не включват осигурителните вноски за сметка на работодателя.

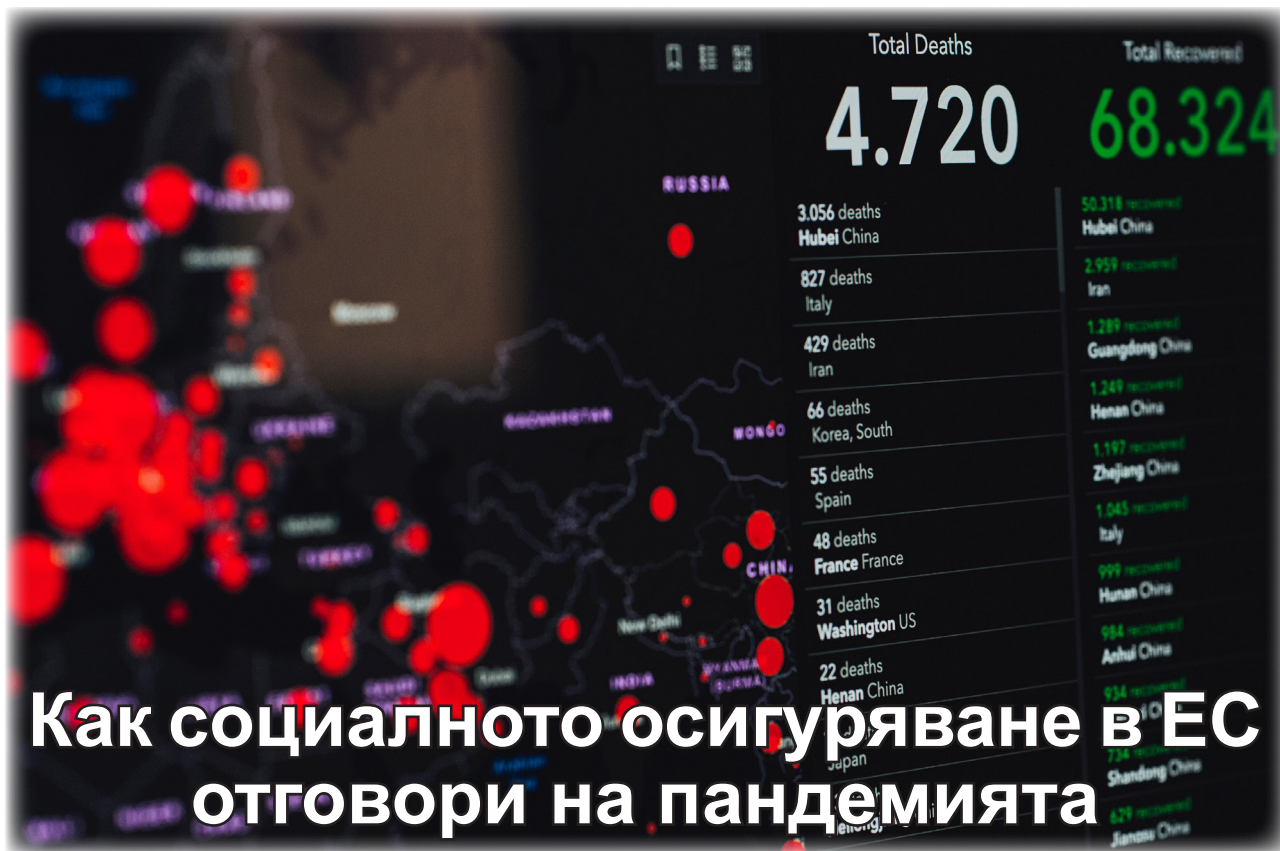
IV. Изводи

Пандемията на коронавирус COVID-19 имаше негативно отражение върху състоянието на българската икономика и пазара на труда. Това имаше важни последици за ДОО. Шокът на пазара на труда доведе до намаление на броя на осигурените лица и отработените часове, а с това - на приходите от осигурителни вноски.

Същевременно, рязко се увеличи броят на безработните лица с право на обезщетение за безработица. В сравнение с началото на годината, броят на лицата с начислено обезщетение се удвои, достигайки над 147 хиляди лица. Повод за оптимизъм е фактът, че след април броят на приетите заявления за отпускане на парично обезщетение видимо намалява. Наред с облекчаване на ограничителните мерки, това безспорно е заслуга и на въведените мерки за запазване на заетостта.

След грипната епидемия от началото на годината, броят на приетите болнични листове в условия на пандемия от коронавирус COVID-19 намаля. Запазвайки относително малък дял в общия брой болнични листове, увеличеният брой на болничните листове за временна неработоспособност поради карантина не доведе до преобръщане на тенденцията. Въвеждането на дистанционен режим на работа за голям брой заети, скокът в регистрираните безработни лица и ограничителните мерки също имаха принос за намаляване на общия брой болнични листове след март.

Социалноосигурителната система показва важно си значение за ограничаване на социално-икономическите последици от пандемията. Централно място, освен защитата срещу безработица, са мерките за запазване на заетостта, въведени по време на извънредното положение. Оперативните данни към 30 юни показват, че до момента е запазена заетостта на близо 158 000 лица, предимно с невисоки възнаграждения, от секторите, най-силно засегнати от ограничителните мерки. Със сигурност без нея шокът върху пазара на труда щеше да бъде значително по-силен.



Разпространението на коронавируса създаде безпрецедентни предизвикателства пред Европейския съюз. Пандемията се проявява на първо място като криза в общественото здравеопазване и на второ като финансово-икономически последици от изолацията. От тук произтича решаващата роля на социалното осигуряване за защита на гражданите и бизнеса. Всяка държава-членка предприе извънредни мерки, като облекчаване на административните процедури за достъп до обезщетения, въвеждане на допълнителна защита за най-засегнатите групи и др. Европейската платформа по социално осигуряване (ЕПСО) проведе сравнително изследване в страните от ЕС, което прави обзор на предприетите мерки в социалноосигурителните институции и анализира тяхната гъвкавост, адаптивност и способност да се справят с кризисната обстановка.

ЕПСО обединява 50 институции на страните-членки, компетентни в областта на здравното осигуряване, пенсионното осигуряване, трудовите злополуки и професионалните болести, рехабилитацията, безработицата и семейното подпомагане. Целта на организацията е да създаде експертна мрежа за обмен на информация и разработване на общи позиции, чрез които да влияе на европейската политика и да консултира институциите на ЕС в областта на социалното осигуряване.

Изследването на извънредните мерки е проведено чрез стандартизиран въпросник, фокусиран върху проблемите свързани с правилата на ЕС за координация на социалното осигуряване и свободата на движение на работниците, финансовото подпомагане на работещите и безработните, здравните услуги, обезщетенията при болест, помощите и услугите за семейства с деца, разширяването на електронните услуги в социалното осигуряване и др.

При трансграничната координация на социалното осигуряване страните срещат доста сходни административни проблеми. Голяма част от тях са свързани с логистиката и пощенските доставки на документи, които не могат да бъдат сканирани чрез електронната система EESSI. В тази връзка, Германия и Румъния са започнали разработка на двустранен канал за електронен обмен на неструктурирани документи, но имплементацията е затруднена поради несъответствия със законодателството за защита на личните данни. Специфични проблеми при контрола върху трансграничните обезщетения за безработица срещат Белгия и Финландия. Подобни трудности има и в България, където обезщетенията на лицата, загубили работа в чужбина, често са много по-високи от тези на вътрешния пазар на труда.

Повечето страни не са променили правилата за приложимо законодателство по отношение на мобилните и трансграничните работници. Същевременно динамиката на мобилността се променя поради разпространението на дистанционен режим на работа. Някои държави като Белгия и Франция са въвели допълнителен граничен контрол върху основните групи от граждани, работещи в чужбина. По отношение на командированите работници повечето страни също се придържат към действащите правила за координация на социалното осигуряване. Австрия обаче използва кризата като основание да удължи допустимия период за командироване на 24 месеца и да въведе изискване за информиране при прекъсване на работата за повече от 2 месеца. Словакия също въвежда изключение, но в обратната посока – временно премахва изискването да се декларира прекъсване на работата при командированите работници. Финландия и Словакия изискват да се попълват нови електронни формуляри PD A1 за командированите работници по време на извънредното положение, докато Италия удължава периода на валидност на изтеклите формуляри до 31 юли 2020 г. (очаквания край на ограничителните мерки).

На национално равнище повечето страни активно прилагат мерките за подкрепа на заетостта както за наетите, така и за самонаетите работници. Във всички страни расте броят на обезщетения за безработица и разходите на фондове за насърчаване на заетостта. Като допълнителни мерки Австрия, Германия и Франция прилагат схеми за подпомагане на фирмите, работещи при намалено работно време. Франция е увеличила размера на субсидията за фирми, чиито доходи са намалели вследствие на пандемията, като схемата е обхванала над 8 милиона работници. За целта са използвани средства от фонда за обезщетения при безработица и от националния фонд за заетост. Подобна схема се прилага и в България, където засегнатите фирми получават 60% от начислените брутни заплати на своите работници.



Част от страните са променили условията за получаване на обезщетения при безработица. В Италия процедурата за достъп до обезщетения е опростена и е създаден специален фонд за компенсация при временно прекъсване на дейността на предприятието. Прилага се и специална схема за самонаетите лица във вид на месечна помощ от 600 евро за тези от тях, които са прекратили или ограничили дейността си в резултат на епидемичната обстановка. В Чехия самонаетите лица също могат да ползват еднократна финансова компенсация. Финландия е разширила обхвата на правоимащите работници в случай на уволнение и временно е позволила на нови групи самонаети лица да получават обезщетения за безработица. В Белгия е приведено в действие т.нар. „преходно право“ на самонаетите лица да получават обезщетения за безработица в период на икономически затруднения.

Успоредно със социалноосигурителните мерки на пазара на труда, всички страни обръщат специално внимание на стандартите за безопасни и здравословни условия на труд, които да позволят безопасно връщане към нормален режим на работа.

При трансграничните здравни услуги и обезщетения за болест на лицата, заразени с COVID-19, повечето страни не правят изключения от общите правила. Някои страни (Чехия, Финландия и Франция) отпускат обезщетения на лицата, които са поставени под карантина с превантивна цел или се грижат за деца, засегнати от вируса. Във Франция право на отпуск по болест до 21 дни имат и всички лица, които са в профилактична карантина поради повишен риск от заразяване (възрастни, хронично болни и др.) Две държави (Чехия и Франция) издават електронни формуляри S2 за здравни услуги в чужбина с цел да улеснят пътуването в чужбина в условията на ограничена мобилност. Като добра практика се откроява политиката за финансово стимулиране на самонаетите здравни работници във Франция, както и взаимодействието между болничните здравни заведения в Германия.

По отношение на политиките за деца и семейно подпомагане, много държави са предприели допълнителни мерки за социална защита. Сред тях е Австрия, която е въвела 3 седмици допълнителен отпуск за гледане на дете. В Италия на родителите е дадено право на отпуск до 12 дни в месеца (платен ако децата са под 12 години или неплатен за деца от 12 до 18 години).

Други държави отпускат целеви парични помощи по време на епидемията: Словакия разширява обхвата на помощта за гледане на дете за всички деца до 10-годишна възраст, засегнати от ограниченията; Чехия изплаща от здравноосигурителния фонд добавка за родителите които се грижат за деца под 13 години; Германия отпуска допълнителни семейни добавки на стойност 200 млн. евро; Франция осигурява допълнително подпомагане за нискодоходните семейства.

В редица страни кризата провокира дебат за бъдещи реформи в политиките за семейството и децата. Във Финландия се обсъждат механизми за устойчиво подпомагане на семействата, претърпели икономически щети поради родителските си задължения. В Германия също се дискутира цялостна реформа на семейните помощи след COVID-19.

Някои страни-членки са предприели мерки за облекчаване на фискалната тежест на осигурителните вноски за гражданите и бизнеса. Те се изразяват или във временно намаляване на размера на дължимите вноски (Финландия), или в отлагане на плащането им за периода на кризата (Италия и Германия). Белгия дава възможност на самоосигуряващите се лица да преизчислят задълженията и праговете си с оглед на промените, които са настъпили в доходите им по време на ограничителните мерки. Франция също е актуализирала ставките на вноските за самоосигуряващите се лица. Част от страните са отложили сроковете за плащане на осигурителните вноски (Австрия, Германия, Чехия). Правителството във Франция също обсъжда възможността за временно облекчаване на режима за плащане на осигурителните вноски.

