



НАЦИОНАЛЕН
ОСИГУРИТЕЛЕН
ИНСТИТУТ

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XII, БРОЙ 2, 2013

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

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

Редактор Петър Иванов
Коректор Маргарита Чешмеджиева
Предпечат Калина Минчева
ISSN 1311 9656

Адрес на редакцията: 1303 София, бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64
Тел: 02 926 12 34
web: www.nssi.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

Основни акценти в дейността на НОИ през 2012 г.....	3
Гарантирани вземания	
Весела Караиванова - Фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите” – отчет на финансовите резултати за 2012 г.	5
Трудови злополуки	
Сокол Силянов - Анализ на трудовите злополуки през първото тримесечие на 2013 г.	9
Анализи	
Зоя Славова и Виолета Велева - Стратегическо планиране и управление на риска в НОИ.....	12
Осигуряването в числа	
Антоанета Ганчева - Краткосрочни обезщетения от ДОО - числа и факти за 2012 г.....	16
Дейност	
Ина Лечева и Велислава Нинова - Структура, функции и обхват на финансовия контрол в Националния осигурителен институт	19
На фокус	
Розалия Джинева - Районно управление “Социално осигуряване” – гр. Пловдив – организация на дейността и постигнати резултати през 2012 г.	21
Чужд опит	
Трудовата заетост и развитие на социалното осигуряване в Европа през 2012 г.....	26
Преглед на пенсионната реформа в Аржентина.....	30

ОСНОВНИ АКЦЕНТИ В ДЕЙНОСТТА НА НОИ ПРЕЗ 2012 г.

Дейността на Националния осигурителен институт (НОИ) през 2012 г. беше подчинена на изпълнението на законовите задължения на института при администрирането на държавното обществено осигуряване (ДОО) и постигането на средносрочните стратегически цели за ефективно управление, съгласно Стратегията на НОИ (2012-2014 г.). Усилията на работещите в системата на НОИ бяха насочени към утвърждаването на института като публична институция, ориентирана към клиентите и осигуряваща качествени административни услуги, оказвани с професионализъм, съпричастност и коректно отношение към всички заинтересовани лица. Това определи и едни от основните акценти в работата на института, които до голяма степен очертаха неговия облик през 2012 г.

Като администрация от публичния сектор, НОИ извършва широк кръг услуги за гражданите, свързани с упражняването на осигурителни права. През 2012 г. бяха осъществени редица действия, насочени към повишаване на удовлетвореността на клиентите на осигурителния институт.

Обновена интернет страница

В началото на м. март 2012 г. беше напълно обновена и актуализирана интернет страницата на НОИ за разпространение на публичната информация. С нов дизайн и променена графична концепция, сайтът е в по-голяма степен ориентиран към потребителите. Предоставя лесен достъп до широк спектър от информация, свързана с държавното обществено осигуряване, както и до предлаганите от НОИ електронни услуги. За 10-те месеца на 2012 г. са регистрирани над 786 000 посещения.

Контактен център

В началото на м. юли 2012 г. стартира работата на контактния център, с което НОИ отговори на необходимостта от създаването на ефективен канал за предоставяне на информация на клиентите. За периода от 1 юли до 31 декември 2012 г. над 55 800 души са получили отговор на отправени запитвания. Чрез контактния център се извършват бързи консултации по социално-осигурителното законодателство и се популяризира административните услуги на института, включително електронните.

Електронни услуги

Развитието на електронните услуги бе сред основните приоритети в работата на НОИ през 2012 г. През месец ноември беше приет годишен план за етапно въвеждане на нови електронни услуги, който беше съобразен с оценката на потребителите. Услугите, оценени като най-необходими, станаха достъпни чрез сайта на института още в края на 2012 г. Една от **новите електронни услуги е “Изчисляване на прогнозен индивидуален коефициент и прогнозна пенсия”** чрез въвеждане на ЕГН и ПИК. От новата услуга, която стартира на 11 декември 2012 г., до края на годината са се възползвали 7 213 потребители, които са направили 18 105 изчисления.

Второ анкетно проучване на удовлетвореността на клиентите

Отчитайки необходимостта от обратна връзка, през 2011 г. НОИ въведе практиката на ежегодни стандартизирани проучвания на удовлетвореността на клиентите. В края на 2012 г. в приемните на института се проведе второто поредно изследване на общественото мнение и удовлетвореност от предлаганите услуги. Поведението и компетентността на служителите в НОИ са получили най-висока оценка от всички изследвани показатели за качество. 95% от анкетиранияте считат, че са получили компетентен отговор на зададените от тях въпроси. В 92% от случаите отговарят, че документите им са обработени бързо и качествено.

Резултатите от изследването се използват при вземането на управленски решения, съобразени с мнението на гражданите.

Структурно-организационни промени

В изпълнение на разпоредбите на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ДВ, бр. 38/2012 г.) Националният осигурителен институт приведе административните си структури в съответствие с изискванията за администрацията на изпълнителната власт по Закона за администрацията, като извърши съответни промени в Правилника за организацията и дейността на НОИ и в редица вътрешно нормативни актове. Създадена беше обща и специализирана администрация, допълнена със звена с контролни, одиторски и обезпечаващи сигурността функции.

Други акценти в дейността на НОИ през 2012 г.

- От 1 юли 2012 г. **стартира нова Национална система за отпускане и изплащане на пенсиите.** С нея се усъвършенства съществуващата технология на машинната обработка на данните по отпускане и изплащане на пенсиите. Съкрати се необходимото време за текущо обработване на данните и за месечното приключване на документацията по изплащане на пенсиите.

- С промяна от 1 януари 2012 г. в Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, нормативно определеният **срок за отпускане на пенсия в действителен размер беше намален от 6 на 5 месеца.** Интензивността в работата на органите по пенсионното осигуряване се увеличи с цел ускоряване обработката на документите за пенсия и по-бързо реализиране на осигурителните права на хората.

- От 1 юни 2012 г. **бяха преизчислени пенсиите** на около 736 хил. пенсионери вследствие на нормативно увеличаване на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст (от 136,08 на 145 лв.), която служи за измерител на минималните гарантирани размери на трудовите пенсии.

- От 1 януари 2012 г. с промени в КСО **медицинските комисии** към ТП на НОИ **започнаха да се произнасят по всички експертни решения на ТЕЛК с определена 50 и над 50 на сто** трайно намалена работоспособност. Вследствие на това броят на решенията на медицинските комисии през 2012 г. се е увеличил над два пъти в сравнение с броя им през 2011 г. Обжалваните експертни решения на ТЕЛК през 2012 г. са се увеличили 2,5 пъти в сравнение с броя им през 2011 г.

Годишният отчет за дейността на НОИ за 2012 г. е публикуван на интернет страницата на института /www.noi.bg/ в рубрика „НОИ”, раздел „Документи”. Целта на публикацията е да се информира своевременно обществеността за разнообразните дейности, които осъществява институцията и да се осигури по-голяма прозрачност, необходима за укрепване на доверието в системата – важно условие за нейното ефективно и устойчиво функциониране. В отчета е представена информация за дейността по всички функционални направления.

Гарантирани вземания**ФОНД “ГАРАНТИРАНИ ВЗЕМАНИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ” – ОТЧЕТ НА ФИНАНСОВИТЕ РЕЗУЛТАТИ ЗА 2012 Г.**

Весела Караиванова

подуправител на НОИ и и.д. директор на фонд “ГВРС”

Фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите” е създаден със Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР). Основната задача на фонда е да осигури защита на вземанията на работниците и служителите, произтичащи от трудовите им правоотношения, когато спрямо техните работодатели е открито производство по несъстоятелност. С тази цел работодателите са задължени да внасят във фонд “ГВРС” определени месечни осигурителни вноски за всички работещи при тях на трудово правоотношение. Вноската е изцяло за сметка на работодателите и се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

За фонда

Фонд “ГВРС” се управлява от **Надзорен съвет и от директор, назначаван от управителя на НОИ по предложение на Надзорния съвет**. Административното, техническото, счетоводното, правното и информационното обслужване на фонда се извършва от НОИ на основание чл. 13 от ЗГВРСНР.

Съгласно Закона за гарантираните вземания на работници и служители при несъстоятелност на работодателя, **задължени лица са всички физически и юридически лица**, които наемат лица по трудово правоотношение и спрямо които може да се открие производство по несъстоятелност по реда на Търговския закон или по реда на специални закони. Те са длъжни да внасят задължителните месечни вноски във фонда за работещите при тях по трудово правоотношение работници и служители с изключение на лицата, които са:

- съдружници в търговските дружества;
- членове на органите на управление и контрол на търговеца;
- съпрузи и роднини по права линия на търговеца физическо лице или на лицата по предходните две точки.

Вноската за фонд “ГВРС” се определя ежегодно със Закона за бюджета на ДОО (ЗБДОО), но не може да надвишава 0,5% от възнаграждението. Размерът ѝ за периода 2005-2008 г. е 0,5%, а за 2009 г. и 2010 г. е 0,1%. Съгласно ЗБДОО за 2012 г. вноски за фонд “ГВРС” не се внасят.

Право на гарантирани вземания от фонд “ГВРС” имат работниците и служителите, за които са били внесени или са дължими осигурителни вноски за всички осигурени социални рискове и на които трудовото правоотношение не е прекратено към датата на вписване на решението за откриване на производство по несъстоятелност или е прекратено през последните три месеца преди тази дата. За да имат право на гарантирано вземане работниците и служителите, работодателят им трябва да е осъществявал дейност най-малко шест месеца преди началната дата на неплатежоспособността. Невнасянето на дължимите вноски от работодателя не лишава правоимащите работници и служители от гарантираните вземания. Правото на гарантирано вземане възниква от датата на вписване на решението за:

- откриване на производство по несъстоятелност;
- откриване на производство по несъстоятелност с едновременно обявяване в несъстоятелност;
- откриване на производство по несъстоятелност, обявяване в несъстоятелност и прекратяване на производството по несъстоятелност поради недостатъчност на имуществото за покриване на разноските по производството.

Гарантираните вземания на работниците и служителите са начислените и неизплатените:

- **трудова възнаграждения**, дължими от работодателя по индивидуални и колективни трудови договори;
- **парични обезщетения**, дължими от работодателя по силата на нормативен акт.

Едновременно с изплащането на гарантираните

вземания се внасят и дължимите осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване и задължителното здравно осигуряване в размерите, определени в Кодекса за социално осигуряване.

Максималният месечен размер на гарантираните вземания се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване и не може да бъде по-малък от две и половина минимални работни заплати за страната, установени към датата на вписване на решението. За 2012 г. **максималният месечен размер е 1000 лв.**

Финансово състояние на фонд “ГВРС” за 2012 г.

Нормативното основание, на базата на което е разработена план-сметката за приходите и разходите на фонд “ГВРС” през 2012 г., е Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. Средствата във него не са включени в средствата на другите фондове на държавното обществено осигуряване, като активите и пасивите му не могат да се обединяват с техните активи и пасиви.

Годишната план-сметка на фонда, приета със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2012 г., е подготвена при спазване на:

- Основните параметри на проекта на Консолидирания бюджет на държавното обществено осигуряване през 2012 г.;
- Отчета на бюджета за 2011 г. на фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите”.

Задължителните месечни вноски се определят със Закона за бюджета на ДОО. Съгласно чл.16 ал.1 от ЗБДОО за 2012 г. не се внасят вноски за фонд “ГВРС”.

През 2012 г. са изплатени гарантирани вземания на **485 работници и служители от 47 фирми на обща стойност от 825 842 лв.** (гарантирани вземания с включени осигурителни вноски за сметка на работодателя). Това е с **433 лица по-малко** спрямо предходната 2011 г. Трябва да се отбележи, че доста голям процент от фирмите, за които е вписана несъстоятелност не могат да покрият изискванията, необходими за изплащане на гарантирани вземания за работниците и служителите им от този фонд. Направени са откази за изплащане на обезщетения на общо **100** лица.

