



НАЦИОНАЛЕН
ОСИГУРИТЕЛЕН
ИНСТИТУТ

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XV, Брой 4, 2016

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

Председател Весела Караиванова
Членове Антоанета Ганчева
Любомира Язджиева
Даниела Асенова
Теодора Нончева
Марин Калчев
Снежана Малакова

Редактор Петър Иванов
Предпечат Весела Петрова

ISSN 1311 9656

Адрес на редакцията: 1303 София, бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64

Тел: 0700 14 802

web: www.nssi.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

Бюджетът

Консолидираният бюджет на държавното обществено осигуряване през 2017 г. – политики, прогнози и параметри3

Анализи

Теодора Нончева - Резултати от изследването на удовлетвореността на клиентите от качеството на услугите в НОИ6

На фокус

Иванка Димитрова - Териториално поделение на НОИ в гр. Монтана – организация на дейността и постигнати резултати за първото деветмесечие на 2016 г.13

Празникът

Петър Иванов - Служителите на НОИ отбелязаха професионалния си празник и двадесетгодишния юбилей на института20

Чужд опит

„Десет глобални предизвикателства пред социалната сигурност“ – доклад на МАСО за глобалните тенденции в социалното осигуряване.....24

НОИ

Анализи**КОНСОЛИДИРАНИЯТ БЮДЖЕТ НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ПРЕЗ 2017 Г. – ПОЛИТИКИ, ПРОГНОЗИ И ПАРАМЕТРИ**

Дирекция „Анализ, прогнозиране и планиране”

Законът за бюджета на държавното обществено осигуряване е основният финансов план, с който се реализира определената за годината държавна политика в сферата на социалното осигуряване в Република България. За 2017 г. документът беше приет от Народното събрание и обнародван в Държавен вестник, бр. 98 от 09.12.2016 г.

Консолидираният бюджет на държавното обществено осигуряване (КБДОО) за 2017 г., е разработен в изпълнение на Решение №56 на Министерския съвет от 28 януари 2016 г. за бюджетната процедура за 2017 г. В него, на базата на отчетната информация и направените актюерски прогнози, са отразени основните финансови и статистически параметри, с които се очаква да се характеризира държавното обществено осигуряване (ДОО) през следващите дванадесет месеца. Основната предпоставка при планирането на бюджета за следващата финансова година е достигнатото ниво на приходите и разходите за ДОО през 2016 г.

Очакваното изпълнение на бюджета на ДОО за 2016 г. по приходите (на база отчет за м. август) показва, че постъпилите за ДОО средства са 5 185,3 млн. лв. или с 202,8 млн. лв. (4,1%) повече от плана. Разходите (без трансферите) за 2016 г. се очаква да бъдат 10 103,7 млн. лв. (с 0,6 на сто повече от планираните или 64,5 млн. лв. преразход), включително и средствата за изплащане на еднократни допълнителни суми към пенсиите в размер на 52,9 млн. лв.

Очакваните трансфери за 2016 г. са в размер на 5 110,0 млн. лв., което е с 51,3 млн. лв. повече получени трансфери. Очакваният излишък по КБДОО за 2016 г. е в размер на 191,6 млн. лв.

В проекта на консолидирания бюджет на ДОО по приходите и разходите за 2017 г. заложените социалноосигурителни параметри са съобразени с макрорамката на държавния бюджет за 2017 г. Основните параметри са следните:

- Средногодишен брой осигурени лица – 2 767,3 хил., което е с 4 000 (0,1%) повече от планираните за 2016 г.;

- Среден осигурителен доход, обявяван от НОИ – 809,15 лв., което е с 5,3% повече от очаквания среден осигурителен доход за 2016 г. (768,42 лв.);

- Брой на безработните лица с право на обезщетения при безработица – 86,7 хил. или с 4,9 хил. (5,4%) по-малко от планирания брой за 2016 г.;

- Средногодишен брой пенсионери – 2 179,9 хил. което е с 2 300 (0,1%) по-малко от очакваните за тази година.