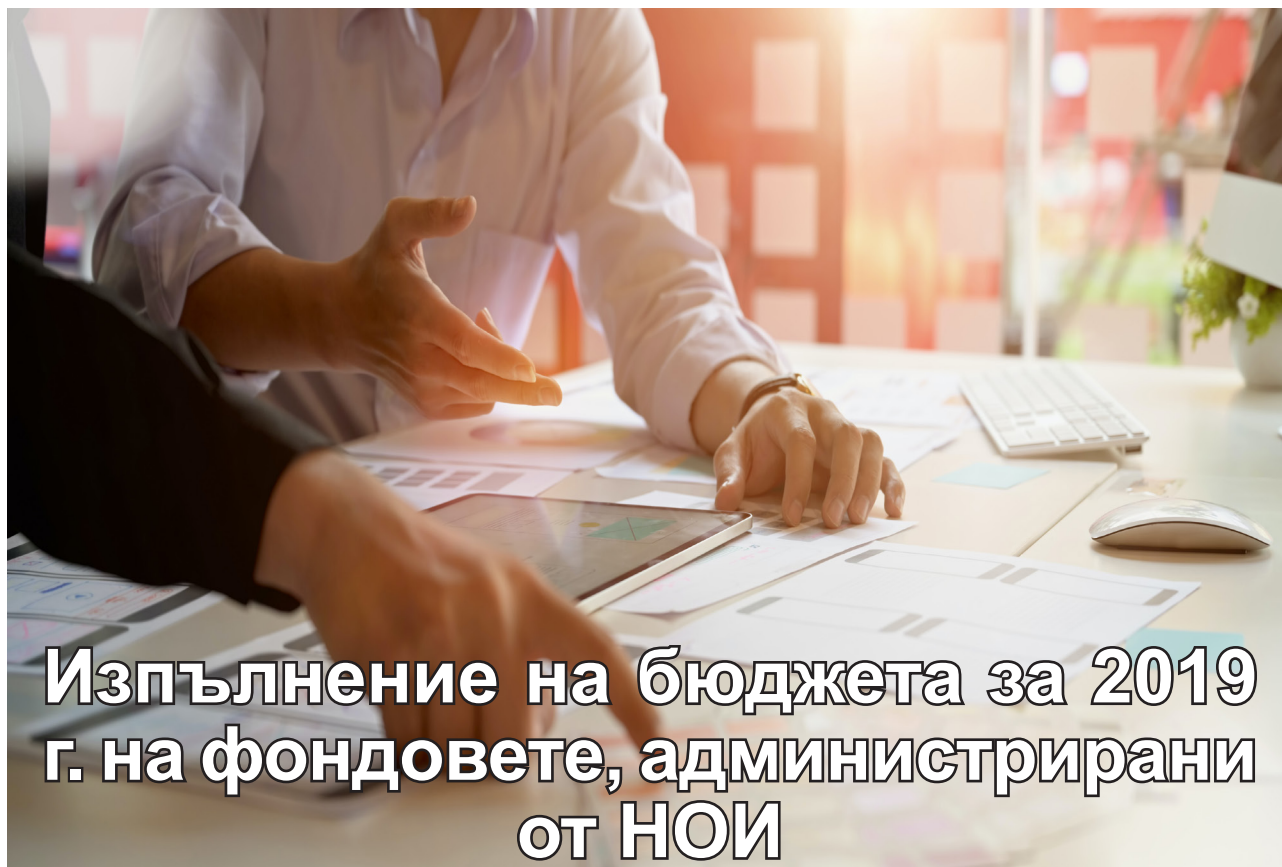
Всички страни-членки са реагирали на ограничителните мерки чрез бързо разширяване на електронните услуги и осигуряване на електронни канали за информация. В Белгия напълно е дигитализирана процедурата за подаване на документи за пенсия. По електронен път се подават и всички заявления за обезщетения за безработица в България. В Германия е въведена ускорена процедура за изплащане на пенсиите по банков път. Най-добър пример за информационно обслужване дава Чехия, където електронният портал на социалноосигурителната институция предоставя информация на няколко езика и чатбот консултации за всички клиенти които се нуждаят от помощ. Подобни информационни услуги предоставят и службите за семейно подпомагане в Германия. Като цяло, необходимостта от дистанционно обслужване е довела до облекчаване и опростяване на процедурите за електронно подаване на заявления за всички видове обезщетения и в почти всички осигурителни институции.

Не са много страните, които вече имат прогнози за очакваните допълнителни разходи в бюджета на социалното осигуряване (България, Финландия, Германия). Въпреки това, почти всички страни очакват да актуализират социалните си разходи си до края на 2020 г. Финландия ще използва за изплащане на пенсии над 910 милиона евро от Буферния фонд за стабилност на еврото.



Пълният доклад от изследването и сравнителните таблици са публикувани на сайта www.esip.eu. Без да претендират за изчерпателност, те дават широкоспектърна картина на мерките, с които европейското социално осигуряване отговаря на кризата.

Анализ



Изпълнение на бюджета за 2019 г. на фондовете, администрирани от НОИ

Законът за бюджета на държавното обществено осигуряване е основният финансов план на социалноосигурителната система, с който се изпълнява определената за годината държавна осигурителна политика. Той съдържа консолидирания бюджет на държавното обществено осигуряване и бюджетите на отделните социални фондове, съобразно спецификата на осигурителните рискове, съвкупността на осигурените лица и изискванията на единната бюджетна класификация.

Проектът на Бюджета на държавното обществено осигуряване (БДОО) за 2019 г. беше разработен в изпълнение на Решение № 51 на Министерския съвет от 31 януари 2018 г. за бюджетната процедура за 2019 г., Указания БЮ № 1/12.02.2018 г. на Министерство на финансите (МФ) за подготовката и представянето на бюджетните прогнози на първостепенните разпоредители с бюджет (ПРБ) за периода 2019 – 2021 г.

I. Приходи

Планираните **приходи** (без трансфери) за държавното обществено осигуряване за 2019 г. са **7 528 066,4 хил. лв.**, а са постъпили **7 739 220,7 хил. лв.** или изпълнението на плана е 102,8 на сто. Общото преизпълнение на плана по приходите е с 211 154,3 хил. лв. (2,8 на сто). В сравнение с 2018 г. приходите са с 845 867,5 хил. лв. или с 12,3 на сто повече.

Преизпълнението на приходите през 2019 г. се формира от постъпилите повече приходи от осигурителни вноски и преизпълнение на неданъчните приходи.

Планираните приходи от осигурителни вноски са 7 473 161,9 хил. лв., а са постъпили 7 559 866,3 хил. лв. или преизпълнението е с 86 704,4 хил. лв. (1,2 на сто).

По отношение на неданъчните приходи, в бюджета на държавното обществено осигуряване (ДОО) са планирани 55 969,5 хил. лв., а са постъпили 180 418,0 хил. лв., което е със 124 448,5 хил. лв. повече.

II. Разходи

През 2019 г. планираните **разходи** на консолидирания бюджет на ДОО без предоставените трансфери са **11 750 420,2 хил. лв.**, а по отчет възлизат на **11 656 486,0 хил. лв.** Изпълнението на плана по разходите е 99,2 на сто, което е икономия спрямо плана с 93 934,2 хил. лв. В сравнение с 2018 г., отчетените разходи нарастват с 477 607,0 хил. лв. или с 4,3 на сто.

Разходи за пенсии

В структурата на разходите най-съществен дял имат разходите за пенсии, които за 2019 г. са 9 860 527,0 хил. лв. Отчетените разходи за пенсии са със 127 628,3 хил. лв. или 1,3 на сто по-малко от планираните и с 404 636,5 хил. лв. (с 4,3 на сто) повече от отчетените през 2018 г. Без изплатените еднократни допълнителни суми към пенсиите за м. април и м. декември, които за 2019 г. са в размер на 105 236,8 хил. лв., отчетеният разход за пенсии е с 232 865,1 хил. лв. или 2,3 на сто по-нисък от плана.

След 2016 г. разходите за пенсии са под 9,0 на сто от БВП, като през 2019 г. техният дял от БВП е 8,3 на сто, което е намаление спрямо предходната година (8,6 на сто за 2018 г.).

Броят на пенсионерите към 31 декември 2019 г. е 2 135 836, като спрямо 31 декември 2018 г. той е намалял с 22 211 (1,0 на сто).

Броят на изплащаните пенсии към 31 декември 2019 г. е 2 151 765, което е намаление с 360 575 (с 14,4 на сто) спрямо броят на пенсиите към 31 декември 2018 г. Причината за намалението е както отчетеният спад в броя на пенсионерите, така и служебното прекратяване от 1 януари 2019 г. на социалните пенсии за инвалидност в размер 25 на сто, в изпълнение на § 7, ал. 1 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за хората с увреждания.

Средният месечен размер на пенсията на един пенсионер за 2019 г. е 383,03 лв. Номиналното нарастване на средния месечен размер на пенсиите е 5,1 на сто, а реалното - 2,6 на сто, при средногодишен хармонизиран индекс на потребителските цени от 2,5 на сто за 2019 г.

Разходи за социални помощи и обезщетения

Планираните разходи за социални помощи и обезщетения за 2019 г. са 1 637 887,3 хил. лв., а по отчет възлизат на 1 674 605,5 хил. лв., като са изразходвани с 36 718,2 хил. лв. (с 2,2 на сто) повече средства от планираните и с 62 465,1 хил. лв. (с 3,9 на сто) повече спрямо 2018 г.

Временна неработоспособност и трудоустрояване

За 2019 г. са изплатени разходи при временна неработоспособност поради общо заболяване, гледане на болен член от семейството и карантина, и нетрудови злополуки в размер на 596 735,1 хил. лв., като е налице преразход спрямо плана от 26 272,7 хил. лв. (4,6 на сто). Нарастването на разходите за парични обезщетения от посочената група през 2019 г. се дължи основно на по-големия брой изплатени работни дни (с 14,9 на сто повече) спрямо планираните. Броят на изплатените обезщетения към края на 2019 г. е 3 218,1 хиляди, с 30,2 хиляди (0,9 на сто) по-малко в сравнение с 2018 г.

За 2019 г. изплатените разходи за трудова злополука и професионална болест са 9 379,0 хил. лв., което е икономия спрямо плана от 1 882,6 хил. лв. (16,7 на сто). Изплатени са 265,0 хиляди работни дни (с 5,8 на сто по-малко от планираните) при среднодневно обезщетение от 35,39 лв., което е с 11,6 на сто по-ниско от планираното.

Майчинство

През 2019 г. са изплатени парични обезщетения за бременност и раждане в размер на 446 899,1 хил. лв., което е преразход спрямо плана от 28 218,4 хил. лв. (6,7 на сто). Изплатени са 16 260,3 хиляди работни дни (с 16,2 на сто повече от планираните) при среднодневно обезщетение от 27,48 лв., което е с 8,2 на сто по-ниско от планираното. За обезщетения за отглеждане на дете до двегодишна възраст са изплатени 173 391,8 хил. лв., което е преразход спрямо плана със 7 430,1 хил. лв. (4,5 на сто). Изплатени са 10 112,7 хиляди работни дни (с 10,3 на сто повече от планираните) при среднодневно обезщетение от 17,15 лв., което е с 5,2 на сто по-ниско от планираното. През 2019 г. са изплатени 4 581 броя обезщетения за осиновяване на дете до петгодишна възраст в размер на 3 342,6 хил. лв. Отчетеният по-висок разход при обезщетенията за майчинство се дължи основно на по-високия брой на изплатените работни дни в сравнение с планирания.

Безработица

През 2019 г. при изплатените парични обезщетения за безработица в размер на 424 517,7 хил. лв. е на лице икономия спрямо плана от 25 050,5 хил. лв. (с 5,6 на сто). Изплатени са обезщетения средно за годината на 69 845

безработни лица (с 8,2 на сто по-малко от планираните) при средно обезщетение на лице 506,50 лв., което е с 2,9 на сто по-високо от планираното. Икономията в разходите за парични обезщетения за безработица е отражение на положителните тенденции в развитието на пазара на труда в България през 2019 г., свързани с отчетеното намаление на коефициента на безработица и броя на регистрираните в дирекция „Бюро на труда“ в Агенцията по заетостта безработни лица.

Парични помощи

Изплатените еднократни помощи при смърт през 2019 г. са размер на 2 343,4 хил. лв., което е икономия спрямо плана с 454,3 хил. лв. (с 16,2 на сто). Изплатени са помощи на 11 284 лица при среден размер на помощта от 207,68 лв.

За 2019 г. бяха планирани средства за медицински услуги, нощувки и частична парична помощ за хранене, в размер на 20 103,1 хил. лв. На основание § 1, ал.1 от ПЗР на ЗБДОО за 2019 г. на 19 декември 2019 г. бяха променени по уточнен план от Надзорния съвет на НОИ в размер на 18 195,3 хил. лв. По отчет са изразходвани 17 957,8 хил. лв., или с 237,5 хил. лв. по-малко (с 1,3 на сто).

Ведомствени разходи

Разходите за програми, дейности и служби по социалното осигуряване, подпомагане и заетостта за 2019 г. по отчет са в размер на 120 611,3 хил. лв. Спрямо плана е реализирана икономия от 2 106,2 хил. лв. (1,7 на сто). За службите по социално осигуряване за 2019 г. са изразходвани 120 263,3 хил. лв., което е 2 454,2 хил. лв. икономия спрямо плана.

III. Трансфери

За уреждане на законово установени обществени отношения с други бюджетни организации от средствата на ДОО през 2019 г. бяха **предоставени трансфери** в размер на 8 711,3 хил. лв.

Участието на държавата във финансирането на част от осигурителните разходи, които са за сметка на държавния бюджет през 2019 г., е **чрез трансфери** по план в размер на 4 231 661,6 хил. лв. За отчетната 2019 г. бюджетът на ДОО е получил трансфери от държавния бюджет в размер на 3 931 563,4 хил. лв. или с 300 098,2 хил. лв. (7,1 на сто) по-малко от планираните.

Предоставените трансфери между бюджети и сметки за средства от ЕС са в размер на 244,7 хил. лв.

Полученият **допълнителен трансфер за покриване на недостига от средства** през 2019 г. е в размер на 3 624 633,4 хил. лв. При план от 3 934 100,8 хил. лв., са получени с 309 467,4 хил. лв. (със 7,9 на сто) по-малко поради постъпили повече приходи от осигурителни вноски и неданъчни приходи. В сравнение с 2018 г., той е с 233 089,3 хил. лв. или с 6,0 на сто по-малко. През 2019 г. 31,1 на сто от общите разходи са били финансирани с допълнителен трансфер от централния/държавния бюджет, а през 2018 г. – 34,5 на сто.

IV. Изпълнение на бюджетите на фондовете на ДОО

При изпълнението на бюджетите на отделните **фондове на ДОО** през 2019 г. е налице подобряване на финансовото им състояние в сравнения с 2018 г., макар че повечето от тях остават на дефицит.

- фонд “Пенсии” - при планиран дефицит от 3 721 343,0 хил. лв., е отчетен такъв в размер на 3 691 521,6 хил. лв. или по-нисък с 29 821,4 хил. лв. В сравнение с 2018 г., дефицитът на фонд “Пенсии” е намалял със 102 343,5 хил. лв.

- фонд “Пенсии за лицата по чл. 69” - при планиран дефицит от 99 944,2 хил. лв., е отчетен такъв в размер на 45 244,6 хил. лв. или с 54 699,6 хил. лв. по-нисък. В сравнение с 2018 г. дефицитът на фонда е намалял с 2 720,7 хил. лв.;

- фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност”, който по план е с дефицит от 14,3 хил. лв., завършва с остатък от 17 780,6 хил. лв. През 2018 г. фондът, завършва с остатък от 25 396,8 хил. лв.;

- фонд “Трудова злополука и професионална болест” - при планиран излишък от 159 964,7 хил. лв., е отчетен излишък от 172 518,8 хил. лв. или по-голям с 12 554,1 хил. лв. През 2018 г. фондът завършва с остатък от 193 325,3 хил. лв.;

- фонд “Общо заболяване и майчинство” - при планиран недостиг от 44 046,7 хил. лв., е отчетен недостиг от 87 541,8 хил. лв. или с 43 495,1 хил. лв. над планирания. В сравнение с 2018 г. дефицитът на фонда е намалял със 71 400,0 хил. лв.;

- фонд “Безработица” - при планиран дефицит от 134 494,2 хил. лв., е отчетен дефицит от 105 417,9 хил. лв. В сравнение с 2018 г. дефицитът на фонда е намалял с 45 226,8 хил. лв.;

• бюджет на НОИ (като общ административен фонд) - при планиран излишък в края на периода от 3 839 877,7 хил. лв., е отчетен излишък от 3 745 091,4 хил. лв. или с 94 786,3 хил. лв. под планирания. През 2018 г. фондът завършва с излишък от 3 931 875,3 хил. лв.