Отчетеното средно обезщетение на лице за годината е **1702,77 лв.**, а максималният месечен размер

на обезщетението е **1000 лв.**

На основата на посочените по-горе параметри изпълнението на бюджета на фонд “ГВРС” през 2012 г. е както следва:

Приходи

Приходите във фонд ГВРС се набират от:

- задължителни месечни вноски за сметка на работодателите;
 - приходи от встъпване в правата на удовлетворени от фонда кредитори в рамките на съдебното производство по несъстоятелност;
 - възстановени от работодателя суми за изплатените от фонда гарантирани вземания и за внесените за сметка на работодателя осигурителни вноски;
 - доходи от инвестиране на временно свободните парични средства на фонда, като законодателят е предвидил редица ограничения:
 - ценни книжа, издадени или гарантирани от държавата – не по-малко от 65% от временно свободните средства. Именно с оглед на сигурността е предвидено основната част от средствата на фонда да бъдат инвестирани по този начин с презумпцията, че държавата не би могла да фалира и тези ценни книжа не носят особен риск;
 - общински облигации – не повече от 10% от временно свободните средства;
 - депозити в банки – не повече от 25% от временно свободните средства.
 - дарения, временни финансови и безвъзмездни помощи. В случаите на временен недостиг на средства във фонда за покриване на неотложни плащания, могат да се ползват краткосрочни безлихвени заеми от републиканския бюджет и/или от фондове със социално предназначение;
 - наказателни лихви, дължими при ненавременното изпълнение на задължението за внасяне на вноски във фонда;
 - глоби в случаите на реализиране на административно-наказателна отговорност на работодател или длъжностно лице за неизпълнение на ЗГВРСНР или на нормативните актове по прилагането му;
 - други източници.
- През 2012 г. са планирани постъпления от приходи в размер на **9 700,00 хил. лв.** Отчетените приходи са в размер на **9 137,70 хил. лв.** или **94,20%** от планираните.
- Основният източник на приходи за фонда е доходността от лихви, като за 2012 г. тя възлиза на **8 795,75 хил. лв.** или **92,59%** от предварително планираното.

Постъпленията от сумите по актове за начет, глоби и наказателни лихви са в размер на **98,56 хил. лв.**, което е **49,28%** от планираното.

За 2012 г. вноската за фонд „ГВРС“ отново е нулева, но има постъпили приходи от вноски на стойност **243,40 хил. лв.**, дължими за предходни години.

Разходи

Законът за гарантиране вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя определя перата, за които могат да се разходват натрупаните във фонд “ГВРС” средства и те са:

- за изплащане на гарантирани вземания;
- за осигурителни вноски за ДОО, ДЗПО и здравно осигуряване;
- за издръжка на дейността на фонда в размер, установен от Надзорния съвет, но не повече от 0,3% от годишните приходи на фонда;
- за разходи за административно, техническо, счетоводно, правно и информационно обслужване, осъществявано от НОИ. Тези разходи се определят ежегодно със Закона за бюджета на ДОО.

В бюджета на фонд “ГВРС” са планирани разходи в размер на **1 929,64 хил. лв.** От тях **1 842,19 хил. лв.** са за изплащане гарантирани вземания и **87,45 хил. лв.** - за издръжка на фонда, включително и по трудови и извънтрудови възнаграждения на персонала.

Направените разходи за 2012 г. са в размер на **871,95 хил. лв.**, разпределени както следва

- Изплатени гарантирани вземания на **485 лица**

с общ размер **825,84 хил. лв. (44,83% от планираните)**, като в размера са включени и осигурителните вноски от работодателя, изплатени от фонда. **Средният размер на обезщетението на едно лице е 1 702,77 лв.** Разходите за гарантирани вземания са **94,76%** от общите разходи на фонда;

- Изплатени осигурителни вноски от фонд “ГВРС” за фондовете на ДОО както следва

- върху изплатени възнаграждения по трудови и извънтрудови правоотношения - **2,38 хил. лв.**;

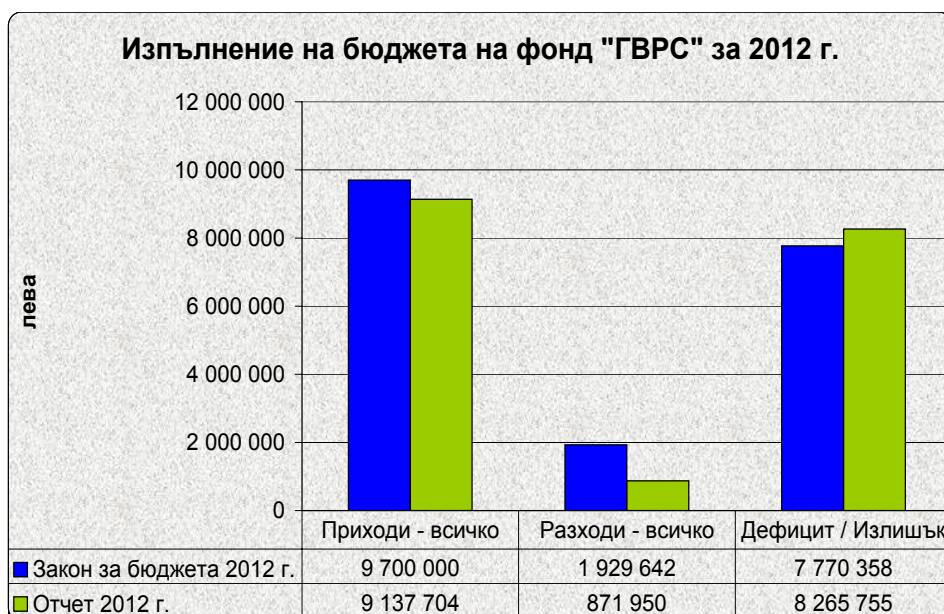
- върху изплатени гарантирани вземания на работници и служители - **122,54 хил. лв.**

- Изплатени възнаграждения по трудови и извънтрудови правоотношения – **26,11 хил. лв.**;

- Административното, техническото, счетоводното, правното и информационното обслужване на фонда се извършва от Националния осигурителен институт, за което за предходни години са преведени средства от фонда в размер на 1,5% от приходите от вноски. За 2012 г. не се прилага чл. 15, ал. 1, т. 4 от Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, съгласно чл. 14 от ЗБДОО за 2012 г.

- Въпреки че през 2012 г. няма постъпления от вноски за самата календарна година, има такива, постъпили за предходни години. Ето защо за издръжка на фонд “ГВРС” са отчетени разходи на стойност 3,48 хил. лв., което представлява 0,40% от всички разходи на фонда.

Фонд „ГВРС“ приключи 2012 г. с излишък от 8 265,73 хил. лв. (6,38% над плана).



Финансиране

В края на 2012 г. (с натрупване за периода 2007-2012 г.) фонд "ГВРС" има закупени на първичния пазар държавни ценни книжа (ДЦК) за три, пет, седем и десет години по номинална стойност **211 304,13 хил. лв.**, а само за 2012 г. са закупени ДЦК на номинална стойност **42 764,04 хил. лв.** със средна доходност, изплащана на купон, от 3,68%.

- За периода януари-декември 2012 г. фонд "ГВРС" е участвал в тринадесет аукциона за закупуване на ДЦК на стойност **43 836,81 хил. лв.**;

- През януари 2012 г. фонд "ГВРС" има погашение по 5-годишни ДЦК, закупени през 2008 г. на стойност **25 580,36 хил. лв.**

Наличността по срочни депозити на фонда към края на 2012 г. е **6 000,00 хил. лв.** Политиката за

понижение на лихвата по срочни депозити за периода 2008-2009 г. (от 3,74% в началото на 2008 г. през 1,45% към края на същата година и още по-голямо понижение през 2009 г. и 2010 г. до достигане до нулеви нива в края на 2011 г.) наложи промяна в инвестиционната политика. По предложение на директора, Надзорният съвет на фонд „ГВРС“ взе решение за периодично прекратяване на срочните депозити в БНБ, а освободените средства да бъдат вложени в ДЦК.

И през 2012 г. данните показват относително нисък размер на възстановените суми от работодатели за изплатени от фонда гарантирани вземания на работници и служители от предприятия в несъстоятелност. За цялата година те са в размер на **12 531 лв.**

Трудови злополуки

АНАЛИЗ НА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ ПРЕЗ ПЪРВОТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2013 Г.

Сокол Силянов

държавен експерт по осигуряването, дирекция „ОКП”

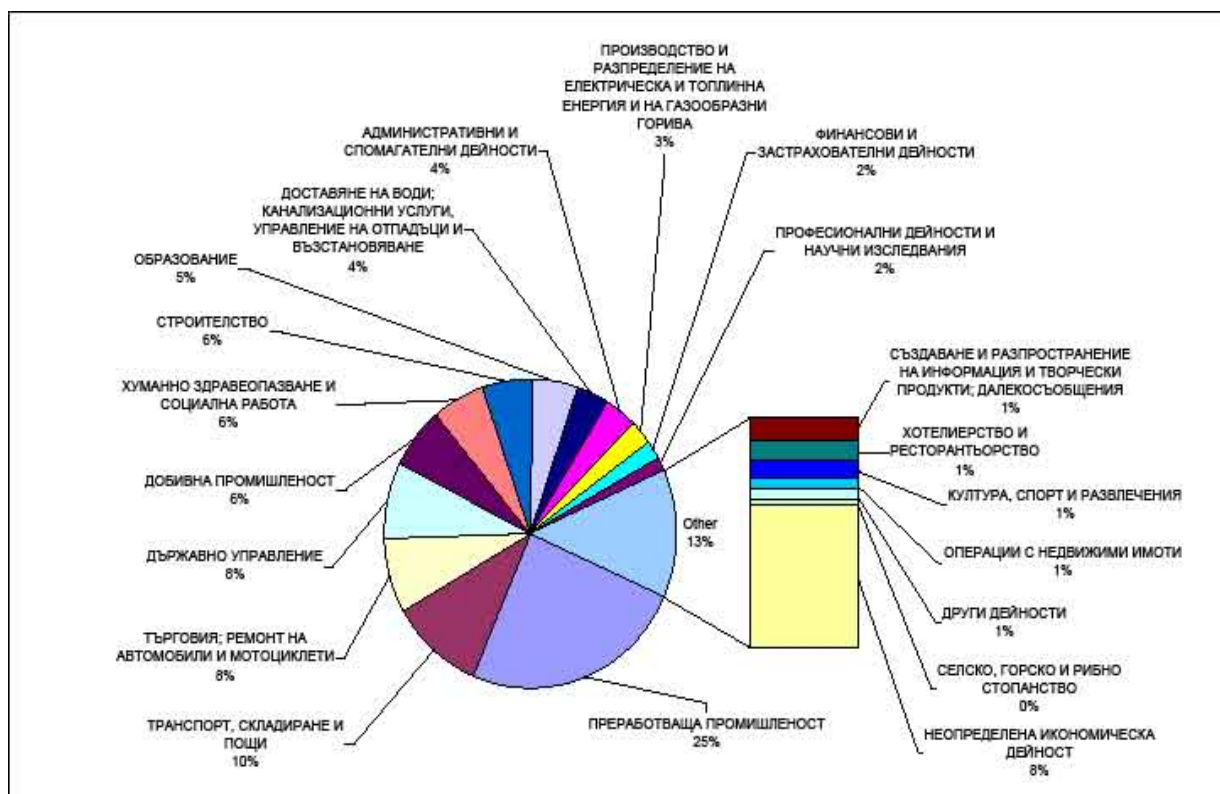
През първото тримесечие на 2013 г. в Националния осигурителен институт (НОИ) официално са регистрирани 717 трудови инциденти. От тях за трудови злополуки са приети 655, като 494 са станали на работното място, а 161 - при отиване или връщане от работа. Смъртните злополуки за периода са 10, от които 3 са с жени. Загубените календарни дни от трудови злополуки са общо 21 475.

Разпределението на трудовите злополуки по икономически сектори на Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) показва, че от общо 21 икономически сектора, в 19 са допуснати трудови злополуки. В секторите “Т - дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани

дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление” и “U - дейности на екстериториални организации и служби” не са допуснати трудови злополуки.

Секторите с най-голям брой трудови злополуки са „Преработваща промишленост” (161), „Транспорт, складиране и пощи” (68) и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети” (52). Тези, в които са допуснати най-малко трудови злополуки са „Култура, спорт и развлечения” (6), „Операции с недвижими имоти” и „Други дейности” (по 4) и „Селско, горско и рибно стопанство” (2). Разпределението на общия брой трудови злополуки по сектори, в проценти е показано на Фиг.1.