В областта на приходите за ДОО през 2017 г. са заложените политики, насочени към подобряване на краткосрочната и средносрочната финансова стабилност на пенсионната система:

- Увеличава се размерът на осигурителната вноска за фонд „Пенсии” с един процентен пункт – 18,8 на сто за родените преди 1 януари 1960 г. (при съотношение 10,5 на сто за сметка на работодателя и 8,3 на сто за сметка на работника) и 13,8 на сто за лицата родени след 31 декември 1959 г. (при съотношение 7,7/6,1). Ефектът върху приходите от осигурителни вноски е около 200,0 млн. лв. допълнително;

- Увеличава се размерът на осигурителната вноска за фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“ с 20 процентни пункта – 60,8 на сто за родените преди 1 януари 1960 г., и 55,8 на сто за лицата родени след 31 декември 1959 г. Ефектът върху приходите от осигурителни вноски е около 216,0 млн. лв. допълнителни приходи;

- Предвижда се през 2017 г. запазване размерите и съотношенията на осигурителните вноски за останалите фондове на държавното обществено осигуряване;

- Минималните осигурителни доходи (МОД) по основните икономически дейности и групи професии се запазват на нивата от 2016 г., като е приведено в съответствие с достигането до размер от 460 лв. на минималната работна заплата за 2017 г. те да нарастват средно с 2,6% за 2017 г. в сравнение с 2016 г. с ефект върху приходите от осигурителни вноски за ДОО в размер на 24,3 млн. лв.;

- Диференцираният минимален осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, съобразно облагаемия им доход за 2015 г., се увеличава съответно на 460 лв., 500 лв., 550 лв. и 600 лв. в сравнение с нивото от 2016 г. Предвиждат се 37,5 млн. лв. по-високи приходи от осигурителни вноски в сравнение със ЗБДОО за 2016 г.;

- Запазва се минималният осигурителен доход за земеделските стопани и тютюнопроизводители на нивото на 2016 г. (300 лв.);

- Запазва се размерът на максималния осигурителен доход за всички осигурени лица – 2 600 лв.

В областта на разходните политики в КБДОО за 2017 г. акцентите са върху пенсиите и са насочени към повишаване адекватността на пенсионните плащания:

- Повишават се изискуемите възраст и осигурителен стаж при пенсиониране за всички категории труд;

- От 1 януари 2017 г. процентът за всяка година осигурителен стаж в пенсионната формула се увеличава от 1,1 на 1,126 с процент, определен по правилото на чл. 100 КСО (2,4 на сто). От 1 юли 2017 г. пенсиите за трудова дейност, отпуснати до 31 декември на 2016 г., не се осъвременяват по чл. 100 КСО, а се преизчисляват с новия процент за всяка година осигурителен стаж. Предвидени са допълнително 113,0 млн. лв. за преизчисление на пенсиите;

- Минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст и социалната пенсия за старост се увеличават от 1 юли 2017 г. с 2,4%;

- Максималният размер на получаваните една или повече пенсии (за новоотпуснати и състояние) се запазва в размер на 35 на сто от максималния осигурителен доход – 910 лв.;

- Запазват се условията за изплащане на краткосрочните обезщетения и помощи;

В резултат на така заложените политики и параметри в проекта за бюджет на ДОО през 2017 г. се очаква:

1. **По приходите и получените трансфери** да постъпят общо 10 375,6 млн. лв. (11,2% от БВП). От тях се очаква приходите от осигурителни вноски да са 5 614,7 млн. лв. (54,1% от общите приходи и 6,1% от БВП), тези от неданъчни приходи – 38,3 млн. лв. (0,4%), а трансферите от държавния бюджет да са на стойност 4 723,6 млн. лв. (45,5% от общите приходи и 5,1% от БВП). За първи път от няколко години размерът на трансферите от държавния бюджет пада под 50%. В трансферите са включени сумите за пенсии и добавки, финансирани от държавния бюджет в размер на 325,1 млн. лв. (3,1%) и сумата

за покриване на недостига от средства, която е 4 398,5 млн. лв. Трансферът за покриване недостига от средства заема дял от 42,4% от общите приходи. В абсолютни стойности размерът му е с 320,7 млн. лв. по-малко спрямо закона за бюджета на ДОО за 2016 г.