Наличните дефицити по фондовете на ДОО се финансират с излишъка по бюджета на НОИ ($- 3\,691\,521,6 - 45\,244,6 + 17\,780,6 + 172\,518,8 - 87\,541,8 - 105\,417,9 + 3\,739\,805,0 = 378,5$), като общият финансов резултат е равен на наличността в края на периода по отчета на консолидирания бюджет на ДОО (378,5 хил. лв. – остатък по валутните сметки на НОИ).



С изменения в Кодекса за социално осигуряване (ДВ, бр. 35 от 2019 г.) бе регламентирано, че до 1 януари 2023 г. едновременно с подаването на заявление за отпускане на пенсия, свързана с трудова дейност, с начална дата след 31 декември 2018 г., лицето има право да избере размера на пенсията му да бъде определен с индивидуален коефициент (ИК), изчислен по формулата, прилагана за пенсиите, отпуснати до 31 декември 2018 г. с включване на дохода от т.нар. „три най-добри години“ – брутното трудово възнаграждение или доход, върху които са внесени осигурителни вноски за три последователни години от последните 15 години осигурителен стаж по избор на пенсионера преди 1 януари 1997 г., и за брутното трудово възнаграждение или доход, върху които са внесени осигурителни вноски за осигурителния стаж след тази дата до 31 декември 1999 г. включително.

Също така, в 6-месечен срок от влизането в сила на промените, лицата с подадени заявления за отпускане на пенсия, свързана с трудова дейност, с начална дата след 31 декември 2018 г., както и тези, на които е отпусната такава пенсия до влизането в сила на този закон, могат да упражнят еднократно правото си на избор, като в тези случаи пенсията се отпуска в новия размер от същата начална дата.

И в двата случая прилагането на т.нар. „стара методика“ за изчисляване стойността на индивидуалния коефициент се прилага, ако това е по-благоприятно за лицето.

Данните от информационната система за отпусканите и изплащани пенсии към 1 юли 2020 г. показва, че до този момент 32 410¹ **лица (първа група)**: (1) са упражнили правото си на избор стойността на индивидуалния им коефициент да бъде изчислена при прилагането на т.нар. „стара методика“ (по законовата уредба, приложима до 1 януари 2019 г. - чл. 70, ал. 4-7 КСО); и (2) това се е оказало по-благоприятно за тях след извършеното сравнение със стойността на коефициента, изчислена по законовата уредба, приложима от 1 януари 2019 г. (чл. 70, ал. 8 и 9 КСО).

Средното увеличение на индивидуалния коефициент за лицата от тази първа група е **15,3%**, а средният основен размер на пенсията за пенсионерите от тази група е **408,01 лв.**

¹От тях 31 447 лица са с пенсия, отпусната през 2019 г. и 963 лица с пенсия, отпусната през 2020 г.

Най-голямо увеличение има за хората с пенсия за инвалидност поради общо заболяване (18,7%), но за тях средният размер на пенсията от 311,06 лв. е значително по-нисък от посочения по-горе общ среден размер. Освен това, тези хора имат по-малка продължителност на осигурителния стаж и при изчисляване на размера на пенсията им участва доход за по-малък брой години. Така, всяка промяна в обхвата на референтния доход води до по-големи изменения в стойностите на индивидуалния коефициент, отколкото за лицата, размерите на чиито пенсии са изчислени с доход за по-продължителен период от време.

Тези 32 410 лица представляват 35,7% от лицата с начална дата на пенсията за трудова дейност след 31 декември 2018 г. (90 737, от които 12 695 с все още неопределен индивидуален коефициент). Лицата, чиито заявления за отпускане на пенсия са обработени, и които имат стойност на индивидуалния коефициент по-голяма от нула, изчислен по т.нар. „нова методика“ (т.е. вече е определен действителният размер на пенсията им), са 45 632 (втора група).

Очаквано, в съвкупността от 32 410 лица преобладават хората с пенсия за осигурителен стаж и възраст². Те съставляват близо 88,9% от всички лица. Пенсионерите с пенсии за инвалидност³ в тази съвкупност са много малко на брой – само 3 582 лица.

Интересно обстоятелство е, че средната стойност на индивидуалния коефициент на лицата от втората група (45 632 лица) е по-висок с 24,2% от този на първата група (32 410 лица). Изключение правят само пенсионерите с пенсия за инвалидност. Това потвърждава очакванията, че отпадането на дохода за т.нар. „три най-добри години“ преди 1997 г. и за периода 1997-1999 г. по принцип е по-благоприятно за бъдещите пенсионери, отколкото запазването им.

Наред с това, средният размер на пенсията за лицата от втората група е с 27,4% по-висок от този за лицата от първата група. Особено видима е разликата при пенсиите за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, чл. 68а и чл. 69б КСО, за които средният размер на пенсията за пенсионерите с ИК, изчислен по т.нар. „нова методика“, е с около 43,3% по-висок от средния размер за пенсионерите с ИК, изчислен по т.нар. „стара методика“.

Подробна информация за профила на лицата от двете групи е представена в таблици № 1 и 2.



²По чл.68, 68а,69, 69б и 69е от КСО.

³По чл.74 и чл.78 от КСО.

Таблица № 1: Справка за средния индивидуален коефициент (ИК) на лицата с начална дата на трудовата пенсия след 31 декември 2018 г., с обработени заявления за отпускане на пенсии в периода 1 януари 2019 г. – 30 юни 2020 г., които са поискали индивидуалният им коефициент да бъде изчислен по т.нар. „стара методика“ и за които това се е оказало по-благоприятно (лицата от първа група)

| Признак | Брой лица | Дял от общия брой (%) | Среден основен размер на трудовата пенсия (лв.) | Процентна разлика спрямо средния размер (к. 4) | Среден ИК по благоприятната за лицата от к. 2 „стара“ методика | Среден ИК по неблагоприятната за лицата от к. 2 „нова“ методика | Процентна разлика к. 6 към к. 7 | Среден осигурителен стаж /превърнат/ |
|---------------------------------|---------------|-----------------------|---|--|--|---|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Пол | | | | | | | | |
| Мъже | 15 870 | 49,0% | 450,97 | 10,5% | 1,047 | 0,894 | 17,2% | 37,19 |
| Жени | 16 540 | 51,0% | 366,80 | -10,1% | 0,891 | 0,787 | 13,2% | 34,95 |
| ОБЩО | 32 410 | 100,0% | 408,01 | - | 0,967 | 0,839 | 15,3% | 36,05 |
| Възраст | | | | | | | | |
| до 50 г. вкл. | 266 | 0,8% | 397,66 | -2,5% | 0,856 | 0,759 | 12,8% | 27,80 |
| от 50 до 54 г. вкл. | 500 | 1,5% | 426,31 | 4,5% | 0,945 | 0,859 | 10,1% | 29,34 |
| от 55 до 59 г. вкл. | 2 445 | 7,5% | 461,66 | 13,1% | 1,010 | 0,904 | 11,7% | 34,86 |
| от 60 до 64 г. вкл. | 13 529 | 41,7% | 430,26 | 5,5% | 0,963 | 0,872 | 10,4% | 38,07 |
| над 64 г. | 15 670 | 48,3% | 384,24 | -5,8% | 0,972 | 0,804 | 20,9% | 33,89 |
| ОБЩО | 32 410 | 100,0% | 408,01 | - | 0,967 | 0,839 | 15,3% | 36,05 |
| Вид | | | | | | | | |
| ТЗПБ | 10 | 0,03% | 446,34 | 9,4% | 1,507 | 1,412 | 6,7% | 34,09 |
| ИОЗ | 3 572 | 11,0% | 311,06 | -23,8% | 0,814 | 0,686 | 18,7% | 27,81 |
| ОСВ, в т.ч. | 28 697 | 88,5% | 419,47 | 2,8% | 0,984 | 0,854 | 15,3% | 37,06 |
| по чл. 68а | 2 575 | 7,9% | 446,77 | 9,5% | 1,000 | 0,903 | 10,8% | 41,21 |
| по чл. 69б | 3 978 | 12,3% | 544,50 | 33,5% | 1,147 | 1,013 | 13,2% | 42,09 |
| ОСВ - чл. 69 | 23 | 0,1% | 798,72 | 95,8% | 1,499 | 1,408 | 6,4% | 47,83 |
| ОСВ - УчПФ | 108 | 0,3% | 482,73 | 18,3% | 1,202 | 1,158 | 3,8% | 36,82 |
| ОБЩО | 32 410 | 100,0% | 408,01 | - | 0,967 | 0,839 | 15,3% | 36,05 |
| Година на отпускане 2019 | | | | | | | | |
| Месец на отпускане | | | | | | | | |
| 1 | 438 | 1,4% | 419,60 | 2,8% | 1,034 | 0,884 | 17,0% | 35,06 |
| 2 | 686 | 2,1% | 403,25 | -1,2% | 0,967 | 0,827 | 17,0% | 36,41 |
| 3 | 1 675 | 5,2% | 405,92 | -0,5% | 0,973 | 0,848 | 14,8% | 37,10 |
| 4 | 2 048 | 6,3% | 398,19 | -2,4% | 0,964 | 0,836 | 15,3% | 36,21 |
| 5 | 3 032 | 9,4% | 394,17 | -3,4% | 0,955 | 0,829 | 15,2% | 35,91 |
| 6 | 3 127 | 9,6% | 394,07 | -3,4% | 0,959 | 0,829 | 15,7% | 35,67 |
| 7 | 3 558 | 11,0% | 398,26 | -2,4% | 0,964 | 0,832 | 15,9% | 35,60 |
| 8 | 3 161 | 9,8% | 410,15 | 0,5% | 0,985 | 0,852 | 15,6% | 35,71 |
| 9 | 3 344 | 10,3% | 402,75 | -1,3% | 0,956 | 0,827 | 15,6% | 35,63 |
| 10 | 3 612 | 11,14% | 405,58 | -0,6% | 0,954 | 0,826 | 15,5% | 35,76 |
| 11 | 3 450 | 10,64% | 424,26 | 4,0% | 0,975 | 0,852 | 14,5% | 36,51 |
| 12 | 3 316 | 10,23% | 428,64 | 5,1% | 0,968 | 0,850 | 13,9% | 36,89 |
| ОБЩО | 31 447 | 97,0% | 406,83 | -0,3% | 0,966 | 0,838 | 15,3% | 36,04 |
| Година на отпускане 2020 | | | | | | | | |
| Месец на отпускане | | | | | | | | |
| 1 | 530 | 1,6% | 429,54 | 5,3% | 0,969 | 0,839 | 15,5% | 35,989 |
| 2 | 305 | 0,9% | 500,85 | 22,8% | 1,087 | 0,966 | 12,5% | 38,242 |
| 3 | 112 | 0,3% | 414,82 | 1,7% | 0,997 | 0,835 | 19,4% | 34,093 |
| 4 | 16 | 0,05% | 198,86 | -51,3% | 0,846 | 0,642 | 31,7% | 31,068 |
| 5 | 0 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,000 | 0,000 | 0,0% | 0,000 |
| 6 | 0 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,000 | 0,000 | 0,0% | 0,000 |
| ОБЩО | 963 | 3,0% | 446,58 | 9,5% | 1,007 | 0,876 | 15,1% | 36,400 |

***Забележки:** (1) Информацията е от базата за месец юни 2020 г. и данните за 2020 г. не могат да се считат за окончателни; (2) С цел по-голяма прегледност, за показателите, чиито стойности са проценти, е извършено закръгляване до първия или втория знаци след десетичната запетая, в резултат на което са възможни известни разлики.