Фиг. 1 Разпределение на трудовите злополуки за периода по сектори

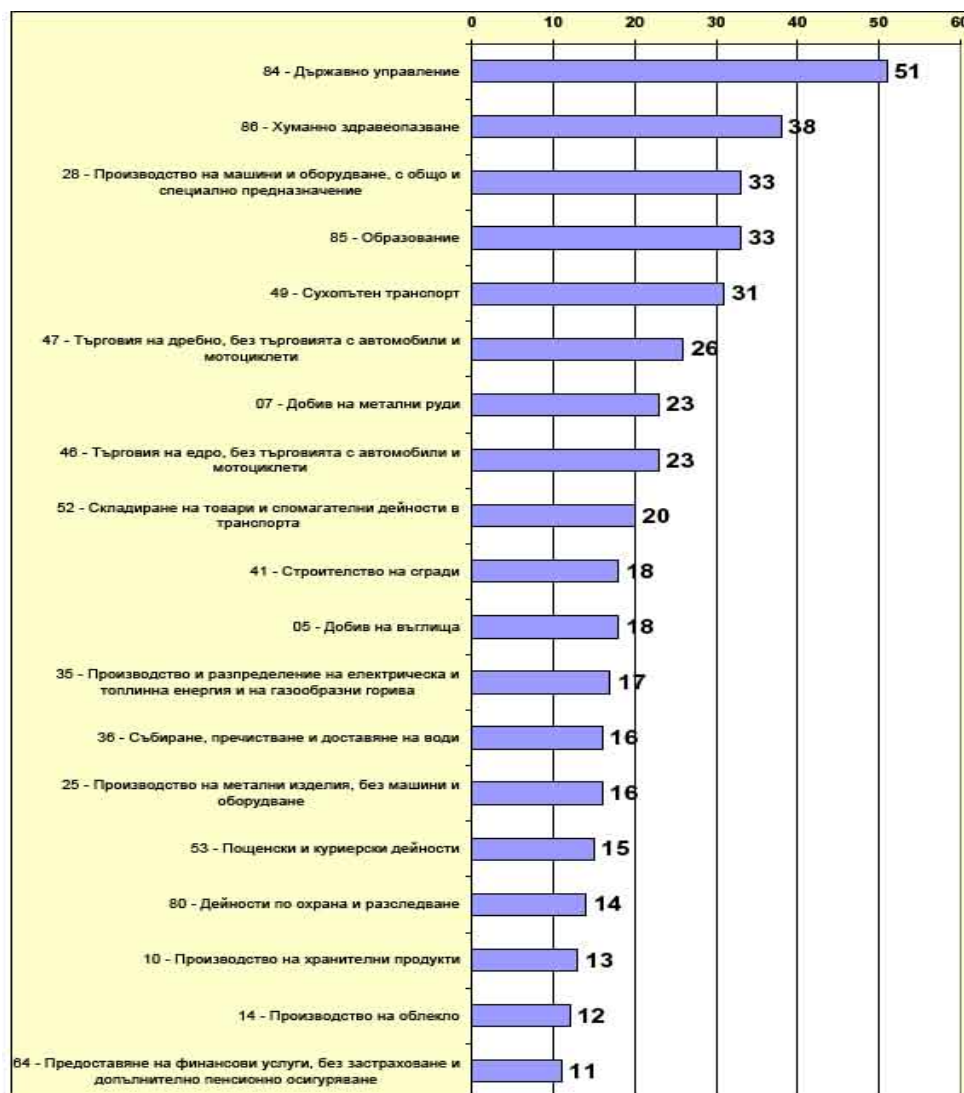


Смъртни трудови злополуки са станали в пет от икономическите сектори: „Преработваща промишленост” (3); „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети”, „Строителство” и „Хуманно здравеопазване и социална работа” (по 2) и „Транспорт, складиране и пощи” (1). На работното място и при изпълнение на служебни ангажименти са станали седем смъртни трудови злополуки.

Останалите три са при отиване или връщане от работа.

Трудови злополуки са допуснати в 65 от общо 88 икономически раздели. Разпределението на общия брой трудови злополуки в икономически раздели е показано на Фиг. 2. Включени са само тези, в които са регистрирани повече от десет злополуки.

Фиг. 2 Разпределение на трудовете злополуки за периода по икономически раздели



Сравнителният анализ на данните за първото тримесечие на 2013 г. с тези за същия период през 2012 г. показва намаляване на общия брой трудови злополуки със 116. Станалите на работното място намаляват с 18, а тези при отиване или връщане от работа с 98. Инвалидните и смъртните злополуки също намаляват. Намаление на общия брой злополуки има в 51 икономически раздела, увеличение се наблюдава в 27, а 7 са без изменение.

Най-съществено са се увеличили злополуките в „Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение” (с 14), „Добив на метални руди” и „Събиране, пречистване и доставяне на води” (с по 5), „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” и „Дейности по обслужване на сгради и озеленяване” (с по 4).

Най-голямо е намалението на трудовете злополуки в „Държавно управление” (с 30), „Образова-

ние” (с 24), „Строителство на съоръжения” (с 15) и „Производство на метални изделия, без машини и оборудване” (с 13).

Броят на загубените календарни дни от трудови злополуки е намалял с 4 752. Със 150 пък е намалял броят на подадените декларации за трудови

злополуки.

В табличен вид е направено сравнение на оперативната информация за първите тримесечия на годините, включени в националната „Стратегия за безопасност и здраве при работа 2008 – 2012 г.”, както и първото тримесечие на 2013 г.

Оперативна информация за трудовите злополуки за първото тримесечие на съответната година.																					
ГОДИНА	Трудови злополуки			ТЗ, станали с жени			В т.ч. бр. ТЗ, предизвикали						Загубени календарни дни				Общ брой подадени декларации			Злополуки не приети за трудови	Декларирани злополуки в процес на разследване
	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	инвалидност			смърт			общо	от тях жени	чл.55 ал.1	чл.55 ал.1 от тях жени	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2		
							общо	чл.55 ал.1	жени общо	общо	чл.55 ал.1	жени общо									
2013	655	494	161	290	162	128	0	0	0	10	7	3	21475	9915	15822	5434	717	495	161	11	50
2012	771	512	259	379	187	192	1	1	0	11	10	3	26227	13662	15739	5897	867	528	262	22	55
2011	696	508	188	303	150	153	1	1	1	15	9	1	24747	12124	16883	5897	770	522	199	8	41
2010	864	590	274	399	188	211	0	0	0	23	18	4	30992	15208	19821	6417	941	611	287	15	28
2009	784	593	191	333	192	141	1	1	0	19	13	2	25967	12102	18141	5986	856	607	193	12	44
2008	999	742	257	417	229	188	1	1	0	24	20	3	32183	15282	21220	6858	1088	746	257	13	72
2007	794	694	100	242	171	71	22	14	7	0	0	0	22616	19913	881	709	100	18	54	101	55

СТРАТЕГИЧЕСКО ПЛАНИРАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКА В НОИ

Зоя Славова, началник на отдел “Анализ и управление на риска”
Виолета Велева, главен експерт в отдел “Анализ и управление на риска”

Стратегическото планиране в организациите от публичния сектор представлява избор на действия и решения, предприемани от органа на публичното управление или ръководителя на организацията и от ръководните служители. Разработването на стратегически документи и оперативни планове трасира достигането на дългосрочните и краткосрочните цели на организацията. Стратегията представлява поредица от свързани действия, с които органът на публичното управление и ръководните служители определят какво и как да се извърши за постигане на желаните резултати, на базата на формулирани политики и насоки в сравнително дълъг хоризонт.

Стратегическо планиране в НОИ

Всички процеси на планиране в Националния осигурителен институт (НОИ) се основават на концепцията за стратегическо управление, което представлява непрекъснат процес на планиране, координиране и оценка на плановете и дейностите на дадена организация при изпълнение на нейните цели в изменяща се околна среда. За Националния осигурителен институт това означава, че плановете се развиват в отговор на измененията в приложимото законодателство, националната политика, приоритетите и др.

Националният осигурителен институт още през 2001 г., без да има законово задължение за това, изработи стратегия за развитието си. С изработването на първия стратегически план, на базата на анализ за състоянието и перспективите пред системата, бяха дефинирани мисията, визията, ценностите и пет основни стратегически цели на НОИ.

През ноември 2004 г. беше утвърдено Ръководство по стратегическо планиране в НОИ по модел, заимстван от Администрацията за социално осигуряване на Съединените американски щати. То даваше насоки за разработка и управление на стратегическите планове на администрацията, както и за координиране на краткосрочните цели

по отделните стратегически инициативи. Документът бе предназначен да послужи за очертаване на вътрешния организационен ред, с възможност за усъвършенстване в движение по метода на “пробата и грешката”, което реално стана факт.

Стратегията на Националния осигурителен институт, съобразена с неговите правомощия и отговорности по администрирането на системата за провеждане на държавното обществено осигуряване, стана рамков документ за развитието на институцията и претърпя няколко актуализации. Последната бе извършена през 2011 г., когато беше разработена и утвърдена актуализирана Стратегията на Националния осигурителен институт (2012-2014 г.). Обновени и усъвършенствани бяха формулировките на мисията, визията, ценностите и стратегическите цели. В съответствие с изискванията на Методологията по стратегическо планиране в Република България, към всяка стратегическа цел бяха разписани инициативите/действията, които се предприемат в подкрепа на всяка от дългосрочните цели, а също и ключовите резултати и индикатори за постигането им. Стратегията на НОИ за периода 2012-2014 г. е съобразена с европейските и националните стратегически документи с пряка или косвена връзка със социалното осигуряване и социалната защита: Европа 2020 – Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж; Зелена книга за адекватни, устойчиви и сигурни европейски пенсионни системи; Конвергентна програма на Република България 2011-2014 г.; Национална програма за реформи 2011-2015 г.; Програмата на правителството за Европейското развитие на България.

Мисията на Националния осигурителен институт, формулирана в Стратегията, отговоря на въпросите: Какъв тип институция е? Каква е базовата предпоставка, за да функционира? Защо съществува като публична организация? Какво се очаква от институцията?

Визията на Националния осигурителен институт описва и реализира картината на бъдещето,

което организацията желае да постигне. Създава споделено чувство за посока в стремежа за положителна промяна и подобрене.

Принципите, които отстоява институцията, са: Законност, равнопоставеност, обективност; Прозрачност, отговорност, отчетност; Ефективност, ефикасност, достъпност, сигурност.

Ценностите и нормите, които ръководят поведението на служителите на НОИ, са: етичност и коректност; професионализъм и качествено обслужване; работа в екип и взаимно уважение; умение да се комуникира успешно и резултатно; мотивиран и надежден човешки потенциал.

Ценностите на НОИ са стандартите, които направляват поведението и етиката на служителите. Те са тясно свързани с организационната култура и имат мощно влияние за отговорното самоопределяне на всеки служител в системата. Декларирането им насърчава у служителите лоялност към институцията, формира силен бизнес смисъл на извършваната работа, както и гордост от принадлежността към тази значима организация от публичния сектор.

Стратегическите цели на НОИ са формулирани чрез прилагането на двата класически подхода:

- усъвършенстване или подобряване на изпълнението на функциите на института;
- развитие на нови дейности и капацитетни възможности в отговор на нововъзникнали потребности.

Формулираните стратегически цели на НОИ, базирани върху възприетите мисия, визия и ценности, отразяват консенсуса на управителното тяло относно насоките за развитието на институцията. При актуализирането им са взети предвид историята на института, текущото състояние на осигурителната система у нас, както и външната социално-икономическа среда.

Стратегическите цели са подкрепени с набор от инициативи/действия за постигането им в дългосрочен аспект. Инициативите/действията са намеренията, чрез осъществяването на които може да се осигури постигането на съответната стратегическа цел. И тъй като всяко намерение е свързано с очакван резултат, разписано е в какви резултати намира израз осъществяването на инициативата. Всяка инициатива/действие трябва да отговаря на следните критерии:

- да посочва най-ефективния и рационален начин за постигане на очаквания резултат;

- да дава увереност за постигане на желания резултат с наличните и планираните ресурси.

За да е ясно дали при изпълнение на инициативите/действията се постигат очакваните резултати, се посочват индикаторите за изпълнение на стратегическите цели, които се наричат още „индикатори за резултатите“. Те са формулирани така, че чрез тях да се измерва дългосрочната ефективност и ползата за обществото, свързана със заложената стратегическа цел.

Създаването на умения за формулиране и поставяне на реалистични и общественозначими цели и за определяне на приоритетите във всяка администрация е дълъг и сложен процес. Основното предизвикателство е свързано с това фокусът да се измести от рутинните дейности към дългосрочните инициативи, ориентирани към стратегията за развитие на организацията. Тогава стратегическото планиране може да стане реален инструмент за по-добро управление.

Управление на риска в оперативната дейност на НОИ

С приемането на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор (обн. ДВ, бр. 21 от 10 март 2006 г.), ръководителите на организациите от публичния сектор имат законово основание да отговарят за определянето на целите на организациите, идентифицирането на рисковете за постигането им и за въвеждането на адекватни и ефективни системи за финансово управление и контрол, в съответствие с изискванията на закона. В изпълнение на тези нови законови постановки, през декември 2008 г. НОИ разработи и утвърди своята първа Стратегия за управление на риска в Националния осигурителен институт (2009-2011 г.). На тази база през 2009 г. беше разработен и утвърден първият Наръчник с правила и методика за управление на риска в оперативната дейност на НОИ, който описва реда и същността в прилагането на този процес системно и организирано, специфичната терминология, етапите в процеса и документирането им.

Правната рамка за изработването на наръчника беше:

- Законът за финансовото управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС);
- Насоките за въвеждането на управлението на риска в организациите от публичния сектор;
- Методическите указания за осъществяване на управленската отговорност в организациите от

публичния сектор;

- Методическите насоки по елементите на финансовото управление и контрол (в публичния сектор);

- Ръководството за оценка на въздействието (по проект на Министерския съвет – Стратегическо планиране и координация);

- Стратегията за управление на риска в НОИ.

През 2010 г. в Националния осигурителен институт стартира практическото прилагане на процеса по управление на риска в оперативната дейност, като логично продължение на стратегическото планиране и свеждането му в оперативно планиране, но с акцент върху управлението на рисковете, възпрепятстващи постигането на оперативните цели на структурните звена и на институцията. Определянето на целите и управлението на риска, като структуриран процес, е интегрирано в ежедневната работа по изпълнение на функционалните дейности и оперативните задачи в НОИ.

Въз основа на придобития опит от практическото прилагане на процеса в административните структури на института и динамичните промени в средата, последва актуализиране на Стратегията за управление на риска в НОИ (2012-2014 г.) и на Наръчника за управление на риска в оперативната дейност на НОИ (2012 г.).

Наръчникът регламентира отделните етапи и стъпки в процеса, отговорните лица, методите, комуникацията и обмена на информация между различни нива и служители, реда и начина на документиране и докладване. Документът указва разпределените задължения и нива на отговорност по определянето на целите и управлението на риска в оперативната дейност в Централно управление и в териториалните поделения, както и последователността от действия в отделните етапи. Той съдържа подробни методически постановки, приложими при практическото извършване на действията от участниците в процеса, във връзка с определянето на целите, управлението на риска, отчетността и т.н.

Целеполагането и управлението на риска в оперативната дейност на НОИ е цикличен процес с няколко обособени етапа, завършекът на всеки от които е изходна точка за следващите. В резюме той може да се представи така:

1. Изработване на актуализирана стратегия на НОИ с мисия, визия, принципи, ценности и **стратегически цели**.

2. Определяне на **общите оперативни цели** на НОИ за съответната година.

3. Определяне на **оперативни цели на самостоятелните структурни единици** с оглед постигане на общите оперативни цели и стратегическите цели на НОИ.

4. Съставяне на **оперативни планове** на самостоятелните структурни единици.

5. Съставяне на **общ оперативен план на НОИ**, въз основа на оперативните планове на самостоятелните структурни единици.

6. **Идентифициране, оценяване и степенуване на рисковете**, които могат да възпрепятстват постигането на оперативните цели на НОИ и оперативните цели на структурните единици.

7. Въвеждане на **дейности за управление на рисковете**, за да бъдат намалени до равнища, определени от ръководителите като приемливи.

8. Провеждане на периодичен **преглед и преоценка (ревизиране на рисковете)**, както и на ефективността на дейностите по управлението им.

9. **Изготвяне на доклади**, предоставящи информация за извършените контролни дейности и резултатите от управлението на риска.

10. Предприемане на **коригиращи действия** на база на информацията от мониторинга и докладване за ефекта от тяхното изпълнение.

11. Изготвяне на **отчети за изпълнение на оперативните цели**.

Отделните етапи или стъпки в процеса добиват завършеност след изготвяне, утвърждаване и публикуване на сайта на институцията на съответния документ в следната последователност:

- **Стратегия на НОИ** (с мисия, визия, ценности, принципи, стратегически цели на НОИ – на тригодишен период или при необходимост);

- **Общи оперативни цели** на НОИ за съответната година;

- **Оперативен план** за изпълнение на общите оперативни цели на НОИ за годината;

- **Оперативни планове** на самостоятелните структурни единици (дирекции в ЦУ и териториалните поделения на НОИ) с оперативни цели за постигане на общите оперативни и стратегически цели на НОИ;

- **Риск-регистри** на дирекциите в ЦУ и риск-регистри на териториалните поделения (с контролни дейности за ограничаване на рисковете за постигане на оперативните цели на структурните единици и общите оперативни цели на НОИ);

- **Обобщен риск-регистър** на НОИ (с контролни дейности за ограничаване на рисковете за постигане на общите оперативни цели на НОИ);

- Доклади на дирекциите в ЦУ и доклади на териториалните поделения за **изпълнението** на дейностите, заложи в **риск-регистрите**;

- **Обобщен доклад за изпълнението на риск-регистъра** на НОИ;

- **Отчети** на самостоятелните структурни единици за **изпълнение на оперативните цели на НОИ и на ССЕ**;

- **Обобщен отчет за изпълнение на оперативните цели** на НОИ.

Документите за финализиране на отделните етапи в процеса на определяне на целите, управлението на риска в оперативната дейност и отчитането се съставят така, че да осигуряват проследимост и съпоставимост на резултатите във времето, да позволяват правенето на изводи и да улесняват вземането на управленски решения.

Стратегическото планиране за администрирането на държавното обществено осигуряване от Националния осигурителен институт, доразвито в управление на рисковете, които могат да възпрепятстват изпълнението на оперативните цели, е цикличен и безкраен процес. Извършва се на всички йерархични нива в административната система с участието на целия ръководен състав. Насочен е едновременно навън – към клиентите, и навътре – към ресурсите и възможностите на организацията. Предназначен е да спомогне за успешното упражняване на управленската функция и вземането на адекватни ръководни решения на всички нива в организацията, предвид изпълнението на законовите задължения за провеждане на държавното обществено осигуряване и развитието на институцията в полза на обществото и гражданите.

КРАТКОСРОЧНИТЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ОТ ДОО – ЧИСЛА И ФАКТИ ЗА 2012 Г.

Антоанета Ганчева

директор на дирекция „Анализ, прогнозиране и планиране”

Общо отчетеният разход по бюджета на държавното обществено осигуряване (ДОО) за 2012 г. за социалните обезщетения и помощи е 1 040 299,6 хил. лв., което представлява 97,9% изпълнение на плана за годината или 22 610,1 хил. лв. (2,1%) реализирани по-ниски разходи спрямо плана.

За 2012 г., в сравнение с 2011 г., отчетените разходи са по-високи с 21 948,7 хил. лв. (2,2%).

За цялата 2012 г. са изплатени 3 439 953 броя обезщетения на 2 753 863 лица от фондовете „Общо заболяване и майчинство” и „Трудова злополука и професионална болест”. В сравнение с 2011 г. общият брой на изплатените обезщетения е намалял незначително – с 20 030 (0,6%), а броят на лицата, които са ги получили, е намалял с 9141 (0,3%). За 2012 г. от фонд „Безработица” средномесечно са изплащани обезщетения на 116 804 лица, което е с 9,5% повече в сравнение с 2011 г.

Парични обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване (общо заболяване, гледане на болен член от семейството и карантина, и нетрудови злополуки)

Отчетеният разход за 2012 г. е **281 591,6 хил. лв.**,

което е с 21 510,0 хил. лв. (8,3%) повече в сравнение с плана за годината. Разходите за изплатените обезщетения са с 25 295,3 хил. лв. (9,9%) повече в сравнение с изплатените за 2011 г.

За първи път през 2012 г., след въведените антикризисни мерки от 1 юли 2010 г. (съгласно § 220 от Преходните и заключителните разпоредби на КСО, първите три дни от болничния са за сметка на осигурителя, а от 4-тия ден на настъпване на неработоспособността обезщетението се изплаща от НОИ) наблюдаваме увеличение на броя на болничните листове с плащане от НОИ (Виж Таблица 1).

Данните показват увеличение в броя на болничните листове, издадени през 2012 г. (3,1%), на разхода за обезщетения (7,7%) и на броя на загубените работни дни поради временна неработоспособност за общо заболяване (5,9%) в сравнение с 2011 г.

При обезщетенията за общо заболяване не се наблюдава финансов ефект от удължаването на осигурителния период, от който се изчислява обезщетението (от 12 на 18 месеца от 1 януари 2012 г.).

Таблица 1. Справка за изплатените болнични листове за общо заболяване с начална дата на болничния лист за периода 01-12 месец.

Година	Брой болнични листове за периода (с плащане)	Сума на начислените обезщетения по болнични листове (лв.)	Брой начислени дни	Среднодневно обезщетение (лв.)
2011 г.	1 286 616	211 471 415	9 933 774	21.29
2012 г.	1 326 912	227 707 845	10 520 453	21.64
Ред 2 - Ред 1	40 296	16 236 429	586 679	0.36
/Ред 3 към Ред 1/ в %	3.1%	7.7%	5.9%	1.7%

Източник: Регистър „ПОПДОО”, НОИ.

За болничните листове за 2011 г. среднодневното обезщетение е било 21,29 лв., а през 2012 г. е 21,64 лв. Обезщетенията за общо заболяване са много на брой и с малка продължителност, а съвкупността на осигурени лица, които ги ползват, е доста динамична. Ето защо е трудно да се изведат определени закономерности, свързани с изменения в размерите на обезщетенията. Положителното в случая е, че промяната обвързва по-тясно осигурителния принос на лицата с размера на получаваните обезщетения.

Парични обезщетения за майчинство (бременност и раждане, и отглеждане на малко дете)

Отчетеният общ разход за 2012 г. е 379 443 хил. лв., който е по-нисък в сравнение с плана за годината с 49 992,9 хил. лв. (11,6%) и с 39 171,9 хил. лв. (8,4%) по-нисък в сравнение с 2011 г.

Разходите за изплатените обезщетения за бременност и раждане са 270 345,7 хил. лв., с 35 750,3 хил. лв. (11,7%) по-малко от плана за 2012 г. и с 29 393,6 хил. лв. (9,8%) по-малко от отчета за 2011 г. Разходите за изплатените обезщетения за отглеждане на малко дете са 109 906,6 лв., с 14 167,7 хил. лв. (4,6%) по-малко от плана за 2012 г. и с 9 778,6 хил. лв. (3,3%) по-малко от отчета за 2011 г.

Броят на изплатените обезщетения за бременност и раждане за 2012 г. е 749 600, с 67 600 (8,3%) по-малко от изплатените за 2011 г. Средното обезщетение на лицата с обезщетение за бременност и раждане е 360,67 лв., с 1,7% по-ниско в сравнение с 2011 г.

Броят на изплатените обезщетения за отглеждане на малко дете за 2012 г. е 542 200, с 47 000 (8,0%)

по-малко от изплатените за 2011 г. Средното обезщетение на лицата с обезщетение за отглеждане на малко дете е 204,20 лв. и е на нивото на 2011 г.

Средномесечният брой на лицата, на които са изплащани парични обезщетения за бременност и раждане през 2012 г. е 50 770, с 6,4% по-малко спрямо 2011 г. Средномесечният брой на лицата, на които са изплащани обезщетения за отглеждане на малко дете през 2012 г., е 44 058, със 7,9% по-малко спрямо 2011 г. Постепенно се увеличава броят на бащите, които ползват обезщетения за отглеждане на децата си вместо майките, но все още са незначително малко. Основната причина за намалението в броя на лицата с обезщетения за майчинство, а от тук и на разходите за този вид обезщетения е намалението на раждаемостта след 2009 г. (Виж Таблица 2, Фиг. 1)

Не се наблюдава осезаем ефект на намаляване на разходите за обезщетения за майчинство от удължаването на осигурителния период, от който се изчислява обезщетението за бременност и раждане (от 18 на 24 месеца от 1 януари 2012 г.). През 2012 г. са отпуснати 40 269 нови обезщетения за бременност и раждане със среднодневно обезщетение от 23,02 лв. В сравнение с 2011 г., броят на новите обезщетения е намалял с 1634 (4,0%), а размерът на среднодневното обезщетение е намалял с 0,17 лв. (23,19 лв. за 2011 г.).