| Признак | "Стара" | "Нова" | "Нова" | Процентно съотношение (к. 2 към к. (2+3)) | "Стара" | "Нова" | Процентна разлика (к. 7 към к. 6) | "Стара" | "Нова" | Процентна разлика (к. 10 към к.9) | "Стара" | "Нова" | Процентна разлика (к. 13 към к. 12) |
|---------------------------------|---------------|---------------|--------------------|---|----------------------------|--------------------|---|---------------------------------|--------------------|---|---------------------------|--------------------|---|
| | методика | методика | методика ИК > 0 | | методика | методика ИК > 0 | | методика | методика ИК > 0 | | методика | методика ИК > 0 | |
| | Брой лица | | | | Среден размер на пенсията* | | | Среден индивидуален коефициент* | | | Среден осигурителен стаж* | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Пол | | | | | | | | | | | | | |
| Мъже | 15 870 | 25 975 | 19 968 | 37,9% | 450,97 | 559,17 | 24,0% | 1,047 | 1,283 | 22,6% | 37,19 | 33,49 | -10,0% |
| Жени | 16 540 | 32 352 | 25 664 | 33,8% | 366,80 | 489,00 | 33,3% | 0,891 | 1,138 | 27,8% | 34,95 | 33,14 | -5,2% |
| ОБЩО | 32 410 | 58 327 | 45 632 | 35,7% | 408,01 | 519,71 | 27,4% | 0,967 | 1,202 | 24,2% | 36,05 | 33,29 | -7,6% |
| Възраст | | | | | | | | | | | | | |
| до 50 г. вкл. | 266 | 6 920 | 5 832 | 3,7% | 397,66 | 298,60 | -24,9% | 0,856 | 0,721 | -15,7% | 27,80 | 14,64 | -47,4% |
| от 50 до 54 г. вкл. | 500 | 3 014 | 2 301 | 14,2% | 426,31 | 326,98 | -23,3% | 0,945 | 0,776 | -17,9% | 29,34 | 17,69 | -39,7% |
| от 55 до 59 г. вкл. | 2 445 | 6 510 | 5 047 | 27,3% | 461,66 | 420,28 | -9,0% | 1,010 | 0,952 | -5,7% | 34,86 | 24,13 | -30,8% |
| от 60 до 64 г. вкл. | 13 529 | 21 791 | 18 366 | 38,3% | 430,26 | 507,26 | 17,9% | 0,963 | 1,158 | 20,2% | 38,07 | 32,31 | -15,1% |
| над 64 г. | 15 670 | 20 092 | 14 086 | 43,8% | 384,24 | 547,59 | 42,5% | 0,972 | 1,299 | 33,7% | 33,89 | 35,50 | 4,7% |
| ОБЩО | 32 410 | 58 327 | 45 632 | 35,7% | 408,01 | 519,71 | 27,4% | 0,967 | 1,202 | 24,2% | 36,05 | 33,29 | -7,6% |
| Вид | | | | | | | | | | | | | |
| ТЗПБ | 10 | 63 | 59 | 13,7% | 446,34 | 379,89 | -14,9% | 1,507 | 0,907 | -39,8% | 34,09 | 22,09 | -35,2% |
| ИОЗ | 3 572 | 19 179 | 14 122 | 15,7% | 311,06 | 318,22 | 2,3% | 0,814 | 0,781 | -4,1% | 27,81 | 20,84 | -25,1% |
| ОСВ, в т.ч. | 28 697 | 37 555 | 30 032 | 43,3% | 419,47 | 600,81 | 43,2% | 0,984 | 1,662 | 68,9% | 37,06 | 38,62 | 4,2% |
| по чл. 68а | 2 575 | 3 195 | 2 651 | 44,6% | 446,77 | 617,04 | 38,1% | 1,000 | 1,425 | 42,5% | 41,21 | 41,10 | -0,3% |
| по чл. 69б | 3 978 | 4 189 | 3 685 | 48,7% | 544,50 | 767,97 | 41,0% | 1,147 | 1,602 | 39,7% | 42,09 | 44,03 | 4,6% |
| ОСВ - чл. 69 | 23 | 862 | 811 | 2,6% | 798,72 | 1 038,37 | 30,0% | 1,499 | 2,083 | 39,0% | 47,83 | 50,90 | 6,4% |
| ОСВ - УчПФ | 108 | 668 | 608 | 13,9% | 482,73 | 515,57 | 6,8% | 1,202 | 1,288 | 7,1% | 36,82 | 36,65 | -0,5% |
| ОБЩО | 32 410 | 58 327 | 45 632 | 35,7% | 408,01 | 519,71 | 27,4% | 0,967 | 1,202 | 24,2% | 36,05 | 33,29 | -7,6% |
| Година на отпускане 2019 | | | | | | | | | | | | | |
| Месец на отпускане | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 438 | 3 923 | 3 560 | 10,0% | 419,60 | 517,04 | 23,2% | 1,034 | 1,254 | 21,3% | 35,06 | 31,32 | -10,7% |
| 2 | 686 | 3 490 | 3 204 | 16,4% | 403,25 | 480,87 | 19,2% | 0,967 | 1,140 | 17,9% | 36,41 | 31,76 | -12,8% |
| 3 | 1 675 | 5 272 | 4 749 | 24,1% | 405,92 | 474,33 | 16,9% | 0,973 | 1,119 | 15,0% | 37,10 | 33,89 | -8,7% |
| 4 | 2 048 | 4 312 | 3 874 | 32,2% | 398,19 | 483,56 | 21,4% | 0,964 | 1,135 | 17,8% | 36,21 | 33,19 | -8,3% |
| 5 | 3 032 | 4 261 | 3 771 | 41,6% | 394,17 | 509,91 | 29,4% | 0,955 | 1,188 | 24,4% | 35,91 | 33,30 | -7,3% |
| 6 | 3 127 | 3 974 | 3 485 | 44,0% | 394,07 | 516,85 | 31,2% | 0,959 | 1,199 | 25,0% | 35,67 | 33,54 | -6,0% |
| 7 | 3 558 | 4 640 | 4 020 | 43,4% | 398,26 | 553,50 | 39,0% | 0,964 | 1,281 | 32,9% | 35,60 | 34,35 | -3,5% |
| 8 | 3 161 | 3 787 | 3 217 | 45,5% | 410,15 | 552,26 | 34,6% | 0,985 | 1,264 | 28,3% | 35,71 | 34,62 | -3,1% |
| 9 | 3 344 | 4 291 | 3 618 | 43,8% | 402,75 | 528,27 | 31,2% | 0,956 | 1,209 | 26,4% | 35,63 | 33,43 | -6,2% |
| 10 | 3 612 | 4 632 | 3 923 | 43,8% | 405,58 | 520,42 | 28,3% | 0,954 | 1,180 | 23,7% | 35,76 | 32,76 | -8,4% |
| 11 | 3 450 | 4 377 | 3 588 | 44,1% | 424,26 | 532,12 | 25,4% | 0,975 | 1,200 | 23,1% | 36,51 | 33,15 | -9,2% |
| 12 | 3 316 | 4 186 | 3 203 | 44,2% | 428,64 | 572,95 | 33,7% | 0,968 | 1,263 | 30,5% | 36,89 | 35,31 | -4,3% |
| ОБЩО | 31 447 | 51 145 | 44 212 | 38,1% | 406,83 | 518,65 | 27,5% | 0,966 | 1,200 | 24,2% | 36,04 | 33,39 | -7,3% |
| Година на отпускане 2020 | | | | | | | | | | | | | |
| Месец на отпускане | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 530 | 1 953 | 890 | 21,3% | 429,54 | 518,90 | 20,8% | 0,969 | 1,187 | 22,5% | 35,99 | 28,74 | -20,1% |
| 2 | 305 | 2 016 | 445 | 13,1% | 500,85 | 624,96 | 24,8% | 1,087 | 1,370 | 26,1% | 38,24 | 32,80 | -14,2% |
| 3 | 112 | 2 394 | 78 | 4,5% | 414,82 | 558,10 | 34,5% | 0,997 | 1,321 | 32,5% | 34,09 | 32,73 | -4,0% |
| 4 | 16 | 814 | 7 | 1,9% | 198,86 | 217,86 | 9,6% | 0,846 | 1,196 | 41,3% | 31,07 | 32,14 | 3,5% |
| 5 | 0 | 5 | 0 | 0,0% | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,000 | 0,000 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,000 | 0,000 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| ОБЩО | 963 | 7 182 | 1 420 | 11,8% | 446,58 | 552,80 | 23,8% | 1,007 | 1,252 | 24,3% | 36,40 | 30,25 | -16,9% |

***Забележки:** (1) Сравнението между лицата, които имат стойност на индивидуалните коефициенти над 0 по двете методики е с цел съпоставимост. В общата съвкупност от 90 737 лица със заявления, обработени в периода 1 януари 2019 г. – 30 юни 2020 г., има близо 12 695 лица, за които стойността на индивидуалния коефициент е равна на нула, т.е. още не е определен действителният размер на пенсията; (2) С цел по-голяма прегледност, за показателите, чиито стойности са проценти, е извършено закръгляване до първия или втория знаци след десетичната запетая, в резултат на което са възможни са известни разлики.

Изводи:

- Около 1/3 от всички лица, на които е отпусната пенсия с обработени заявления за отпускане на пенсии в периода 1 януари 2019 г. – 30 юни 2020 г., са поискали стойността на индивидуалния им коефициент да бъде изчислен по „старата методика“ – общо около 32 000 души;

- Средният размер на пенсията на лицата със „старата методика“ е с близо 27% по-нисък от размера на ново-отпуснатите пенсии, отпуснати по „новата методика“. При индивидуалния коефициент разликата е около 24%. За пенсиите за осигурителен стаж и възраст разликата между „стара“ и „нова“ методика е изключително голяма – близо 69% за стойността на индивидуалния коефициент;

- Данните в този анализ потвърждават оценката на НОИ от средата на 2018 г., че „новата методика“ е много по-благоприятна за мнозинството от пенсионерите, най-вече за бъдещите.

Виртуална и нереална трудова заетост в Гърция се сблъсква челно с практиката на ТП на НОИ в Благоевград



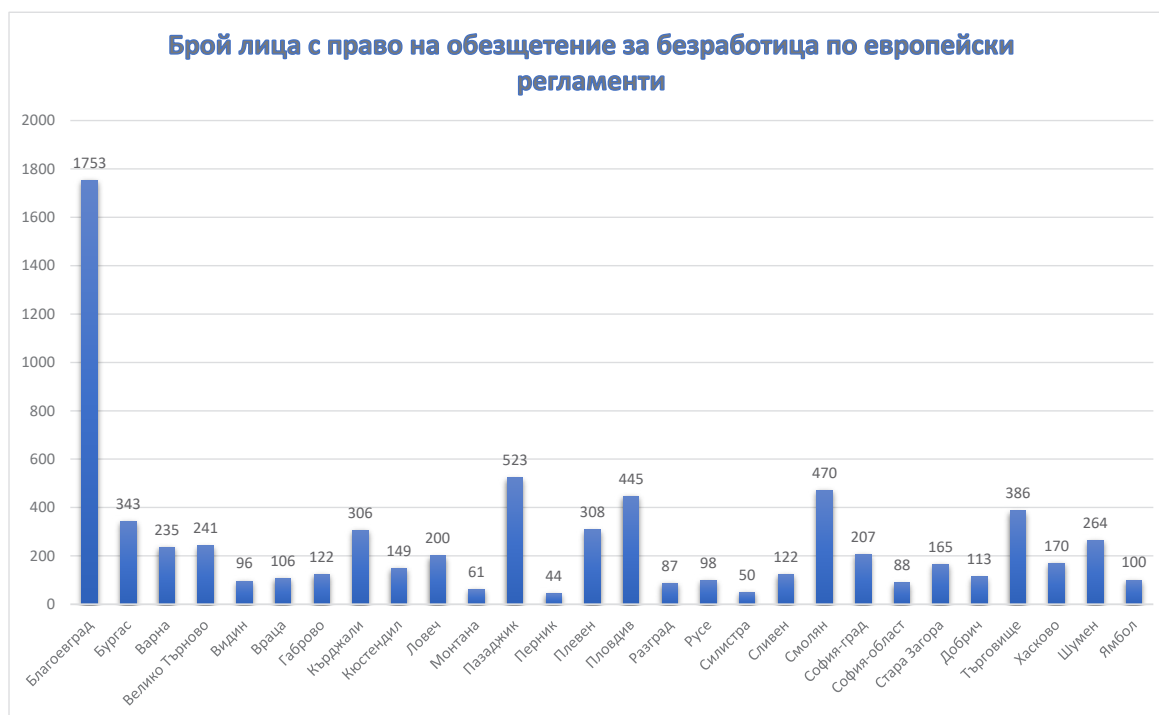
При определянето на правото и изчисляването на размера на обезщетенията за безработица при условията на свобода на движение в Европейския съюз (ЕС) се прилага глава 6 от дял III на Регламент 883/2004. В Параграф 1 от документа е записано, че компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство предвижда изчисляването на обезщетенията за безработица да се основава на размера на предишно трудово възнаграждение или професионален доход, отчита изключително трудовото възнаграждение или професионалния доход, получавани от заинтересованото лице при последната му заетост. Същият текст се прилага и в случаите, когато законодателството, прилагано от компетентната институция, предвижда специален изискуем осигурителен период за определяне на трудовото възнаграждение, служещо за база за изчисляване на размера на обезщетенията, и когато за целия или за част от този период спрямо заинтересованото лице се е прилагало законодателството на друга държава-членка.

Тези разпоредби въвеждат материално-правните правила кои периоди и доходи следва да се вземат предвид от компетентната институция при изчисляване на размера на обезщетението за безработица в случаи, в които се прилага Регламент 883/2004.

Конкретните текстове, които посочват как се изчислява размерът на обезщетението за безработица у нас, се намират в чл. 54б от Кодекса за социално осигуряване (КСО). В него е записано, че трябва да се определи среднодневният осигурителен доход, върху който са внесени или са дължими осигурителни вноски за фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, от които да се изчисли размерът. Това поставя българската система за отпускане на обезщетения за безработица сред онези, които предвиждат специален изискуем осигурителен период и са пряко подчинени на съдържанието на посочения Параграф 1. На това основание, когато обезщетенията за безработица в България се изчисляват по силата на европейските регламенти, размерът им се определя на базата на доходите от последната заетост.

Статистическите данни на Националния осигурителен институт (НОИ) към март 2020 г. показват ясна сегментация между различните области в страната относно броя на безработните лица с право на парично обезщетение за безработица (ПОБ) по европейските регламенти, т.е. обезщетението им е определено на базата на дохода от последната им заетост. Част от териториалните поделения на института се характеризират с изплащането на изключително малък брой подобни обезщетения, докато други се открояват на фона на останалите като „люпилня“ на безработни с „европейски“ обезщетения. В първата група попадат регионалните структури на НОИ в Перник (44),

Силистра (50) и Монтана (61). Изненадващо или не, в графата „области с най-много регистрирани безработни с право на ПОБ по европейски регламенти“ не попадат нито София, нито някой от по-големите областни центрове. В този списък обаче присъстват Смолян (470), Пазарджик (523) и абсолютният рекордьор по брой изплащани обезщетения – Благоевград. Със своите 1753 лица с право на този вид ПОБ той обхваща близо 25% от всички правоимащи.



Обединяващо при трите области е близостта до българо-гръцката граница, което без съмнение е мотив част от живеещите в тях да търсят препитание в южната ни съседка, оттук да има и много желаещи да получават – правомерно или не съвсем - обезщетение за безработица на базата на стаж в чужбина.

1. Фабрикуваната последна заетост в Гърция лесно може да бъде уловена

Когато говорим за Гърция и обезщетения за безработица по регламентите на ЕС, служителите на ТП на НОИ - Благоевград търсят съдействието на колегите си от компетентната институция в южната ни съседка за доказване на осигурителни периоди там. Това е стандартна процедура, която се извършва между всички държави-членки на Европейския съюз. Тя се налага, тъй като са налице опити на отделни лица да представят пред компетентната институция на една страна фалшиви или подправени документи, удостоверяващи наличието на осигурителен стаж и дори на последна заетост в другата държава.