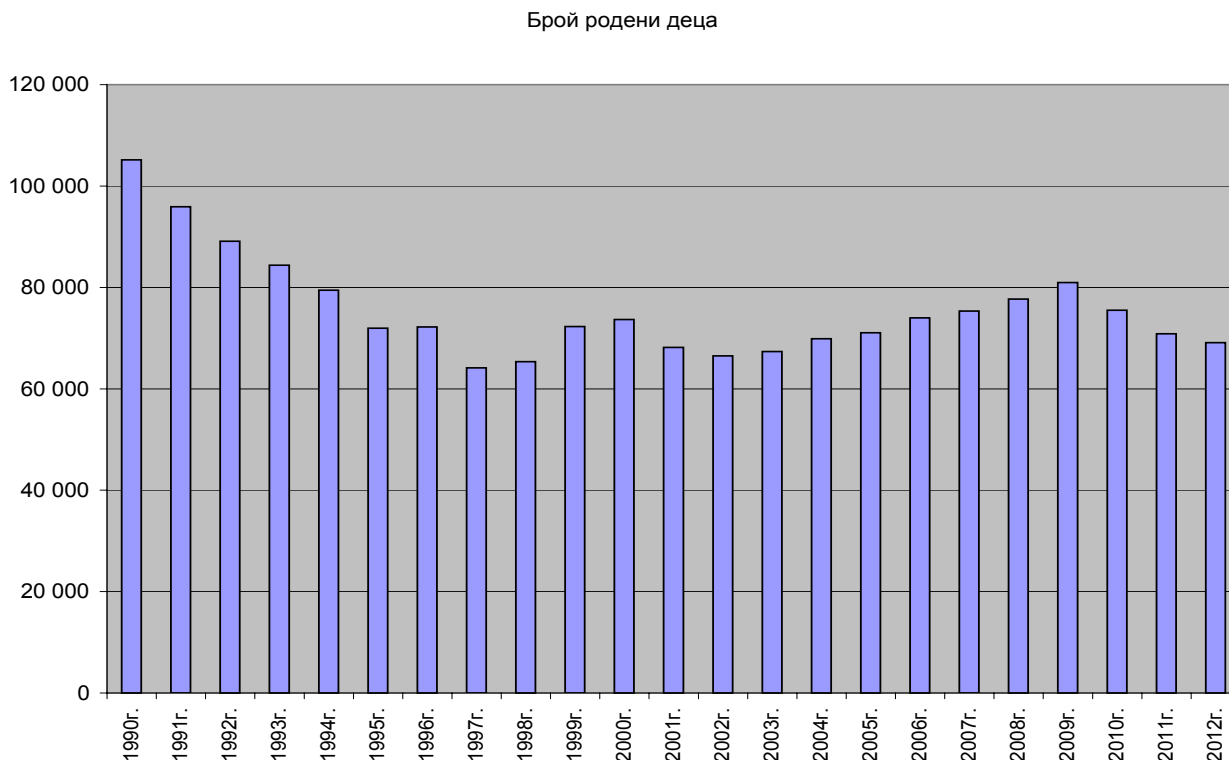
Всяко увеличение на минималната работна заплата (МРЗ) влияе в посока на повишаване на размерите на обезщетенията, като това е факт, отнасящ се общо за всички разглеждани обезщетения. За периода 2011-2012 г., МРЗ се е увеличила от 240 лв. на 290 лв., което е ръст с близо 21%. За всички видове обезщетения, правото се получава при по-къс

Таблица 2. Справка за броя на лицата, ползвали обезщетения за майчинство (средномесечно)

Година	Брой лица с обезщетения за бременност и раждане	В т.ч. Мъже	Брой лица с обезщетения за отглеждане на дете	В т.ч. Мъже	Брой родени деца	Коефициент на плодовитост
2009	60 391	82	46 271	389	80 956	1,57
2010	59 237	108	49 903	476	75 513	1,49
2011	54 232	103	47 839	505	70 864	1,51
2012	50 770	121	44 058	538	69 121	1.50

Източник: Регистър „ПОПДОО”, НОИ; НСИ.

Фиг. 1 Брой на живородените деца за периода 1999-2012 г.



период на осигуряване от осигурителния период, от който се изчислява обезщетението. За периодите без осигуряване, при изчислението липсващия осигурителен доход се замества от МРЗ. Например от всички отпуснати обезщетения за бременност и раждане през 2012 г., за 16 896 обезщетения (42% от всички отпуснати) осигурителният доход в референтния период се е допълвал с минимална работна заплата, докато през 2011 г., този брой е 14 771 (35,3%).

Парични обезщетения за безработица

Отчетеният разход за 2012 г. е **354 885,2 хил. лв.**, което е с 5 348,3 хил. лв. (1,5%) повече от планирания разход и с 34 439,5 хил. лв. (10,7%) повече спрямо отчета за 2011 г.

Средномесечният брой на безработните с начислени обезщетения през 2012 г. е 116 804 или с 10 107 лица (9,5%) месечно повече спрямо 2011 г. Средното месечно начислено парично обезщетение

за безработица за 2012 г. е 255,86 лв., с 1,6% по-високо в сравнение с 2011 г.

Не се наблюдава съществен финансов ефект от удължаването на осигурителния период, от който се изчислява обезщетението за безработица (от 18 на 24 месеца). През 2011 г. са били отпуснати 192 241 нови обезщетения за безработица със среднодневно обезщетение от 14,65 лв., а през 2012 г. са били отпуснати 203 423 нови обезщетения за безработица със среднодневно обезщетение от 14,49 лв., т.е. наблюдава се незначителен спад с 0,16 лв. в размера на среднодневното обезщетение. Трябва да се има предвид и фактът, че съвкупностите през 2011 г. и 2012 г. са от безработни лица, чиито осигурителни права не са идентични. Например минималното дневно обезщетение за безработица (7,20 лв.) е било отпуснато на 82 504 лица през 2011 г., докато през 2012 г. лицата са 89 306. Това също задържа размера на среднодневното обезщетение за безработица.

СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ И ОБХВАТ НА ФИНАНСОВИЯ КОНТРОЛ В НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ

Ина Лечева и Велислава Нинова
финансови контролери в Централно управление на НОИ

Финансовото управление и контрол в публичния сектор е цялостен процес, интегриран в дейността на организациите и осъществяван от ръководството на структурите и съответните квалифицирани служители, отговарящи пряко за ефективното реализиране на задачите. Този вид дейност се осъществява чрез системи за финансово управление и контрол, включващи политики и процедури, въведени от ръководството на организацията, с цел да се осигури разумна увереност, че целите на самата организация са постигнати чрез:

- съответствие с действащото законодателство;
- следване на записаното във вътрешните актове и договорите;
- постигане на надеждност и всеобхватност на финансовата и оперативната информация;
- осигуряване на икономичност, ефективност и ефикасност на дейностите;
- опазване на активите и информацията.

В Националния осигурителен институт (НОИ) са въведени контролни дейности за ограничаване на рисковете от грешки и нарушения в допустимите граници, определени в процеса на управление на риска, като се осигурява прилагането на изискванията на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС), подзаконовите документи към него и методическите насоки и указания на министъра на финансите по прилагането на закона.

Изградените системи за финансово управление и контрол в НОИ обхващат всички дейности, които осъществява института. Утвърдени са редица вътрешни правила, инструкции, заповеди и др. вътрешни актове, с които са регламентирани дейностите, свързани с управлението на човешките ресурси, финансово-счетоводната отчетност, предварителния контрол и двойния подпис, управлението на имуществото, обществените поръчки, както и специфичните дейности, свързани с обез-

щетенията, пенсионното производство, архивните стопанства и др. Посочените правила и процедури са взаимосвързани и са внедрени в общата контролна рамка на института, като представляват единна интегрирана система за финансово управление и контрол.

В Националния осигурителен институт функционират вътрешни правила за осъществяване на предварителен контрол и прилагане системата на двоен подпис. Те регламентират основните процедури, действия и документи, както и организацията на предварителния контрол и прилагането системата на двойния подпис, които са задължителни елементи на системата за финансово управление и контрол (СФУК) на НОИ.

Тези правни и административни рамки осигуряват въвеждането на одитна пътека, като чрез тях се посочват процедурите, типовите документи, отговорните лица и реда за докладване на резултатите от извършения контрол. Основната цел е да се гарантира добро финансово управление и пълно съответствие с приложимото законодателство чрез предотвратяване, разкриване и коригиране на грешки и пропуски, опазване на наличните активи на НОИ, както и осигуряване на своевременна и надеждна информация за вземане на правилни управленски решения.

Като важна част от контролните дейности в Националния осигурителен институт е поставено осъществяването на предварителен контрол върху документи, решения и действия, свързани с финансовата и нефинансовата дейност на НОИ. Целта на реализирането на надежден предварителен контрол е да се предостави на ръководителя или оторизираното лице, част от структурата на НОИ, т.н. "разумна увереност" за съответствие на взетите от него решения, предприетите действия или изготвените документите с приложимото законодателство и да се ограничат рисковете от грешки, нарушения и нередности в допустими граници.

С цел осигуряване на максимална надеждност

на финансовото управление и контрол всички структури на Националния осигурителен институт са обезпечени със служители, отговарящи за финансовия контрол (финансови контрольори). Работещите в Централно управление финансови контрольори изпълняват задълженията си на пряко подчинение на управителя на НОИ, докато преки ръководители на тези в 28-те териториални управления на института са директорите на съответните структури.

Финансовите контрольори изпълняват функцията на предварителен контрол в обхвата, посочен във вътрешните правила за осъществяване на предварителен контрол и в съответствие с работните инструкции към тях. Обхватът на дейността им се определя въз основа на установени приоритети за даден период на базата на изготвена оценка на рисковите области с възможност за допускане на грешки и нарушения и се актуализира в зависимост от установените промени в процеса на управлението на риска. Като резултат от внимателна проверка

на предоставените им документи и приложенията към тях финансовите контрольори изразяват писмено мнение или становище относно законосъобразността на конкретни взети решения или предприети действия преди тяхното вземане или извършване. Резултатите от извършените проверки се документират от финансовите контрольори чрез записи в контролни листа, електронен регистър, становища, констативни протоколи и други документи.

Основните предизвикателства пред финансовото управление и контрол в Националния осигурителен институт са следствие на динамичните промени в нормативната уредба, характерната специфика в дейността и съществените отговорности на институцията. Към тях през 2012 г. беше прибавена и проведената административна реформа. Предизвикателството - преминаване на държавна служба в държавната администрация постави една нелека задача пред НОИ, с която институтът се справи успешно.

На фокус

РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – ГР. ПЛОВДИВ – ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ПРЕЗ 2012 Г.

Розалия Джинева

директор на Районно управление “Социално осигуряване” – гр. Пловдив

Районно управление “Социално осигуряване” (РУСО) – гр. Пловдив е едно от най-големите териториални поделения на Националния осигурителен институт (НОИ) в страната. Чрез него институцията реализира на територията на гр. Пловдив цялостната си дейност по прилагането на определената в съответните нормативни документи държавна политика в сферата на социалното осигуряване. Изпълнявайки общественозначимата си функция и в съответствие със съществуващия териториален признак на отговорностите, РУСО – гр. Пловдив осъществява дейността по реализацията на държавното обществено осигуряване за региона на втория по големина град в България. Подобно на всички регионални структури на НОИ, обхватът на институционалните задължения и на това териториално поделение включва както дейности, произтичащи от определянето и реализирането на правото за получаване на пенсии и обезщетения, така и контролните функции върху адекватността и законността на реализираните разходи от всички фондове на държавното обществено осигуряване (ДОО).

В най-голяма степен този обхват е определен от чл. 27, чл. 28 и чл. 29 на актуализирания Правилник за организацията и дейността на НОИ, влязъл

в сила от 1 май 2013 г. В документа са разписани основните организационни, изпълнителски и контролни функции на всички териториални поделения на НОИ и на техните ръководства.

Структура

В съответствие с изискванията на Закона за държавния служител организационната структурата на РУСО – гр. Пловдив е разделена на две основни структурни единици – обща и специализирана администрация. В първата група влизат отделите и секторите, отговарящи за административното, правното и информационното обслужване на териториалното поделение, а във втората са включени структурите, занимаващи се с практическото изпълнение на разписаните в Правилника за организацията и дейността на НОИ задължения.

В общата администрация попадат отделите “Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване” и “Финансово-счетоводна дейност”, като в състава на първия отдел са включени два сектора (“Информационни системи” и “Човешки ресурси, правно обслужване и административно-стопански дейности”), които са обособени в зависимост от тематичната насоченост на извършваните от тях дейности.

Отделите, които са част от специализираната администрация на РУСО – гр. Пловдив, са общо три. Всички те представляват основните функционални направления на дейността в териториалното поделение, като единият отговаря за администрирането на правата и задълженията по отношение на пенсиите, вторият - по отношение на краткосрочните обезщетения, а в задълженията на третия е събирането, обработката и съхранението на осигурителния архив. В отдел “Пенсии” са включени общо 3 сектора, между които са разпределени задълженията за отпускане и изплащане на пенсиите, както и за цялостното пенсионно



обслужване на клиентите. Отдел “Краткосрочни плащания и контрол” е съставен също от три сектора, отговорни за паричните обезщетения при безработица и гарантирани взимания, за паричните обезщетения за временна неработоспособност, както и за дейностите по контрол на разходите на държавното обществено осигуряване. Двата сектора от структурата на отдел “Обединен осигурителен архив” се занимават с електронното архивиране на разплащателната документация и с издаването на документи за осигурителен стаж и доход от осигурителния архив.