В случая с Гърция, ако лицето е подало в България заявление за отпускане на парично обезщетение за безработица, като е декларирало последен период на заетост там, с писмо от НОИ се изисква служебно удостоверяване на приложения стаж. Ако след извършена проверка на осигурителя не се установяват данни за действителна заетост, гръцките колеги отказват да издадат т.нар. „преносим документ U1 (ПД U1)“ и съответно - не удостоверяват гръцкия осигурителен период. От това следва, че не са налице данни, доказващи наличието на осигурителни периоди в друга държава-членка (Гърция) и изчисляването на обезщетението за безработица на лицето не попада в обсега на Регламент № 883/2004, а само на разпоредбите на българското законодателство. Преценката на правото тогава се прави съобразно КСО въз основа само на придобития български стаж и български осигурителен доход.

Въпреки обречеността на неуспех, опити да се „прескочи“ системата с фалшиви документи за кратки осигурителни периоди в Гърция не липсват. Данните за размяната на кореспонденция с цел удостоверяване на периоди в Гърция между ТП на НОИ – Благоевград и гръцката компетентна институция за последните години са красноречиви:

- През май 2018 г. е получено писмо с отказ за издаване на ПД U1 за 44 лица, тъй като наемането им в Гърция е било „виртуално и измамно“. След получаването на това писмо е извършена проверка на всички случаи през 2017 г. и 2018 г., при които лицата са представили документ за гръцки стаж. Издадени са разпоредения за спиране производството по изплащане на ПОБ до уточняване на състоянието. Изискано е гръцката институция да потвърди

данните от други 58 преносими документи, тъй като от тях е видно, че лицата са били с кратки периоди на заетост – около 10 дни. За шест от лицата приложените ПД У1 са отменени;

• През 2019 г. и 2020 г. са получени общо близо 150 писма от компетентната гръцка институция, с които тя уведомява, че на лицата няма да бъдат издавани ПД У1, тъй като реално същите не са упражнявали трудова дейност и наемането им било нереално и виртуално. Лицата са уведомени с писма и са предприети последващи действия.

2. Винаги подозрително: назначения за кратко, но на висок доход

Пресечени опити за фиктивно назначаване на висок доход и за кратко време НОИ огласява непрестанно. Въпреки това, некоректни осигурители и осигурени лица продължават „състезанието“ със системата, опити за злоупотреби от това естество изобщо не липсват и в работата на ТП на НОИ в Благоевград. В масовия случай преди това лицата са работили в друга държава членка на ЕС (преобладаващо Гърция) и при отпускане на парично обезщетение за безработица следва да се приложи Регламент № 883/2004, т.е. при изчисляване на размера на обезщетението да се вземат предвид само доходите, получавани от заинтересованото лице при последната му работа по трудово или служебно правоотношение съгласно българското законодателство.

Високоплатени бармани в селски бар

В началото на лятото на 2018 г. експертите от благоевградското поделение на НОИ извършват проверка по разходите на държавното обществено осигуряване (ДОО) на едноличен търговец от малко гоцеделчевско село с предмет на дейност в два съвсем различни икономически сектора – счетоводни услуги и управление на питейни заведения. За контролиращите бързо става ясно, че във фирмата са назначавани голям брой управители на барове и бармани за кратък период на максимален осигурителен доход. Натрапва се малкият оборот на обекта, в който са работили лицата – бар в мера на заплатите, които са 2017 г. показват, че фирмата продажби в размер на около 1000 лева са от продажби в съмнения сочат към лица, дейност. Подаден е сигнал от евраг до Районна прокуратура –



самото село, в съпоставка с разним били изплащани. Данните за е реализирала нетни приходи от 18 000 лева, като само малко над обекта. Фактите и обосновават които не са упражнявали трудова директора на ТП на НОИ – Благотура – Гоце Делчев.

Няколко месеца по-късно съмнителен случай, който приключване на проверката доказващи, че фирмата въобот ноември 2013 г. до май 2018 г. обаче са подавани данни към НАП, а в НОИ са представяни документи във връзка с изплащане на парични обезщетения, без да са внасяни осигурителни вноски. Засечка с наличната в приходната агенция информация показва, че през въпросния период дружеството не е извършвало дейност и не е отчело приходи и разходи. Издадени са задължителни предписания за заличаване на подавани данни на 30 лица. Предписанието е влязло в сила, но не е изпълнено от осигурителя, поради което е извършено служебно.

експертите се натъкват на нов обаче е от същото китно селце. До не са представени документи, ще извършва дейност. За периода

Да продаваш авточасти без офис и без работно място

По време на проверка в гоцеделчевска фирма през 2018 г. е констатирано, че дейността на дружеството е „търговия на едро с части и принадлежности за автомобили“. От представените счетоводни документи е видно, че осигурителят е извършвал търговска дейност, като декларира приходи, разходи и счетоводна печалба за предходните две години. „Червената лампа“ обаче светва заради друго – за периода 2014-2016 г. от общо 26 лица, наети по трудово правоотношение, само четирима са назначавани в дружеството за повече от една година. Обект на проверката стават 23 лица, които са назначавани за кратко, като повечето са на длъжност „търговски представител“. Това води към познатия сюжет – назначения за натрупване на минимален осигурителен стаж и отиване „на борсата“ за обезщетение за безработица на базата на европейските регламенти. Съмненията се подсилват и от факта, че работниците не само не са се задържали много време във фирмата, но и в техните трудови договори липсва нещо много важно – обект, на който да извършват трудовата си дейност. Изискани са документи за договори за наем на обекти, договори за търговски сделки и др., които – очаквано – не са представени от осигурителя. Проверени са подадените осигурителни данни на гореописаните лица, които отговарят на представените разчетно-платежни ведомости. Но как една фирма за авточасти сменя толкова често хората, които предлагат продукцията ѝ, а те нямат работни места и представителства?

Консултанти с осми клас...

В ползрението на контролните органи на НОИ влиза и фирма от региона, която предлага консултантски и счетоводни услуги. Основната причина за предприетите действия е в собственика на фирмата, регистриран сред лицата, за които в НОИ вече има не само съмнения, че са собственици на осигурители, които често прибегват до втръснатата схема с назначаването на служители за кратък период. Тук е налице не само вече познатото назначаване за кратък период на висока заплата, но и ниският образователен ценз на замесените. Учили-недоучили, те се „грижат“ за счетоводството и „дават“ консултации на други фирми и (макар и за кратко) получават пари за това. Същевременно техен „колега“ през целия проверяван период е работил на трудов договор на същата длъжност, но на минималната работна заплата.

„Нямам представа с какво се занимава фирмата ми!“

През 2018 г. една от регулярните проверки по разходите на ДОО завършва направо куриозно. Във връзка с проверката на контролния орган на адреса на един осигурител от региона е изпратено задължително предписание за представяне на определен списък от документи. Изпратеното по пощата писмо се връща в ТП на НОИ – Благоевград като непотърсено. За да си свършат качествено работата, експертите от института търсят контакт с управителя чрез посещение на посочения в информацията за осигурителя адрес за кореспонденция. Резултатът не е по-различен, затова се предприема следваща стъпка – търси се съдействие за осъществяване на контакт с едноличния собственик на дружеството от полицията. След намесата на органите на реда лицето се явява в офиса на НОИ и дава писмено обяснение. В което лицето декларира, че не знае каква е дейността на собствената му фирма, че не знае на кой адрес се намира обектът, на който по документи са работили наетите в дружеството лица, че няма представа дали в дружеството са наемани лица за кратък период от време, че никога не е подписвал трудови договори с наетите в осигурителя лица. Накрая написва буквално: „Нямам представа с каква дейност се занимава и къде се намира фирмата и не мога да представя никакви документи“. Дали наистина става дума за кражба на самоличност предстои да се установи от компетентните органи.

**Пробват ТП на НОИ в Благоевград и с опити за фабрикуване на стаж за пенсия**

• През октомври 2018 г. в ТП на НОИ – Благоевград са подадени документи за пенсиониране от лице, което твърди, че в периода от 12.08.1992 г. до 12.12.1994 г., както и от 02.10.1995 г. до 05.11.1996 г. (общо три години пет месеца и три дни) е работило като шлосер (втора категория труд) в структурно звено на един от мастодонтите на българската индустрия преди 1989 г. Прилага и трудова книжка, в която е заверен въпросният осигурителен стаж. След изясняване на издадените документи от този осигурител става ясно, че документите са фалшиви. Изненадата е още по-голяма, когато лъсва не само отсъствието на лицето в съхраняваната кадрова информация, но и абсолютната липса на подобно звено в организационната структура на предприятието. Случаят е преценен като злоупотреба със средствата на ДОО и е подаден сигнал до Районна прокуратура.

• Впечатление правят идентични казуси с подаването на фалшиви документи за осигурителен стаж и осигурителен доход от други две ликвидирани през годините предприятия. Те са различни, но целта на „изфабрикуването“ е една – изпълняване на условията за пенсиониране за категорийни работници. В едни от случаите от представените трудови книжки е видно, че записите не следват по хронологичен ред за всички периоди на трудова заетост. В няколко други е декларирано, че трудовите книжки са изгубени и се представят образци за осигурителен стаж, като за определени периоди са налице данни за осъществяване на трудова дейност при друг осигурител, т.е. има дублиране на осигурителни периоди. От извършените проверки в осигурителния архив на НОИ на предадената от осигурителя документация е установено, че липсва информация за лицата. От другия осигурител също не се потвърждават данните, тъй като липсва разплащателна документация и проверки не могат да бъдат извършвани. Представените документи не са взети предвид при определяне продължителността на осигурителния стаж и при преценка правото на пенсия. Подадени са сигнали до Районна прокуратура за издадени документи с невярно съдържание.

• Истински комичен е опитът за измама на лице, което през септември 2019 г. подава заявление за отпускане на лична пенсия за осигурителен стаж и възраст, като заедно с него представя и удостоверение за положен осигурителен стаж като магазинер за периода от октомври 1992 г. до март 1995 г. – общо 2 години, 5 месеца и 2 дни. С просто око се вижда, че в представения документ са нанасяни корекции в началото и в края на периода и са правени допълвания в продължителността. Стандартно служителите отправят писмено запитване за потвърждаване на стажа до осигурителя. Лицето наистина фигурира в разплащателните ведомости, но само за 5 месеца.

Модернизирание на системите за дигитализация в НОИ

В изпълнение на чл. 5, ал. 12 от КСО в Националния осигурителен институт е създадена и се поддържа информационна система за разплащателните ведомости на прекратени осигурители без правоприменик, данните от която се използват за изчисляване и отпускане на пенсии и парични обезщетения. Отсъствието на регламент, създаден от държавата, за опазване на разплащателната документация на осигурители от частния сектор за периода 1990-2005 г. създаваше пред заинтересованите лица трудности и често невъзможност да се снабдят с документи за осигурителен стаж и доход, а в контекста на предприетите реформи в областта на пенсионното осигуряване, възможността за доказване на осигурителен стаж придобива все по-сериозно социално значение.

Като водеща институция в областта на технологичното развитие, НОИ постави началото на дейностите по дигитализация още през 2006 г., като изграждането на електронен осигурителен архив беше част от по-мощна цел – създаване на регистър за осигурителната история на всеки гражданин.

Възприе се подход за окрупняване на документалните масиви на териториален принцип и започна поетапно изграждане на Регионални архивни центрове. Създаването и развитието на информационна система премина през две основни фази: периода от 2005 г. до 2010 г. обхваща създаването на електронен архив от външен изпълнител, а от 2010 г. до 2020 г. - развитие на електронния архив от НОИ.

Първият етап бележи осигуряването на базови компоненти на системата, чрез които да бъде извършена първоначалната обработка на постъпващите документи

(регистрация, асоцииране и локализиране на архивните единици, локализация и др.), а втората фаза рестартира електронния архив, но с финансови, материални и човешки ресурси на НОИ. Бяха разработени и внедрени изцяло нови модули на информационната система, осигуряващи дейностите по сканиране, индексирание и контрол върху информацията.

Вследствие на натрупания опит и нивото на развитие на дигиталната среда, отчитаме, че преоценката на текущото състояние на системите в ЦЕО е обективна необходимост.

В рамките на проект „Техническа помощ за планиране на развитието и въвеждането на Институционалната архитектура на НОИ по отношение на осигурителния архив и неговата дигитализация и изграждане на Архив на знанието“ предстои изготвяне на анализ и предложение за оптимизиране на дейността, повишаването на производителността и качеството на дейностите, отнасящи се до дигитализацията на документи.

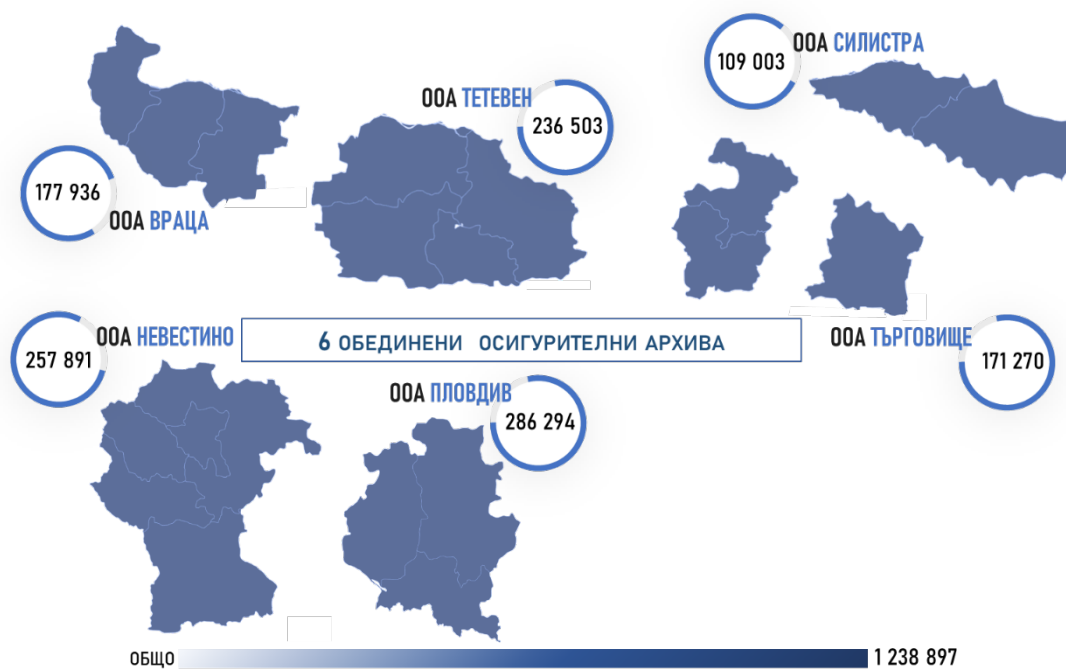
Същевременно целим подготовка на системата за реализиране на нови задачи и дейности, полезни за института, за което е необходима рационализация и автоматизация на бизнес процесите, базирани на съвременните информационни технологии.