В структурите на РУСО – гр. Пловдив работят общо 260 души, разпределени между общата и специализираната администрация, в зависимост от обективната нужда от човешки ресурс във всяка една от структурните единици. На директно подчинение на директора на териториалното поделение са членовете на медицинската комисия и финансовият контрольор.

Най-много служители са съсредоточени в трите специализирани отдела, като броят им е съответно 101 („Пенсии”) и 91 (“Краткосрочни плащания и контрол”) и 26 (“Обединен осигурителен архив”). Сметката показва, че заетите в специализираната администрация представляват 83,85% от общия числен състав на териториалното поделение. За административната дейност и информационното обслужване на териториалното поделение отговарят 20 служители, а 14 се занимават с финансовите и счетоводните му въпроси. Общо 7 са служителите на директно подчинение на директора. От гледна точка на заеманата длъжност най-голям е броят на служителите на РУСО – гр. Пловдив на позициите “специалист” и “експерт по осигуряването” – съответно 68 и 45. След тях се нареждат старшите експерти по осигуряването, които наброяват 35 души. Анализът на работната среда по признак “образователен ценз” показва, че 77% от работещите в структурата на НОИ в гр. Пловдив са висшисти, а едва 23% са със средно образование. Съпоставени със значителния процент на заетите в специализираната администрация, тези цифри лесно намират своето логическо обяснение. Данните показват още, че преобладаващата част от персонала на РУСО е от женски пол. Мъжете представляват по-малко от 12% от всички служители

По отношение на времето, прекарано в институцията, най-много от работещите са с между

5 и 10 години трудов стаж в нея. Това са 41,4% от общия брой служители. Други 23,9% са част от екипа на НОИ от по-малко от 5 години. Интересен е фактът, че една пета от заетите са с над 20 години трудов стаж в системата.

Финансови резултати за 2012 г.

Отчитането на приходите и на разходите в териториалното поделение на НОИ в гр. Пловдив е организирано в съответствие с утвърдената от Националния осигурителен институт Счетоводна политика и прилаганата такава на самата териториална структура, като и двата документа са съобразени със Закона за счетоводството и други нормативни актове. Създадена е Система за финансово управление и контрол (СФУК), а като нейни елементи са одобрени и се прилагат работни инструкции и заповеди, разработени по видове дейности:

- Заповед за извършване на платени услуги, като елемент на СФУК;
- Работна инструкция за организацията по издаване, отчитане на заповедите за командировки в страната;
- Работна инструкция “Зареждане, отчитане и заплащане на гориво за служебните МПС, чрез ползване на карти за безналично плащане”;
- Работна инструкция “Извършване на разход за работни заплати и други възнаграждения, отчетност и контрол”;
- Работна инструкция “Изплащане на парични помощи за профилактика и рехабилитация”;
- Работна инструкция “Закупуване, отпускане и отчитане на канцеларски материали”;
- Работна инструкция за възстановяване, събиране и прихващане на неоснователно получени суми за осигурителни плащания;
- Работна инструкция за обработка на разпорежданията по чл. 110, ал. 3 и чл. 114 от КСО в модул 5 на ПП ”ПОПДОО”;
- Работна инструкция “Обработка на ревизионни документи” с ПП ”Ревизионни актове и погасяване 2006”.

През 2012 г. в РУСО – гр. Пловдив са събрани средства по начислени вземания както следва:

- от ревизионни актове за начет по чл.110 от КСО - 196 396,23 лв., от които 154 611,18 лв. главница и 41 785,05 лв. - лихва;
- от наказателни постановления и др. – 20 199,56 лв.;
- от разпореждания по чл. 114 от КСО (Парични

обезщетения за временна неработоспособност) – 153 104,15 лв., от които главница в размер на 145 617,79 лв. и лихва в размер на 7 486,36 лв.;

- от разпореждания по чл. 114 от КСО (Парични обезщетения за безработица) – 157 230,12 лв. (152 296,19 лв. главница и 4 933,93 лв. лихва);

- от разпореждания по чл. 98, ал. 2 и чл. 114, ал. 5 от КСО – 143 006,75 лв., (в това число: главница – 101 559,19 лв. и лихва – 41 447,56 лв).

За същия период, извън посочените по-горе суми, от НАП (по всички направления) са събрани суми в размер общо – 17 131,73 лв. (главница и лихва).

За периода 1 януари – 31 декември 2012 г. са изплатени пенсии в размер на 646 189 006,57 лв., от които:

- от фонд “Пенсии” – 612 394 399,99 лв.;
- от фонд “Пенсии, несвързани с трудовата дейност” – 29 804 447,40 лв.;
- от фонд “Трудова злополука и професионална болест” – 3 990 159,18 лв.

През 2012 г. по дейността за профилактика и рехабилитация в РУСО – гр. Пловдив са обслужени 4 039 осигурени лица. Изплатени са парични помощи в размер общо 1 551 216 лв. за 3 984 лица. По фондове разпределението е следното:

- от фонд “Общо заболяване и майчинство” – 1 490 422,50 лв. за 3 829 лица;
- от фонд “ТЗПЗ” – 380 лв. за 1 лице;
- от фонд Пенсии – 59 240,50 лв. за 151 лица;
- от фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност” – 1 173,00 лв. за 3 лица.

През 2012 г. в касата на териториалното поделение на НОИ в гр. Пловдив са обслужени 17 739 клиенти. Всички те са внесли суми по Тарифата на НОИ или по надвзети обезщетения и помощи по КСО, наказателни постановления, разпореждания и др. Общият размер на внесените в касата на НОИ суми по този параграф е 314 831,97 лв.

Действащата система за финансово управление и контрол гарантира много добър предварителен контрол, укрепване на финансовата и бюджетната дисциплина. За периода са издадени 2 688 бр. контролни листа за извършване на разход и 149 бр. контролни листа за поемане на задължения. На тази основа е извършена проверка на около 17 297 бр. документи.

През 2012 г. са проведени 8 процедури по реда на Закона за обществените поръчки (ЗОП) и 2 открити конкурса по Наредбата за възлагане на

малки обществени поръчки (НВМОП).

Отчет за дейността

Отдел “Краткосрочни плащания и контрол”

Служителите в отдел “Краткосрочни плащания и контрол” наброяват общо 91 души. Най-голям брой служители е съсредоточен в сектор “Парични обезщетения за временна неработоспособност” – 38 души или 41,7% от общата численост на структурната единица. Почти по равно е разпределението между персонала, отговарящ за контрола по разходите на ДОО и този, който се занимава с обезщетенията при безработица и гарантираните вземания – съответно 28 (30,7%) и 24 (26,4%) души. Сред служителите най-голям е делът на тези на длъжност “специалист”. Те са 24 или 26,4% от общия брой заети в отдела. По численост сред първите три в списъка попадат още “старши инспектор по осигуряването” и “старши експерт по осигуряването”, като съответно 16 (17,6%) и 15 (16,5%) служители са с този ранг.

Служителите в отдел “Краткосрочни плащания и контрол” изпълняват дейността по администриране на вменените на структурата задължения в няколко основни направления. През 2012 г. в РУСО – гр. Пловдив са приети и обработени общо 1360 бр. декларации за трудови злополуки. Признатите трудови злополуки (по чл. 55, ал. 1 и по ал. 2 от КСО) са 269 бр., като 7 от тях са завършили със смърт. Средно през цялата година в териториалното поделение са регистрирани 19 632 лица с право на обезщетение за безработица, като средно на месец те са 1 636. Общият брой на изплатените обезщетения за безработица е 124 295 бр., което прави средно по около 10 358 на месец. Общата сума на изплатените обезщетения за безработица възлиза на 30 019 568,70 лв., а средният размер на обезщетението – на 241,52 лв.

Отдел “Пенсии”

В структурата на отдел “Пенсии” в РУСО – гр. Пловдив най-значителен е броят на служителите на длъжност “експерт по осигуряването”. На тази позиция са 27 от общо 101-членния състав на отдела или 26,7% от работещите в него. На второ място в класацията са старши специалистите по осигуряването, които са 19 (18,8%), а трето място си делят главните специалисти и специалистите с по 18 представители (17,8%).

През 2012 г. служителите в отдела са разгледали общо 56 235 бр. преписки и са консултирали по пенсионни въпроси 81 176 лица. Средномесечният

брой на пенсионерите, на които РУСО изплаща пенсии, е 202 204, а броят на изплатените средно на месец пенсии е 253 604. За дванадесет месеца екипът на отдел “Пенсии” е приел общо 8 059 заявления за отпускане на пенсия, от които 7 428 за лични и 631 за наследствени пенсии. Броят на заявленията за изменение на вече отпуснатата пенсия е 23 525. Новоотпуснатите/изменените пенсии в териториалното поделение на НОИ в гр. Пловдив през 2012 г. са 34 247, а прекратените или спрените – 9 970. Общият брой на разглежданите от медицинската комисия решения на ТЕЛК за периода 1 януари – 31 декември 2012 г. е 16 700.

Издадени са 100 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на гражданите, като надвзетата сума по тях възлиза на 158 172,65 лв. Общият размер на възстановените през 2012 г. суми, вследствие на неправилно получени пенсии, е 155 489,30 лв.

Наблюденията на служителите от отдел “Пенсии” показват, че най-често срещаните причини за възникване на подобен род начети са обособени в две групи:

- невявяване на лице пред експертна лекарска комисия във връзка с обжалвано и отменено от НЕЛК експертно решение на ТЕЛК.
- неспазване на чл. 14 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж – лицата не съобщават за настъпили обстоятелства, които водят до спиране и/или прекратяване на пенсията.

Отдел “Обединен осигурителен архив”

За електронното архивиране на разплащателната документация и за издаването на документи за осигурителен стаж и доход от осигурителния



архив в РУСО – гр. Пловдив отговарят общо 26 служители.

През 2012 г. в отдел “Обединен осигурителен архив” е приета осигурителната документация на общо 264 прекратени осигурители. Броят на делата с приета документация е 2617.

За цялата година в териториалното поделение са подадени общо 7353 заявления за издаване на удостоверения за осигурителен стаж/доход. Отделът е издал общо 8065 такива документи. От тях най-голям дял представляват удостоверенията за осигурителен доход (УП-15), които са 3238. Издадените удостоверения за осигурителен стаж (УП-13) са почти два пъти по-малко – 1849, а тези за осигурителен стаж и доход на член-кооператор или член на домакинство (УП-14) – 59. Около 36% от издадените документи всъщност са подготвени и изпратени уведомителни писма за отказ за издаване на документи за осигурителен стаж и/или доход. Броят на тези писма е 2911. Основната причина за изготвянето им е липсата на предадена документация от осигурителя и/или липсата на данни за заявителя в предадената и съхраняваната в териториалното поделение документация на прекратен осигурител.

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

Обучения

Развитието на човешкия потенциал е сред основните направления на дейността на отдел “Човешки ресурси и административно, правно и информационно обслужване”. С цел усъвършенстване професионалните умения на служителите, през 2012 г. структурата е провела общо 18 обучения. Насочеността на всяко едно от тях обхваща различна тематична област, но всички имат за цел да подпомогнат развитието и затвърждаването на компетенциите на работещите в териториалното поделение. Голяма част от обученията са под формата на работни групи и семинари, насочени към разясняването на спецификите и правилното прилагане на Закона за обществените поръчки. Внимание е обърнато и на провеждането на оптимизация в държавните институции, както и на управлението на риска. Проведени са обучения относно прилагането на европейските регламенти, засягащи пряко осигурителната система и преноса на права в Европейския съюз.

В съответствие с първата стратегическа цел на Националния осигурителен институт, а именно “Повишаване качеството на обслужване и удовлетвореността на ползвателите на услуги, предоставяни от НОИ” в териториалното поделение се проведе обучение на тема „Ефективни комуникации в организацията на сектор „ПОВН” в РУСО – гр. Пловдив”. То се организира с цел разширяване на знанията за вътрешните и външните комуника-

ции, идентифициране на бариерите и усвояване на начините за преодоляването им, осъществяване на ефективни телефонни комуникации, подобряване на комуникационното взаимодействие между екипите в сектора и не на последно място - усвояване на начините за успешна работа с „трудни клиенти“. В него са взели участие служителите от сектора, чиято комуникация с клиенти (работодатели, служебни лица и граждани) е ежедневен и непрекъснат процес, изискващ притежаването на определени качества и умения.



Правно обслужване

През периода 1 януари - 31 декември 2012 г. в деловодството на РУСО – гр. Пловдив са постъпили общо 278 броя жалби от физически и юридически лица по реда на чл. 117 от КСО, от които:

- по обжалвани актове на отдел “Краткосрочни плащания и контрол” – 150 бр.;
- по обжалвани актове на отдел “Пенсии” – 116 бр.;
- по обжалвани актове на отдел “Обединен осигурителен архив” – 12 бр.