Широкият обхват от нови работни процеси включва дигитализация на досиета и документи във връзка с краткосрочните и дългосрочните плащания. Наред с оценка на текущото състояние, предстои да се изготви предложение за пространствено-времева интеграция на процесите и тяхната автоматизация и рационализация, базирани на съвременните информационни технологии. Проектът ще включва и предложение за

прилагане на съвременни добри практики и стандарти за максимално автоматизиране при изпълнението на всички операции – основни, спомагателни и контролни.

Анализът следва да дефинира функционалните и технически характеристики на наличната информацион-

ната система, като покритие всички организационни и оперативни аспекти от дейността, както и да установи дали е осигурена използвана и надеждна информация за целите на мониторинга и отчетността.



НОИ осигури европейско финансиране за изготвяне на идеен проект за изграждане на система за управление на знанието



В бързо променящия се свят на информационните технологии е по-важно от всякога да се създаде система за организиране на информацията, налична в многоресурсната среда, в която работят служителите на НОИ.

Изследванията за управление на знанията стават все по-динамични и сложни, отразявайки междудисциплинарността на тази област. Управлението на знанията, което означава създаване на знания, придобиване, депозиране, анализ, трансфер и т.н., е тясно свързано с технологиите за данни, с цифровизацията на организациите, с цифровите технологии.

Силата на дигитализацията разгръща нови възможности за създаване на ценности, базирани на знанието и начина, по който управляваме информация и знания, общуваме, сътрудничим, учим и решаваме проблеми.



Проучванията показват, че въвеждането на система за управление на знанието води до значителни подобрения

За да бъде в крак със съвременните технологии и модели на управление и в тясна връзка със Секторната стратегия за развитие на електронното управление в Националния осигурителен институт – „е-осигуряване“ 2018-2023 г., пред Европейската комисия успешно беше защитено изготвеното от дирекция „Осигурителен архив“ искане за подкрепа за планиране и изграждане на система за управление на знанието (Архив на знанието). Същото е одобрено за финансиране.

Главната задача на проекта е разработването на план за запазването на институционалната памет на НОИ чрез систематично съхранение на информация и знание.

Това ще бъде базирано на един нов и модерен подход за събиране, организиране, обработка, споделяне и анализ на знание както на индивидуално, така и на групово ниво.

Системата за управление на знанието трябва да превърне в реалност три основни стратегически цели:

ЕФЕКТИВНА ЕКСПЛОАТАЦИЯ

Системата трябва да улесни взаимодействието между потребителите и да предостави възможност за улавяне и по-добряване на знания от тези взаимодействия като естествен страничен продукт от осъществяваната дейност.

Това ще допринесе за по-бързото въвеждане в организацията на нови служители и нови дейности със значително по-малко усилия и време.

УСПЕШНО РЕШАВАНЕ НА ЗАДАЧИ ЧРЕЗ САМООБСЛУЖВАНЕ

Улавянето и повторното използване на нашия опит ще позволи на други да се възползват от този опит чрез механизми за самообслужване. Това значително намалява усилията за търсене на това кой и как може да ни предостави нужната информация. Ефективното самообслужване значително разширява достъпа до това, което вече е известно, и позволява на служителите да фокусират енергията си върху други предизвикателства и възможности.

ОРГАНИЗАЦИОННО ОБУЧЕНИЕ И ПОДОБРЯВАНЕ

Моделите и тенденциите, които възникват от повторното използване на знанието, ни позволяват да извършим оценка и да предприемем коригиращи действия по отношение на нещата, които имат най-голямо въздействие върху ефективността и производителността на служителите.

Всичко това ще доведе до изграждането на мощна, добре функционираща система – мрежа, свързваща служителите със съдържанието за познати проблеми и решения, и свързваща служители със служители за открити нови проблеми и търсене на решения. Мрежа, основана на интерактивно предаване и конструиране на разбиране, оценки, опит и умения с помощта на електронна платформа – по-гъвкава и адаптивна от сътрудничеството в реално време.

Стартирането на проекта се очаква през юли 2020 г. и ще бъде с продължителност 10 месеца.

Ползи от
внедряване
на системата

- Подобрена вътрешноорганизационна комуникация и сътрудничество.
- Намаляване на времето за придобиване на умения и опит, особено за новите служители.
- Повишена последователност на работните процеси, съответно и намален риск от грешки.
- Повишена производителност на служителите.
- Улавяне и запазване на организационните знания.
- Оптимизиране на използването на ресурсите.



Заетостта през различни платформи или т.нар. „gig икономика“ е все още сравнително малко позната (обхваща приблизително 1% от глобалното население в работоспособна възраст), но се очаква тя да нарасне значително още през следващите няколко години. Този вид работници невинаги са обхванати от социалното осигуряване, така че очакваният ръст е обвързан с риск за намаляване на финансирането на схемите за социално осигуряване и ерозия на социалната защита.

Доклад на Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО) разглежда конкретни примери за добри практики на някои страни за справяне с това предизвикателство с цел поддържане на адекватни нива на социална защита за всички работници. Белгия, например, е създавала нова категория работници в опит да осигури прилични работни стандарти на работещите за платформите. В САЩ платформите са длъжни да представят информация за приходите на работниците пред данъчните и осигурителните администрации, за да им осигурят адекватно покритие. Шофьорите на Uber в Естония делегират права на платформата да изпраща данни за доходите им към данъчните власти в замяна на по-опростено отчитане на доходите.

В доклада са посочени пет посоки на действия:

- Събиране на данни за дейностите на платформата;
- Събиране на социалноосигурителните вноски на работниците още при източника на доходите (т.е. от платформите);
- Повишаване на осведомеността на работещите за платформите за техните права и задължения;
- Предприемане на инициативи за по-високо ниво на ефективно покритие;
- Решаване на проблема с трансграничните платформи.

В общественото възприятие „работа за платформа“ най-често се свързва с шофьорите на Uber автомобили и мигриращи IT специалисти, но всъщност тази икономика обхваща голямо разнообразие от работници, задачи и платформи. Дори дефинирането на термина „работа за платформа“ е проблемно, тъй като не съществуват никакви стандартни класификации, а и някои ключови термини са дефинирани по различен начин в отделните държави.

Отвъд сложността на самите платформи възниква въпросът как да се категоризират работниците. Наемни служители ли са или самоосигуряващи се? Или решението е някъде по средата? Въпреки че някои страни са избрали варианта да създадат отделен статут на работещите за платформи, остава въпросът дали са необходими изцяло нови трудови категории.

Важно е да се има предвид, че платформената икономика, може би противно на очакванията, обхваща както обикновени, нископлатени работни места, така и високоспециализирани и добре платени професии. Платформите могат да бъдат местни (предоставящи физически услуги като транспорт или ремонт на дома) или онлайн, когато всички дейности се извършват през интернет. За много дигитални работници работата за платформа е „gig икономика“ в допълнение към редовната им заетост, което има отражение върху нивото на вноските, свързани с този доход. Работниците в онлайн платформите са концентрирани в страни с ниски и средни доходи, докато техните потребители са концентрирани предимно в страни с високи доходи.

Всички тези фактори трябва да се вземат предвид при адаптирането на системите за социална сигурност и социалната защита към новия трудов свят. Обхватът на пенсионното осигуряване е може би най-същественят елемент на социалната защита, ала при осигуряването на социално покритие за работещите за платформите трябва да отчитат и други аспекти на социалното покритие като платен годишен отпуск, временна неработоспособност и безопасност на работното място - важни въпроси както по отношение на социалната политика, така и по отношение на настоящото и бъдещото финансиране на схемите за социална защита.

****Осигуряване на временни, гъвкави работни места и наемане на независими изпълнители и фрилансърци вместо служители на пълен работен ден.***

Източник: www.issa.int



Не е тайна, че в почти всички страни жените печелят по-малко от мъжете. В световен мащаб разликата в заплащането между половете е в рамките на 40%. С други думи, една жена изкарва едва 60 цента за всеки долар, спечелен от мъж. Това, разбира се, има много обществени последици, но най-често се пренебрегва влиянието, което тази разлика в заплащането има върху пенсиите и пенсионните обезщетения след пенсиониране.

Теоретизирайки тези различия в пенсиите между двата пола, доклад на Техническата комисия по въпросите на осигуряването за старост, инвалидност и наследствените плащания на МАСО разглежда някои от основните причини за разликата в пенсиите между половете и излага някои съображения при решаването на този проблем.

Съществуват три вида междуполови разлики:

- Разлика в средномесечния размер на получаваната пенсия;
- Разлика в средномесечния индивидуален икономически стандарт на живот;
- Разлика в общия размер на полученото пенсионно финансиране през целия живот.

По отношение на полученото общо пенсионно финансиране, анализът показва, че разликата между половете е намалена или дори е в обратната посока. Въпреки че жените обикновено получават по-ниски пенсии всеки месец, поради по-голямата им продължителност на живота, те (в най-общия случай) ще продължат да получават тези плащания за по-дълъг период. В Русия, например, жените имат с 32% по-висока продължителност на живота от мъжете. Това означава, че през целия си живот жените ще получават с 22% до 25% повече от мъжете в пенсионната система.

Въпреки това, пенсиите трябва да осигурят възможност на възрастните хора да посрещнат своите ежедневни нужди за живот, а не е важно това колко общо получават. Именно тук на сцената излиза разликата между половете.

Жените получават средномесечно по-ниски пенсии от мъжете. И не е само това. Тъй като те живеят по-дълго от мъжете, е много по-вероятно да попаднат в ситуация, в която се налага да живеят сами. Доказано е, че загубата на партньор намалява значително икономическия стандарт на живот на преживелия съпруг/съпруга. Отчасти поради икономии от мащаба. Двама души, които живеят заедно, имат по-висок икономически стандарт на живот от един човек, който живее с половината от доходите на двойката.

При наличието на по-нисък месечен доход и по-високи месечни разходи разликата между половете означава, че жените се сблъскват с много по-трудно финансово положение след пенсионирането си.

Има няколко начина за решаване на този проблем:

- Въвеждане на мерки за изравняване на разликата между половете в рамките на тези пенсионни схеми, които се основават на доходите;
- Предоставяне на обезщетения на преживелите лица, които да компенсират загубения икономически стандарт на живот след смъртта на техния партньор;
- Индексиране на пенсионните плащания в съответствие с растеж на средната работна заплата.

Основната причина за разликата между половете по отношение на пенсионните плащания е, че жените имат по-ниски доходи през целия си живот. Като цяло, жените получават по-ниски заплати. Това може частично да се дължи на факта, че жените доминират в нискоквалифицирани и съответно – нископлатени, работни места и индустрии. Жените имат и по-малък дял при участието в работната сила. Една от причините е фактът, че остават много дълго времето извън работната сила поради гледане на различни членове на семейството. Освен това, жените работят много по-малко часове и много по-често като служители на непълно работно време. Най-вероятно, отново в отговор на нуждите на семействата си. Все пак, бяха предприети редица коригиращи мерки за увеличаване на крайната възвръщаемост на внесените осигурителни вноски за жените.

Намаляването на разликата в доходите през целия живот между жените и мъжете е обществен проблем, който е отвъд мандата на политиците. Адаптирането на пенсионната система с цел гарантиране аналогични размери на плащанията и добър икономически стандарт на живот както за жените, така и за мъжете, е проблем, който системите за социално осигуряване ще трябва да решат.

Източник: www.issa.int



Демографските процеси ще се отразят сериозно върху развитието на Европа

На 17 юни т.г. Европейската комисия публикува свой доклад за въздействието на демографската промяна. Хвърляйки светлина върху основните „двигатели“ на демографската промяна в Европа, докладът търси начин да обогати знанието за сегашните и бъдещите предизвикателства и да подпомогне вземането на правилните решения в техен отговор.

Основните „двигатели“ на демографската промяна, които Европейската комисия идентифицира в доклада, са:

1. **По-голямата средна продължителност на живота.** Европейците живеят по-дълго в по-добро здраве. Прогнозите показват, че през 2070 г. средната продължителност на живота при раждане ще достигне 86,1 г. за мъжете и 90,3 г. за жените, при съответно 78,2 г. за мъжете и 83,7 г. за жените днес;
2. **По-ниска раждаемост.** През 2018 г. средният брой деца, които се падат на една жена в детеродна възраст, е 1,55. Това е под стойността от 2,1 деца, която се счита необходима за запазване на числеността на населението при отсъствие на миграция;
3. **Застаряване на населението.** Населението на Европа застарява, като до 2070 г. медианната възраст* се очаква да достигне 49 г., с близо 5 г. повече спрямо нивото си от 2018 г. Нараства и делът на хората на възраст 65 и повече години от общата численост на населението – ако през 2018 г. е около 20%, то през 2070 г. 30% от населението ще е в тази възрастова група. Това води до „свиване“ на населението в трудоспособна възраст, както и до намаляване на дела на най-младите генерации;
4. **По-малки домакинства.** Една трета от всички домакинства са едночленни, т.е. съставени от лица, живеещи сами. Все повече от тези едночленни домакинства са на лица на 65 и повече години. Ще нараства и броят на самотно живеещите възрастни хора, и делът им от населението като цяло;
5. **По-интензивна мобилност в и извън Европа.** Към януари 2019 г., около 21,8 млн. граждани на трети държави живеят в държавите-членки на ЕС-27, съставлявайки 4,9% от населението на съюза. Отделно, 13,3 млн. граждани на ЕС живеят в друга държава-членка. Тези процеси имат важно значение за числеността, половата и възрастовата структура на населението на Европа;
6. **Променяща се численост на населението.** В сравнение с 1960 г., населението на ЕС-27 е нараснало с

около една четвърт и очакванията са, че то ще продължи да нараства. Но този тренд няма да продължи дълго. След 2030 г. населението ще започне да намалява, като в някои държави този процес ще е много интензивен.

Тези процеси ще имат сериозно отражение върху всички измерения на развитието на Европа. Европейската комисия предлага да бъде даден координиран отговор в следните направления:

| Измерение | Предизвикателство | Направления за действие |
|----------------------------|--|---|
| Пазар на труда | Намаляваща численост на населението в трудоспособна възраст | <ul style="list-style-type: none"> По-висока заетост сред жените; По-лесно съвместяване на работата и семейните задължения; По-висока заетост сред възрастните работници; Инвестиции в знанията и уменията на хората без или с ниска квалификация; По-приобщаващ за уязвимите групи, мигрантите и хората с увреждания пазар на труда; Недопускане на дискриминация в заетостта във всичките ѝ проявления. |
| Пазар на труда | Постигане на по-висока производителност на труда | <ul style="list-style-type: none"> Подобрен достъп до образование; Повече възможности за участие в различни форми за учене през целия живот; Използване на възможностите, които дава преходът към климатично-неутрална и дигитална икономика. |
| Здраве и дългосрочни грижи | Поддържане на необходимия капацитет и устойчивост на здравните системи | <ul style="list-style-type: none"> Превенция на хроничните заболявания; Посрещане на нарастващото търсене на достатъчни, достъпни и качествени здравни и дългосрочни грижи; Използване на възможностите, които дава т.нар. „Сребърна икономика“, особено по отношение на дигиталните технологии. |
| Публични финанси | Ограничаване на натиска от застаряването на населението и от по-малкия брой хора в трудоспособна възраст върху устойчивостта на публичните бюджети | <ul style="list-style-type: none"> Финансиране на свързаните със застаряването на населението разходи по начин, че тежестта между отделните поколения да бъде справедливо разпределена; Ограничаване на бедността сред възрастните хора, особено жените и най-възрастните, и хората с увреждания. |
| Регионално развитие | Задълбочаване на различията между регионите в резултат на демографските промени | <ul style="list-style-type: none"> По-добра достъпност на инфраструктурата и публичните услуги, по-добра свързаност между регионите; Ограничаване на замърсяването, проблемите с околната среда и достъпността на жилищата в регионите с голяма концентрация на население; Сближаване на качеството на живота между селските и градските райони. |

На тази база докладът отправя следните послания:

(1) Населението в трудоспособна възраст намалява и Европа трябва да намери начин да поддържа икономическия растеж чрез включване на повече хора в заетостта и по-висока производителност;

(2) Здравните системи и системите за дългосрочни грижи трябва да се адаптират допълнително към предизвикателствата на застаряването. Държавите-членки трябва да обмислят подходящите начини за финансиране на свързаните със застаряването публични разходи;

(3) Проявлението и последствията от демографските промени значително варират в различните региони, дори и в рамките на една и съща държава. Може да се очаква, че някои региони ще преживеят резки демографски промени и е особено важно да се направят правилните инвестиции – не само за да се оползотворят новите възможности, но и да се подкрепят хората в тях да се справят с този преход;

(4) Демографските промени ще променят ролята на Европа в света. По-малката численост на населението ще намали потенциала на европейската икономика и нейният дял в глобалната икономика ще намалява. На ниво ЕС това означава координирани и консенсусни стратегически решения;

(5) Демографските промени от една страна и дигиталната революция и преходът от климатично-неутрална икономика - от друга, влияят едни на други и усилват влиянието си. Стратегическите прогнози ще са съществен инструмент за предвиждане и адаптиране на публичните политики към бъдещето.

Прогнози за демографското развитие до 2070 г.: България и ЕС-27

| Показател | 2019 г. | | 2070 г. | |
|--|----------|-------|----------|-------|
| | България | ЕС-27 | България | ЕС-27 |
| Население (млн. лица) | 7 | 446,8 | 5 | 424,3 |
| Медианна възраст на населението (години) | 44,5 | 43,7 | 49,9 | 48,8 |
| Дял на населението между 0 и 14 г. (%) | 14,4 | 15,2 | 13,4 | 13,6 |
| Дял на населението между 15 и 64 г. (%) | 64,3 | 64,6 | 55,6 | 56,1 |
| Дял на населението над 64 г. (%) | 21,3 | 20,3 | 31 | 30,3 |
| Население над 64 г. към население между 15 и 64 г. (%) | 33,2 | 31,4 | 55,7 | 54 |

Източник: Eurostat, EUROPOP2019, (proj_19ndbi)

*Медианната възраст е обобщаваща числова характеристика на възрастовия профил на населението. Тя се дефинира като „Възрастта, която разделя населението на две равни части, т.е. колкото е броят на лицата на възраст над медианната, толкова е и броят на лицата на възраст под медианната“. Източник: United Nations, World Population Prospects Glossary, United Nations Population Division.

Източници:

European Commission (2020). European Commission Report on the Impact of Demographic Change, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020_n.pdf

European Commission (2020). Factsheet: The impact of demographic change in Europe, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/865783/Demographics_factsheet_2020.pdf

Eurostat (2020). EUROPOP2019 – Population projections at national level (2019-2100) (proj_19n), <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Срещи с историята

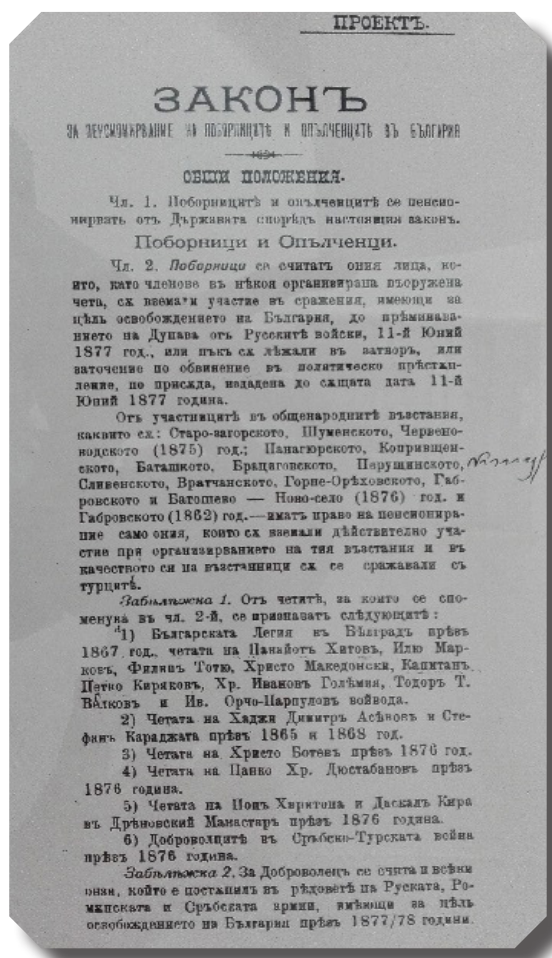
Продължение от [брой 1/2020 г.](#)

Развитие на пенсионноосигурителното законодателство

От гласуването на Търновската конституция до създаването на първия закон за пенсиите у нас изминава цяло десетилетие. През 1888 г. е приет Закон за пенсиите на учителите, а две години по-късно – Закон за пенсиите на чиновниците и служащите по гражданското ведомство като основен закон за пенсиите на държавните служители. Той обаче не остава единствен. До 1921 г. са приети още няколко отделни закона - за пенсиите на служителите в изборните учреждения, на свещениците, на военните....

Законодателството за пенсионирането на държавните служители претърпява дълга еволюция, особено след войните и стопанската криза. С всеки закон се създава специален пенсионен фонд. Държавата субсидира всеки от тях еднократно или по отделен повод, като понякога впоследствие си взима обратно субсидията. Субсидиите, отпуснати от държавата, не са достатъчни за изплащането на пенсиите и за целта се използват средства не само от приходите (доходите) на фонда, но и част от капитала му, докато идва момент, в който положението на пенсионерите се оказва сериозно застрашено. През 1900 г. държавата законодателно санкционира отказа си да покрива недостига в пенсионния фонд по Закона за пенсиите на чиновниците и служащите по гражданското ведомство. Размерът на удържките за пенсия от заплатата постепенно нараства - от 5% през 1891 г. той за няколко години достига 8%. През 1905 г. началникът на пенсионния фонд от онова време Хлебаров оповестява публично тежкото положение на фонда и иска увеличение на пенсионните удържки на 10%.

През 1921 г. е приет Закон за пенсиите на служителите при държавните и изборните учреждения – вече като общ пенсионен закон, като отделните пенсионни фондове се обединяват в един. В „Пенсионният въпрос у нас“ от 1928 г. авторът Драгомир Попов коментира: „Тогава бяха обединени трите фонда – военният, изборният и гражданският. Трима неравни по сила братя, като по-здравите трябва да поддържат по-хилавия и най-лакомия (военния)“. В мотивите към законопроекта изрично се казва, че предназначението на този закон е да освободи държавата от грижата за пенсионния въпрос, който да остане изключително въпрос на пенсионерите и чиновниците. Предвижда се като нещо трайно държавата да участва в пенсионния фонд с една субсидия, посочена в закона, но само докато фондът



нарасне дотолкова, че да може да се издържа от своите приходи.

През 1926 г. е приет Законът за пенсиите за изслужено време. Съгласно неговите постановления, издръжката на инвалидните пенсии се поема от държавата. Тя има ангажимента и да субсидира пенсиите за изслужено време. Според Драгомир Попов в областта на пенсионното законодателство към този момент „са се натрупали маса законодателни актове, които надминават цифрата 60. Това са нови пенсионни закони и изменения, допълнения и отменения на стари такива”.

Авторът анализира на какво се дължи тази липса на стабилност и защо основните положения на пенсионното законодателство постоянно се коригират, допълват и дори изцяло отменят: „Отговорът е един - от деня на своето зараждане пенсионното ни законодателство не е било сложено на здрави политически и практически принципи, в него е липсвала всякаква система. Финансовата организация на нашите пенсии още от техния първичен стадий, па дори и до днес, от гледището на социално-осигурителната наука е съвсем неиздържана. ... От гледището на технически принципи, ... пенсионният фонд се движи по един напълно неизвестен за неговите ръководители път, както в миналото, така и днес, никой от тях не е могъл и не може да отгатва неговото по-близо и по-далечно бъдеще”.

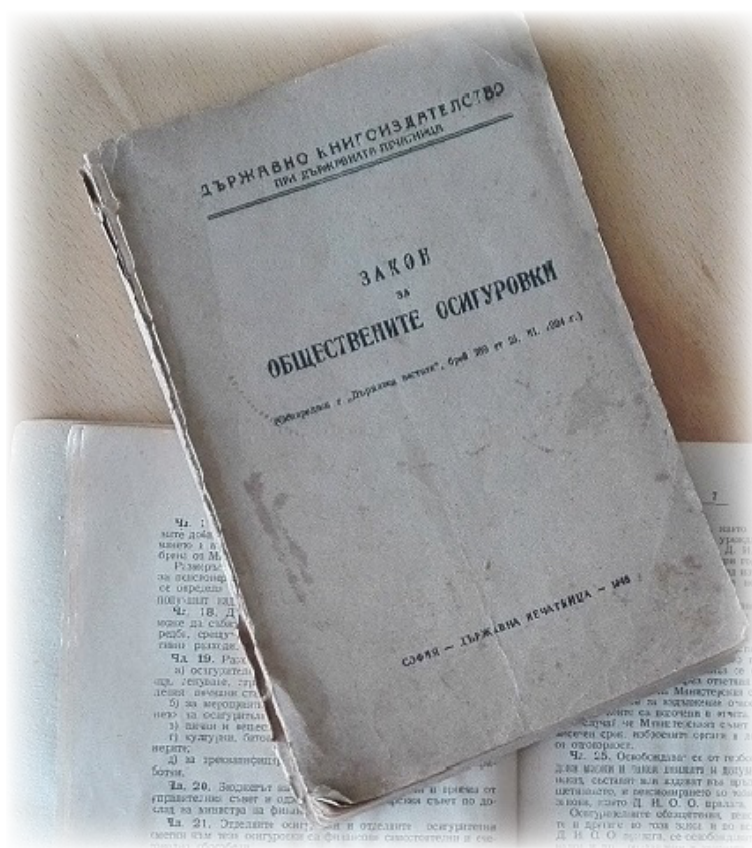
И продължава: „Освен липсата на установена финансова организация на пенсионната ни система, липсва и определена пласментна политика в зависимост от техническите и икономическите изисквания. Пенсията е акумулатор на спестявания. През течение на десетилетия – две, три, а често и повече – отделното лице внася своите спестявания в един фонд, та когато настъпи определеното събитие или договорния момент ще почне да използва набраните капитали. От спестяванията на отделните участници във фонда се натрупват грамадни средства. Пенсион-

ният институт се превръща във финансово предприятие. От неговата организация, от неговата пласментна политика зависи бъдещото финансово състояние на пенсиите. За жалост нашите пенсионни институти не са имали една здрава и определена финансова политика. ... Днес, когато законната лихва е 16%, а лихвата на пазаря бе стигнала 30% , средствата на пенсионния фонд в голямата си част стоят в Б. Н. Банка с от 4 до 6% лихва”.

Освен на недобрата пласментна (инвестиционна) политика при управлението на средствата на отделните пенсионни фондове, Драгомир Попов обръща внимание и на това, че честите законодателни промени на финансовата организация на пенсионното осигуряване водят до съответни промени на техническата база на пенсиите. Той описва установения към момента начин за изчисляване на пенсията за изслужено време, който е твърде любопитен от съвременна гледна точка, както с оглед на сравнението между тогавашния механизъм и приложимата днес формула, така и с оглед на допълнителната информация, която ни разкрива: „Намира се средната аритметична от сумите, облагаеми с удръжки за последните шест действително прослужени години – по размера в деня на последното уволнение, без добавъчното възнаграждение за семейното положение на женени. Така получената сума се дели на 40 и частното се умножава на изслужените години и цели месеци. При изслужени повече от 30 години, така полученото произведение се увеличава с 1% за всяка пълна изслужена над 30 години година. Размерът на пенсията не може да превиши 8/10 от средната годишна заплата от три последователно изслужени години. ... Пенсията обаче в никой случай не може да бъде по-голяма от 5500 лв. и по-малка от 500 лв. месечно. Само пенсионер, навършил 60 години, получава 10% от пенсията си в повече, независимо от горните цифри и то, ако е имал най-малко 20 години, зачетени за пенсия. На лица, по-млади от 40 години, пенсия не се дава”.