Общият брой на постановените от директора на РУСО решения по чл. 117, ал. 3 от КСО е 248

броя, от които :

- по обжалвани актове на отдел “Краткосрочни плащания и контрол” – 130 бр.;
- по обжалвани актове на отдел “Пенсии” – 111 бр.;
- по обжалвани актове на отдел “Обединен осигурителен архив” – 7 бр.

Актовете за прекратяване, постановени по недопустими жалби са 30 броя.

Най-често жалби се депозират от лицата в две направления:

1. **за обжалване на актове на отдел “Краткосрочни плащания и контрол”**. Този вид жалби засяга най-вече правото, размера, периода на изплащане и първоначалната дата на отпускане на паричните обезщетения от ДОО. По-малко са жалбите, депозирани против ревизионни актове за начет на контролните органи, задължителни предписания, разпореждания за признаване или не на злополуката за трудова и наказателни постановления.

2. **за обжалване на актове на отдел “Пенсии”**. Най-честите причини за обжалване са:

- некоректно определяне на размера на пенсията, поради неправилно зачитане на осигурителен стаж, неправилно зачитане на осигурителен доход, неправилно изчисляване на индивидуален коефициент и необосновано определяне на “недобросъвестност” поради липса на мотиви в актовете;
- неоснователно и неправилно зачитане на категорията на положен труд, както и неправилно отказване на категория труд;
- неправилно определяне на началната дата на отпускане на пенсията, възстановяване на надвзета пенсия и неправомерно прихващане.

ТРУДОВАТА ЗАЕТОСТ И РАЗВИТИЕ НА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ В ЕВРОПА ПРЕЗ 2012 Г.

Резюме на доклада на Европейската комисия, публикуван на 8.01.2013 г.

Източник: <http://ec.europa.eu/news/employment>

Второто издание на Доклада за трудова заетост и развитие на социалното осигуряване в Европа се основава на интегриран подход към заетостта и анализ на социалното осигуряване, маркирани в първия доклад през предходната година. Концентрирането върху взаимосвързаните теми, които покриват заетостта и социални области като бедността сред работещите, поляризацията на заплатите и неравенството в доходите в доклада за 2011 г., беше прието положително. Последвалите дискусии със заинтересованите страни спомогнаха за формирането на аналитични акценти по темите.

Тенденциите в икономическото и социалното развитие също предопределиха избора на аналитични теми за тазгодишния доклад за 2012 г. След 2011 г. икономическият спад постепенно се превърна в рецесия за ЕС, тъй като ескалацията на дълговата криза в няколко държави-членки доведе до политика на силна фискална консолидация за целия Европейски съюз с нежелани ефекти върху съвкупното търсене. В резултат на това предходният слаб ръст на заетостта е в застои през последните тримесечия, а безработицата е достигнала нива, които не са наблюдавани повече от едно десетилетие. Едновременно с това социалното положение се влошава, особено в държавите-членки от Южна и Източна Европа, където по-бързо отслабва ефектът на националните стабилизатори за поддържане доходите на домакинствата и за защита на уязвимите групи.

Много важно е, че тенденциите в социалната сфера и заетостта значително се различават в отделните региони на ЕС. Заражда се ново разделение между държавите, които изглеждат хванати в капана на една низходяща спирала на спадане на производството, масово нарастваща безработица и намаляващи доходи и в останалите страни-членки, които поне засега показват известна устойчивост. Отчасти те я постигат благодарение на по-доброто функциониране на пазарите на труда и по-стабилни социални системи, въпреки че има несигурност

и за техния капацитет да се противопоставят на продължаващия икономически натиск.

Уязвими групи

Кризата не влияе еднакво на цялото население и често води до още по-лоша ситуация за групите с вече повишен риск, особено за младите хора, децата и (до известна степен) за мигрантите, като по този начин допринася за социалната поляризация. Индикациите от последните проучвания на общественото мнение са, че след 2010 г. социалната ситуация в повечето държави-членки се влошава, като най-бедните групи са засегнати повече от средното равнище.

Постепенното разширяване на заетостта при жените е спряло и разликите между половете си остават. От една страна, разликата в равнището на безработица между мъжете и жените до голяма степен е изчезнала от началото на кризата. От друга обаче, в повечето държави-членки не намалява разликата в заплащането на жените и мъжете. Жените все още са по-заstraшени от бедност или социално изключване, отколкото мъжете. Специфичните тенденции на пазара на труда обясняват този парадокс: работата на непълно работно време като традиционна заетост при жените е единственият пазарен сегмент, който непрекъснато се разширява дори и по време на кризата. На пръв поглед изглежда, че ситуацията на пазара на труда се подобрява за жените, но влиянието върху техните доходи е крайно ограничено.

Кои са най-важните теми за анализ на социалния статус и на трудовата заетост в тази сложна ситуация? Липсата на реален икономически растеж силно увеличава рисковете от дългосрочно изключване на уязвимите групи. Разбирането на рисковете и механизмите на дългосрочното изключване е от решаващо значение за успешната политика на интервенция.

Дългосрочното изключване трябва да се

разглежда като динамично явление, при което отделните преходи между различните състояния на пазара на труда от заетост към безработица и обратно дават ключа за анализа. Две глави от тазгодишния доклад на Европейската комисия разглеждат този феномен в детайли: първо, конкретното измерение на пазара на труда под формата на дългосрочна безработица и второ, по-широкото социално измерение като невъзможност за пълноценно участие в обществото.

Въпреки че дългосрочната безработица се е увеличила в повечето държави-членки през последните години, проблемът се проявява най-остро в Испания и някои от другите страни от ЕС, в които са засегнати по-скоро специфични групи като мъже, младежи и нискоквалифицирани работници, предимно заети в западащи професии и сектори. Според най-новите налични данни относно прехода, притокът на инвестиции в безработицата се е върнал близо до равнището отпреди кризата, но връщането на нивата на заетостта остават намалени както за краткосрочно, така и за дългосрочно безработните.

Ефекти на държавните политики

Икономическият цикъл продължава да е най-мощният фактор за промените в нивата и потоците към и от дългосрочната безработица. Има също и силни ефекти на държавните политики. В някои страни (като Холандия, Швеция и Финландия) са осигурени високи нива на преход обратно към заетост благодарение на добрата комбинация от политики. За разлика от тях, неефективните политики в други страни водят до по-лоши резултати в това отношение (например Словакия, Гърция и България). Повторението на последователни краткосрочни периоди на заетост, следвани от периоди на краткосрочна безработица, също са широко разпространено явление. То е характерно предимно за държавите, в които временните трудови договори играят важна роля.

Един на всеки пет дългосрочно безработни в ЕС никога не е работил, а три четвърти от тях са млади хора под 35-годишна възраст. Това показва силен риск от маргинализация на засегнатата група и подчертава спешната необходимост от определяне на ефективни комбинации от политики, включително активни и пасивни мерки в защита от бедността и необходимост от предоставяне на стимули и подкрепа за намирането на работа.

Политиките за справяне и предотвратяване на бедността и дългосрочното изключване трябва да

бъдат съобразени с конкретната ситуация в държавите и групите от населението, които най-сериозно са изложени на риск. Резултатите от анализа показват, че рисковете от навлизане и излизане от бедността се различават значително в различните държави-членки, с три основни групи идентифицирани държави.

В първата група (Австрия, Франция и Великобритания) процентите за включване в пазара на труда и излизане от бедността са високи, въпреки че в някои от тези държави значителен дял от лицата, изложени на риск от бедност, формират "постоянна група" от дългосрочно и хронично безработни лица.

Във втората група, състояща се от балтийските държави, България, Гърция, Италия, Малта и Испания, има висок риск от насочване към бедността и ниски шансовете за измъкване от нея, създавайки огромен капан. Същите данни се наблюдаваха и преди кризата, но през последните години ситуацията се влошава, а перспективите не са благоприятни.

Последната група страни, включваща скандинавските държави и страните от групата Бенелюкс, показва ниски нива на навлизане и на излизане от бедността. В тях делът на хората, изложени на риск от трайна бедност, обаче е висок. Това е знак за социална поляризация, с обособени групи от хора, изложени на риск от бедност и ограничени възможности за излизане от нея.

Хората, които са попаднали в капана на бедността за по-дълъг период от време, имат специфичен профил, различен от профила на тези, които изпадат в кратки (макар понякога повтарящи се) периоди на бедност. Младите хора, неактивните или безработните жени, самотните майки или по-възрастните хора в трудоспособна възраст са сред тези, които са изправени пред по-сериозен риск от трайна бедност. Типичните профили се различават в отделните страни. Това предполага, че тези групи от хора са изправени пред специфични структурни и институционални бариери в различните държави и следователно са необходими специфични национални изследвания в тази област.

Реакции на различните социални модели в условията на криза

Разгръщането на дълговата криза и последвалата вълна от строги политики на икономии повдигат важни въпроси за жизнеспособността на европейските социални държави. В същото време изглежда има големи различия в начина, по който

различните социални модели са реагирани и са действали под влиянието на настоящата стресова ситуация. С цел да се проучат последиците от политиката и да се намерят начини за адаптиране на социалните държави, в две от главите на доклада се оценява функционирането на системите за социална защита и някои последици от данъчното им финансиране върху икономическата ефективност и социалната справедливост.

Статистическите данни показват, че социалните обезщетения и помощи значително са спомогнали да се смекчи въздействието на шока от намалените доходи в домакинствата, вследствие на икономическата криза, особено в периода 2007-2009 г. Подробният анализ разкрива значителни различия между системите за социална защита на държавите-членки по отношение на тяхната антицикличност, ефектите за намаляване на бедността и облекчаване на заетостта.

Пенсиите обикновено се считат за по-малко антицикличен тип социални разходи, особено в сравнение с обезщетенията за безработица. Те обаче имат силни антициклични ефекти в Италия и Полша. Важно е да се отбележи, че по отношение на намаляването на бедността, държавите-членки със сходни нива на социални разходи постигат значително различаващи се резултати. Наблюдава се и обратната зависимост - еднаква степен на ограничаване на бедността е постигната с различни нива на разходите в отделните държави-членки. По-големите социални държави обикновено имат по-високи равнища на заетост, системи за данъчни облекчения и стимули за търсене и намиране на работа, които играят важна роля по отношение на облекчаването на социалните разходи. Един от аспектите, който се оказва, че улеснява заетостта, особено сред жените, е предоставянето на услуги за гледане на деца. В тази област обаче е постигнат слаб напредък.

Данъчно реконструиране

Проектирането на приходната част на европейските системи за социална закрила е също толкова важно, колкото и разходната. В главата за оценка на данъчното облагане се оценява неговото въздействие по отношение на целите на стратегията "Европа 2020". От няколко години се лансира идеята да се премине от данъчно облагане на труда към други източници за увеличаване на бюджетните приходи. Трябва да се има предвид, че подобна мярка може да бъде ефективна, когато е насочена към най-уязвимите групи на пазара на труда. От друга

страна, резултатите от постепенното преместване на фискалната тежест от преките данъци върху труда към косвените и другите данъци, могат да се различават значително в различните държави-членки, в зависимост от характеристиките и състава на работната им сила. Данъчното реконструиране изисква предпазлив подход, когато се търсят алтернативни източници, които да заменят по-ниското данъчно облагане на труда.

Данъкът добавена стойност, различните екологични данъци и имуществените данъци са най-реалистичните възможности в това отношение, но когато увеличението им не е планирано правилно, то може да има неблагоприятен ефект върху разпределението и да попречи на стремежа за намаляване на бедността.

Анализът показва, че дори и без комплексни оптимални решения за данъчни промени, могат да се извършват някои преразпределителни реформи с позитивен ефект върху заетостта и бедността. Например регресивните ефекти от ДДС могат да бъдат намалени чрез предоставяне на компенсации за някои целеви групи (безработни, пенсионери). Благоприятен социален ефект може да има и от данъчното облагане на условната рента. Мерките, насочени към намаляване на административната тежест, както и срещу укриването на данъци, също могат да дадат положителен принос за заетостта и социалната политика.

В условията на сегашната тежка икономическа криза, повишението на заплатите е основна грижа на политиките, социалните партньори и обществеността като цяло. Текущият политически дебат се ориентира към влиянието на заплатите върху международната конкурентоспособност, съвкупното търсене и техният потенциал за ограничаване на бедността в държавите-членки, както и в Европейския съюз като цяло. Настоящият доклад допринася за този дебат чрез оценка на динамиката на заплатите преди и по време на кризата от социално-икономическа гледна точка, както и чрез очертаване на трансмисионните механизми за реализация на стратегията "Европа 2020" в областта на заетостта и намаляването на бедността.