Авторът заключава, че този механизъм за изчисляване на пенсиите дава възможност те да бъдат изплащани само от текущите осигурителни вноски от 8%, които се плащат от участниците във фонда, при положение, че капиталите на фонда „бъдат пласирани с една лихва от поне 9%”. В противен случай, както отбелязва той: „сегашните пенсионери и тия, които следват след тях, ядат и ще ядат резервите на пенсиите на сегашните служещи – бъдещи пенсионери. Ще рече – пенсионният фонд се самоизяжда”.

Драгомир Попов се опитва да посочи изход от създалата се ситуация. На първо място, според него, държавата



трябва да заплати на фонда разликата между изчислените резерви за пенсиите на всички настоящи пенсионери и за всички участници - бъдещи пенсионери, и наличните капитали на фонда. Това е дълг на държавата, защото тя е стопанисвала фонда, тя го е уреждала и тя го е довела до плачевно положение. На второ място се посочва, че бъдещето изисква преминаване към модерно пенсиониране на държавните служители. То трябва да е дело на по-големи и по-дълбоки реформи, които да бъдат в хармония с модерната наука и практика по социалното осигуряване изобщо и за държавните пенсии – специално. Реформата трябва да обхваща кръга на осигурените, размера на пенсиите, финансовата организация на пенсионния фонд, пласмента на средствата и управлението на пенсионния институт. Впечатляващи от нашата съвременна позиция са мислите на автора относно управлението на пенсионния институт и предложенията му във връзка с това:

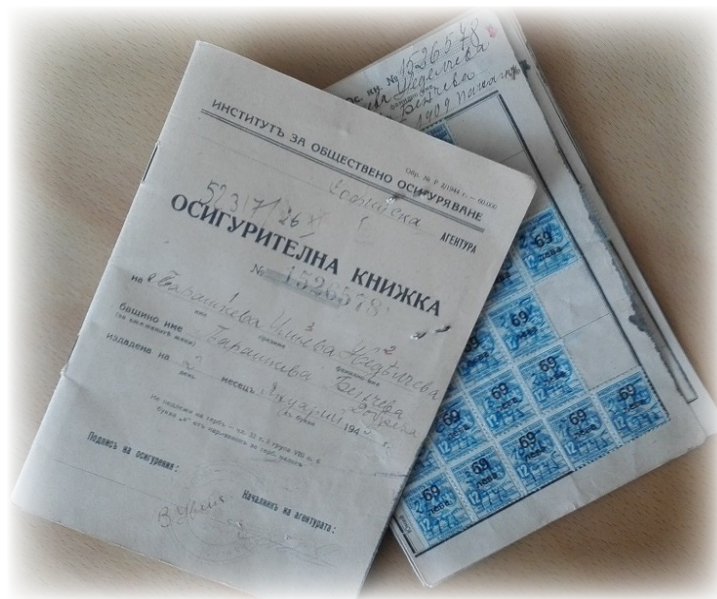
„У нас пенсионният институт е държавен. Управлението на пенсиите се намира напълно в ръцете на държавата. Останалите два фактора – пенсионерите и участниците във фонда, макар да носят главната тежест за издръжката му, чрез своите редовни вноски, нямат никакво

участие в управлението му.... Последните нямат свои представители нито в пенсионния съвет, нито където и да било другаде.... Пенсията се гради на солидарността на всички участници – в случая държавните служители. Те са организирана самопомощ на последните. На задължението за вноски следва да отговаря правото на самоуправление.

На каква база трябва да се изгради това самоуправление?

За всички държавни и обществени служители се създава един-единствен пенсионен институт. Той се простира върху всички професии и върху цялата територия. Управлението му се възлага на представители на участниците във фонда. Държавата, като организирана върховна власт, запазва за себе си само правото на върховен контрол.

Една единна организация, която да обхваща всички професии и цялата територия, е за предпочитане пред отделните областни или професионални пенсионни организации, каквито у нас доскоро съществуват. ... Отделните професии са числено малки и областите твърде тесни – върху тях не може да се гради здраво пенсионно дело. Техниката на всяка застраховка, а значи и на пенсията, изисква по възможност по-голяма маса от обекти и една смес на рискове, при която благоприятните с неблагоприятните се уравновесяват. Различните професии дават различен професионален риск, значи различен брой пенсионери. Ако се приеме професионалният риск за основа, пенсията при едни професии ще бъде скъпа, а при други ще бъде евтина. Когато върху цялата територия всички професии се съединят в един пенсионен институт, тогава средният риск за получаване на пенсия се намалява, а заедно с това се намаляват за отделния член и средните разноски по издръжката на самия институт. Разбира се, центробежната сила на отделните професии от общия



пенсионен институт ще намалее значително или съвсем, когато самите пенсии бъдат поставени на начала солидни и събиращи доверието на участниците в тях”.

Следвайки логиката за необходимостта от пенсионна реформа, по онова време в Народното събрание се водят горещи дебати по поставените по-горе въпроси. В хода на разискванията място намират мнения и изказвания колкото задълбочени и разумни, толкова и чудновати и абсурдни, както ги определя Пейчо Пейчев в „Пенсионният въпрос в неговата цялост”, София, 1935 г. „За да бъде картината пълна, ще посочим в общи черти някои по-важни предложения, които са правени, а именно: пенсията да се отпуска за 20 прослужени години, но да не се дава по-рано от 45-годишна възраст; инвалидните пенсии да не се плащат от държавния бюджет, а от удържките на чиновниците; пенсионерът да не получава от фонда повече, отколкото е внесъл в него; изчисляването на пенсиите да става от общия сбор на заплатите за 20 години, разделени на 20; да се лишават от пенсия длъжностните лица, които отказват да приемат друга длъжност или работа, равна по чин и заплата; да се дава пенсия и за по-малко от 20 години служба; лицата, които не са внасяли удържки по 5%, а са получили пенсия, да ги внесат и да им се зачетат изслужените години; да се връщат обратно пенсионните удържки на онези чиновници, които не са прослужили нужните години за добиване право на пенсия; удържките в никакъв случай да не се връщат, а да остават в полза на пенсионния фонд; да се счита, че държавата прави благодеяние на чиновника, като го държи на служба; да се определя степента на неработоспособността при отпускането на пенсиите, размерът на които да зависи от нея; всички видове пенсии да не се освобождават от данък; лицата, достигнали до 50-годишна възраст, след 20 години служба, да се уволняват и пенсионират; удържките да се внасят в държавната хазна, а пенсиите да се изплащат от бюджета на държавата; пенсия да се иска само тогава, когато бившият чиновник действително се нуждае от нея; на богатите пенсионери и на такива със свободна професия пенсия да не се дава и пр.”.

Пейчо Пейчев емоционално коментира дебатите по въпроса и отива още по-далеч като споделя с читателите си своето лично мнение относно това какъв следва да е бъдещият закон за пенсиите. Авторът счита, че основната цел на закона трябва да е насочена към задоволяване на нуждите на пенсионерите и създаването и закрепването на един самостоятелен, независим от държавата пенсионен фонд. Той посочва основните положения и нововъведения, които предлага да залегнат в новия закон. Някои от тях звучат не по-малко шокиращо от цитираните по-горе парламентарните изказвания. Ето някои от тях:

„Първата решителна и наложителна за държавата стъпка е стабилизиране на положението на чиновниците у нас. От освобождението до днес положението на нашия чиновник е било и си остава крайно несигурно, вследствие разбиранята и капризите на властимащите. ... Честите масови уволнения на чиновници при всяка смяна на правителството увеличават бързо числото на пенсионерите, натоварват фонда с нови разходи и ускоряват неговото изчерпване. ...

Втората решителна и също наложителна мярка е: да се спре, в продължение най-малко на пет години, уволнението на чиновници и рекрутирането на пенсионери. Нека дори през този петгодишен период не се уволняват и навършилите 60-годишна възраст – държавата ще спечели, понеже по-дълго ще има на служба опитни и полезни чиновници, а и пенсионният фонд по-късно ще харчи за тях ... и няма да има никакви разходи за издръжката им, от което чувствително ще нарасне. Нарастването на фонда ще се засили и от това, че през същото време много от старите пенсионери ще се поминат, в установения процент, и фондът ще се облекчи, поне с около 50% от плащането до тогава, понеже ще плаща само на наследниците. ...

Следващото условие е: пенсионният фонд да бъде един за всички чиновници, за изслужено време. Отделен закон в никакъв случай да не се позволява, понеже законите не правят разлика между чиновниците и всички се третираат еднакво, с еднакви права и задължения. ...

За бъдеще пенсионният фонд трябва да бъде съвършено самостоятелен и независим от държавата, за да бъде напълно гарантиран и да не се излага на рискове. Миналото ни е дало нужната за това поука. ...

Творците на бъдещия пенсионен закон трябва да създадат един закон стабилен, пълен, изчерпателен, справедлив и дълготраен. Досегашната практика на всеки 2-3 години да се създава нов пенсионен закон, а всяка година да се правят изменения и допълнения, трябва окончателно да се изостави като вредна и деморализираща. Стабилният и дълготраен пенсионен закон ще успокои чиновниците и пенсионерите. ...

Стабилитет и гарантираност може да се създаде чрез учредяване на специална държавна пенсионна банка с



напълно автономно управление. Пенсионната банка ще бъде първата у нас, понеже ще разполага с много голям основен капитал, чието ползотворно влияние ще се чувства в цялата страна. ...

Като ръководно начало по въпроса за самата пенсия в новия закон за пенсиите трябва да се сложи, че нейният размер трябва да бъде такъв, щото с нея пенсионерът да може да преживява скромно и да бъде предпазен от мизерстване, заедно със семейството си. Не задоволява ли неговите най-обикновени нужди и тия на семейството му, пенсията изгубва предназначението си да осигури старините му, а напротив – като взема формата на подаяние, на милост, ще отегчи още повече последните години на живота му. Това налага определянето в новия закон на минимален размер на пенсията. Той трябва да бъде в строга зависимост и пълно съответствие с чиновническите заплати. ... Да се определи и максимален размер на пенсията, както е до сега. ...

От голяма важност е въпросът за прослужените години и възрастта, даващи право на пенсия. До сега прослужените години бяха 20 и 25, а началната възраст 45 години. За бъдещите нови пенсионери числото на прослужените години трябва да остане същото, понеже късното свършване на учението си и изискването на по-голям образователен ценз въдъще ще пречат на чиновника да почне кариерата си по-рано от 27-28-годишна възраст. Освен това, при днешните обстоятелства непрекъсната продължителна служба е невъзможна. ... Не е зле да се предвиди и една разлика в условията за добиване право на пенсия, като за тежките служби се предвидят по-леки условия.

Друго едно начало, което трябва да се прокара в новия закон, е да се запазят придобитите до сега права на чиновниците и пенсионерите и да не се посяга безцеремонно на тях. Придобитите права на всеки български гражданин са неотменливи и ненарушими.

Най-после, с новия закон трябва да се осигури доброто стопанисване, задоволителното рентиране и икономическото разходване на капиталите на фонда по начин и със средства, които специалистите ще препоръчат за най-добри. По този начин ще се уреди и въпросът за редовното и навременно изплащане на пенсиите, като се подбере най-лесната за целта процедура, за да се премахнат сегашните изтезания за пенсионерите”.

Освен идеите за нови законодателни решения, Пейчо Пейчев обръща внимание, че за засилването на бъдещия пенсионен фонд трябва да се предвидят допълнителни приходи в него, освен установените към момента постъпления от удържки, доход от пласмент на средствата и държавни субсидии. Той предлага в новия закон да се предвидят и следните приходи, част от които не са лишени от известна доза екзотичност, дори в условията на 30-те години на миналия век:

„1. Да се внася половината от заплатата за първия месец от всеки новоназначен чиновник, като встъпителна вноска за фонда.

2. Всички икономии от сумите, предвидени за изплащане на днешните пенсии, в края на годината да се прехвърлят в бъдещия пенсионен фонд.

3. От стойността на всички имоти и суми, придобити по безвъзмезден начин, да се внася по 1% за пенсионния фонд.

4. Всеки пенсионер да внася по 0.5% от цялата си пенсия за образуване и засилване на бъдещия пенсионен фонд. Тея удържки да се правят всяко тримесечие. Тази жертва пенсионерите да правят като отзвук на жертвите от страна на чиновниците.

5. В полза на пенсионния фонд да се внася процент от глобите върху закъснелите данъци.

6. Годишната помощ по 1% от редовните приходи на общините и окръзите да се изисква непременно от държавата и да се внася редовно във фонда.

7. На всяка колода карти за игра да се определи такса, която да се внася в пенсионния фонд. Картите за игра са излишен лукс и всеки, който иска да си го достави, трябва да плати данта си на фонда.

8. На всички луксозни артикули и предмети, без които може (освен митото), да се определи една такса, която да се събира от митницата и да се внася във фонда.

9. Да се отпечатат специални марки за пенсионния фонд с определена стойност, които съобразно продажната цена да се лепят на всяко стъкло, кутия, бурканче, флаконче, паста и пр. парфюми, пудри, одеколони, помади и пр. луксозни тоалетни принадлежности, без които може. Марката да се залепва там, където ще става отварянето, та чрез скъсване да се унищожава. Това е възприето във Франция, па може и другаде.

10. В края на всяка година да се внасят във фонда по определен процент от чистите печалби на Б.Н.Банка, Б.З.Банка и Централна Кооперативна Банка. Това няма да тежи никому”.

Всеки читател може сам да направи аналогия с някои съвременни предложения, лансирани в общественото пространство през последните десетилетия.

Заклучение

Живите архиви от парламентарните заседания от Освобождението до 30-те години на XX век и коментарите на съвременниците, често емоционални и иронични, дават сравнително ясна представа за това, че в продължение на повече от 50 години управленският елит на България търси вярното решение за изграждането на една стабилна пенсионна система, основана на мощен и независим пенсионен фонд, чрез приемането на добре подготвен, изчерпателен и стабилен закон.

Пред подобно предизвикателство българското общество и държавното управление на страната са изправени през последните повече от 20 години. Времената са други, мащабите са различни, част от проблемите на нашите предци са решени, други са отпаднали в хода на развитието на системата, но има и такива, които и днес звучат актуално. Ходът на историята ще покаже за кои от тях ще се намери адекватно решение и кои законодателни инициативи ще оставят своя отпечатък (положителен или не чак толкова) върху развитието на системата на социалното осигуряване у нас.