Анализът показва, че при оценката на въздействието трябва да се вземат предвид както разходите за труд (коригирани съобразно производителността на труда и цените на производителя), така и приходите (коригирани с потребителските цени и данъците). Покупателната способност на минималната работна заплата в ЕС като цяло остава

сравнително стабилна през периода 2001-2012 г. Няма данни ръстът на минималните заплати да се е отразил негативно върху работните места, дори и в условията на икономическа криза. Ефектът дори се оценява като положителен, доколкото се създават стимули за ниско квалифицираните работници да предлагат работна сила и така да се намалят разходите за обезщетения.

Квалификация на работната сила и нуждите на пазара

В последната глава на доклада се анализира структурното несъответствие между квалификацията на работната сила и тази, която е необходима за пазара на труда. Данните показват по-високи нива на несъответствие, а това още повече задълбочава затрудненията на пазара на труда в условията на неблагоприятния икономически цикъл. Несъответствието по отношение на квалификацията и уменията на работниците се отразява върху икономическата конкурентоспособност и растежа, увеличава безработицата, затруднява социалното включване и генерира значителни икономически и социални разходи. Един на всеки трима европейски служители е или свръхквалифициран, или ниско квалифициран в сравнение с потребностите на пазара на труда. Най-големи несъответствия се наблюдават в средиземноморските страни.

Държавите с по-високи вертикални несъответствия в уменията имат някои общи характеристики. При тях се наблюдават по-ниски нива на публичните инвестиции в образованието и обучението. Увеличаването на разходите за тази цел би могло да повиши способността на системите за образование и обучение да отговорят на променящите се потребности на пазара на труда. Тези държави имат и по-ниски разходи за програми и мерки на пазара на труда, както и по-стабилни и по-сегментирани пазари. Несъответствието в квалификацията засяга предимно младите мъже, работници с непълна или временна заетост.

Съответствие по отношение на образователния ценз невинаги означава, че заетите лица притежават умения, съответстващи на работата им. Младите хора са по-квалифицирани според стандартните образователни изисквания за работните места, но същевременно те са по-ниско квалифицирани по отношение на специфичните професионални умения и се нуждаят от допълнително обучение, за да се справят със задълженията си.

Ефективното намаляване на това несъответствие изисква паралелни мерки в областта на предлагането и търсенето на работна сила. Реформи, повишаващи гъвкавостта и отзивчивостта на системите за образование и обучение, включително и подобряване на признаването на умения, придобити извън официалното образование или в чужбина, трябва да се комбинират с целево създаване на достатъчен брой иновативни и висококвалифицирани работни места.

Европа се стреми да намери подходящи политически отговори за смекчаване на различни неблагоприятни ефекти от кризата и да изгради надежден път към устойчиво възстановяване. По отношение на икономическата и фискалната политика, този път включва последователно изпълнение на стратегията “Европа 2020”. Доскоро управленските аспекти, свързани с координацията на социалната политика и съвместната програма за реформи, в условията на стабилна заетост, са били обект на сравнително по-слабо внимание, а политическият акцент е поставян върху извънредните ситуации на финансовите пазари и държавните финанси.

Ситуацията обаче се променя. Както председателят Барозу подчерта в своето обръщение “Състояние на Европейския съюз през 2012”, програмата за структурни корекции може да успее, само ако е честна и справедлива. Описвайки ситуацията в някои части на Европа като истинско социално бедствие с нарастващата бедност и масивни нива на безработица, особено сред младите хора, той призова за модернизирани на европейските системи за социална защита и създаване на по-добри и по-справедливи данъчни системи, като подчерта, че “ефективната система за социална защита, която помага на хората в нужда, не е пречка за просперитет. Тя всъщност е незаменим елемент от него.”

Няколко нови инициативи на Европейската комисия, включително “Пакет за трудовата заетост” от април 2012 г., “Пакет за младежка заетост” от декември 2012 г. и “Социално-инвестиционен пакет”, който в момента е в процес на подготовка, се опитват да разработят политически отговор, способен да изведе Европа от настоящата криза обратно на пътя на прогреса към целите на стратегията “Европа 2020”. Докладът за заетостта и социалното развитие в Европа 2012 се опитва да подкрепи този процес.

ПРЕГЛЕД НА ПЕНСИОННАТА РЕФОРМА В АРЖЕНТИНА

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

За да бъдат адекватни и полезни на обществото от съществено значение за системите за социална сигурност е да не остават статични, а да се стремят да отговорят на променящата се национална (а в контекста на световната финансова криза) и на международната социално-икономическа среда. Пенсионната система в Аржентина демонстрира тази необходима динамика чрез своето продължаващо развитие през последните десет години, справяйки се с проблемите по отношение на обхвата и финансирането на системата, както и на адекватността на пенсиите в по-дългосрочен план.

Защо има необходимост от продължаване на реформите

В началото на 21-ви век състоянието на аржентинската пенсионна система показва съществуването на проблеми в три области: финансовата устойчивост, обхвата и адекватността на пенсиите. Опасенията бяха основно за капиталовия стълб, попълван от задължителните индивидуални партии на лицата, които бяха въведени като част от реформата през 1994 г. и имаха високи такси и нисък процент на доходност на индивидуалните спестявания.

Прегледът на системата за периода 2002-2003 г. дефинира конкретни проблеми и правителството, в консултация със социалните партньори, разработиха и предложиха конкретни решения. Разширяването на обхвата беше в центъра на дебата и въз основа на това предложените подходи бяха насочени към реструктуриране на пенсионните стълбове в рамките на системата и към промяна на финансовата основа на системата.

От 2005 г. новото правителство, което встъпи в длъжност през май 2003 г. въведе серия от реформи, които промениха системата, останала непроменена от 1994 г. насам. Реформите имаха за цел да подпомогнат преодоляването на отбелязаните по-горе проблеми. Този процес се реализира в благоприятен макроикономически контекст, който предостави по-голяма данъчна свобода и беше извършен в момент, в който други страни в Латинска Америка също обмисляха реформи

на пенсионните си системи и разработването на проекти, предназначени за разширяване на обхвата на социалното осигуряване.

Разширяване на обхвата

Програмата, известна като Осигурителен мораториум (Moratoria Previsional), бе въведена през 2005 г., с цел да се намали дупката в покритието на пенсионния сектор. Тази програма, основана на различни закони и наредби (Акт 24.476 и 25.994 и Указ 1454/05), предостави възможност на някои граждани, достигнали до стандартната възраст за пенсиониране без необходимия брой години в осигуряване да поискат “пенсионен дълг” и да получат достъп до план за неговото изплащане. Този план позволява лицата да получават своята пенсия след като се приспадат вноските за въпросния дълг всеки месец.

Една от отличителните черти на тази програма беше, че механизмът за достъп до пенсия беше някъде между стандартната осигурителна система и другата система, основана на универсални, независещи от осигурителните вноски, принципи. Този механизъм позволяваше лицата да продължат да бъдат бенефициенти на осигурителната система. Въпреки това, тази инициатива бе преходна, тъй като облагодетелстваше онези, които в момента са на пенсионна възраст; не променяше условията за пенсиониране (остана изискването за 30 години в осигуряване) и “пенсионният дълг”, който може да бъде ползван, се отнасяше единствено за годините след 1994 г.

Осигурителният мораториум имаше подкрепата на всички политически сектори и на по-голямата част от населението дотолкова, доколкото проектът беше в съответствие с консенсуса, постигнат по време на дебата по основните принципи в началото на 2000 г.

Предизглеждане на финансирането на пенсионната система

Втората важна реформа беше интегрирането на първия разходопокривен стълб на социалното осигуряване в структурата на Аржентинската

интегрирана система за пенсионно осигуряване (*Sistema Integrado Previsional Argentino – SIPA*). Първата стъпка беше въвеждането на Акт 26.222 през февруари 2007 г., което даде възможност на членовете на капиталовата схема да прехвърлят своите спестявания в публичната разходопокривна система. С документа се установи правилото работниците, които излизат на пазара на труда за първи път и които до този момент не са упражнили своето право на избор на схема, автоматично да бъдат включвани в разходопокривната такава. След това, през ноември 2008 г., в средата на световната финансова криза, с подкрепата на по-голямата част от политическите партии и на обществото като цяло, Акт 26.425 беше въведен като документ, който премахва капиталовия стълб и се създава единна разходопокривна система.

Сред основните съображения, станали причина за премахване на капиталовия стълб, бяха:

- финансовите загуби на пенсионните фондове в контекста на световната финансова криза;
- необходимостта да се избегне възможността бъдещият размер на обезщетенията да бъде повлиян от колебанията на финансовите пазари;
- високият процент на пенсионерите в капиталовата система, които не отговарят на изискванията за минимална пенсия, което означава, че държавата поема тежестта да изплаща голям процент от полагащите им се пенсии.

След създаването на SIPA, натрупаните средства по индивидуалните партии бяха прехвърлени към държавната администрация чрез Осигурителен фонд за гарантиране на устойчивостта (*Fondo de Garantía de Sustentabilidad Previsional – FGS*). Тези ресурси бяха инвестирани в различни финансови активи и инвестиции, с цел да се преодолеят евентуални проблеми, застрашаващи финансовата стабилност на пенсионната система и за да финансират наистина продуктивни дейности в подкрепа на икономическото развитие.

Поддържане на адекватността на пенсиите в дългосрочен план

И накрая, за да се отговори на необходимостта от поддържане на адекватността на пенсиите, през 2008 г. бе въведен Акт 26.425. Въвеждайки редица положителни промени в минималните осигурителни плащания, Актът въведе автоматичен механизъм за осъвременяване на пенсиите, базиран на увеличението на националните равнища на заплатите и ресурсите на социално-осигурителната система. Този закон се появи в

отговор на запитване на Върховния съд, отправено към Националния конгрес и основано на все по-големия брой оплаквания от страна на пенсионери, чиито пенсии с течение на времето губят своята стойност.

Резултати от реформите

Изпълнението на Осигурителния мораториум доведе до разтеж с 2,5 млн. на бенефициентите, което представлява 43% от броя бенефициенти на SIPA, обхванати между 2005 и 2011 г. Тази програма успешно обърна негативната тенденция на спад в обхвата, увеличи процента на лицата на възраст над 65 г., получаващи осигурителни обезщетения от 68% през 2004 г. до 91% през 2011 г. Тези, които се възползваха най-много от Мораториума бяха жените и групите с най-ниски доходи.

Комбинацията от ефекти, породени от увеличаването на обхвата и реструктурирането на обезщетенията, доведе до значително увеличение на разходите за пенсии след 2000 г. Фактически, в резултат на Осигурителния мораториум, разходите за пенсии се повишиха до 2,5% от БВП през 2011.

Средствата, отпуснати за пенсионната система, са се увеличили по три начина:

- увеличаване на парите от осигурителни вноски, в резултат на нарастване на регистрираните трудови договори и равнището на заплащане;
- премахване на капиталовия стълб и последвалото след това прехвърляне на личните спестявания в разходопокривната система;
- увеличаване на данъчните постъпления, внесени в осигурителната система, в резултат на нарастването на икономическата активност.

Наред с това, през декември 2011 г. натрупаните средства в разходопокривния стълб на осигурителната система възлизат на 10,8% от БВП.

Посрещане на бъдещето

През първото десетилетие на 21-ви век се забеляза значителен напредък в постигането на една от основните цели на социалното осигуряване - да се избегне бедността в напреднала възраст. Това беше постигнато както с разширяването на обхвата, така и с редовната актуализация на пенсиите. Тук се включва и увеличаването на разходите, финансирани въз основа на висока производителност на две ключови променливи в социално-осигурителната система - равнището на икономическата активност и регистрираната заетост.

В крайна сметка, Осигурителният мораториум

беше краткосрочно решение с две основни характеристики. Първата беше, че ръстът бе постигнат чрез прилагането на осигурителен подход. Втората беше, че програмата се основаваше на “принципа на изключенията”, което означава, че не става дума за основни промени в условията за придобиване право на пенсия.

По-голямата гъвкавост по отношение на изискванията за достъп е ограничена във времето и влиянието ѝ ще става все по-незначително с течение на времето. В резултат на това, основавайки се на текущата осигурителна структура със строги изисквания за достъп (т.е. 30 години в осигуряване) и продължаващото ниско ниво на официална

заетост, обхващат отново ще се превърне в проблем в дългосрочен план. Тази ситуация предполага необходимостта да се разработят нови стратегии, за да се гарантира покритието в средносрочен и дългосрочен план.

Автор: Игнасио Апелла, специалист по социална закрила в отдел “Човешко развитие” на Световната банка. Мненията, изразени в този документ, са отговорност единствено на автора и не отразяват непременно тези на институцията, която той представлява.