2. За 2017 г. се предвиждат **общо по разходите и предоставените трансфери** средствата да бъдат в размер на 10 375,6 млн. лв. В тях са включени разходите:

- **за пенсии** – 8 936,3 млн. лв., което е 86,1% от общите разходи. Относителният дял на разходите за пенсии от БВП за 2017 г. е 9,7%. Предвидените средства за пенсии са с 235,0 млн. лв. (или с 2,7%) повече в сравнение със ЗБДОО 2016 г.;

- **за социални помощи и обезщетения** – 1 350,0 млн. лв. или 13% от общите разходи. Предвидените средства са със 126,5 млн. лв. (или с 10,3%) повече в сравнение със ЗБДОО 2016 г.;

- **за издръжка на службите по социалното осигуряване** – 81,8 млн. лв., с дял 0,79% от общите разходи;

- **за други разходи** – 0,1 млн. лв.;

- **предоставени трансфери** – 7,4 млн. лв. От тях - 7,1 млн. лв. за Министерство на труда и социалната политика и 0,250 млн. лв. за Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията.

Финансовите разчети за пенсиите през 2017 г. се основават на параметрите, заложен в средносрочната фискална рамка на държавния бюджет и очакваното изпълнение на разходите за пенсии на база отчета за м. август 2016 г. При планиране на средствата за пенсии в проектобюджета на ДОО за 2017 г. са взети предвид законодателните промени, приети със Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (ДВ, бр. 61 от 11 август 2015 г.):

- През 2017 г. необходимите условия за пенсиониране за трета категория труд са: 61 години навършена възраст и 35 години и 4 месеца осигурителен стаж за жените и 64 години навършена възраст и 38 години и 4 месеца осигурителен стаж за мъжете (чл. 68, ал. 1-2 КСО);

- Необходимата възраст за пенсиониране при непълнен стаж (чл. 68, ал. 3 КСО) е 66 години;

- През 2017 г. необходимите условия за пенсиониране за лицата от сектор „Отбрана и сигурност“ са: 53 години навършена възраст и 27 години осигурителен стаж и за двата пола (чл. 69, ал. 1, 2, 3, 5, 5а и 6 КСО);

- Продължава отпускането на пенсии от ДОО за ранно пенсиониране на лицата, работили при условията на първа и втора категория труд, които не отговарят на условията за пенсиониране от професионален пенсионен фонд по чл. 168 КСО

или са променили осигуряването си по чл. 4в КСО (чл. 69б, стар § 4 от ПЗР на КСО);

- От 1 януари 2017 г. се увеличава тежестта на една година осигурителен стаж в пенсионната формула с процент, равен или по-голям от процента, определен по правилото на чл. 100 КСО. Според чл. 70, ал. 1 КСО процентът за всяка година осигурителен стаж се определя ежегодно със Закона за бюджета на ДОО за съответната година. За 2017 г. процентът по чл. 100 КСО е 2,4 на сто (-1% прогнозна стойност на хармонизирания индекс на потребителските цени и 5,8% прогнозно нарастване на средния осигурителен доход за 2016 г.), а тежестта на една година осигурителен стаж се увеличава от 1,1 на 1,126. Новата стойност на тежестта на една година осигурителен стаж ще се прилага при изчисляването на размерите на новоотпуснатите пенсии от 1 януари 2017 г. От 1 юли 2017 г. пенсията, отпусната до 31 декември на предходната година, се преизчисляват с новата тежест, а не се осъвременяват по чл. 100 КСО.

- От 1 юли 2017 г. минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст се увеличава от 161,38 лв. на 165,25 лв. (увеличение от 2,4%);

- От 1 юли 2017 г. социалната пенсия за старост се увеличава от 118,14 лв. на 120,98 лв. (увеличение от 2,4%);

- За 2017 г. максималният размер на получаваните една и повече пенсии остава 910,00 лв. поради запазване на размера на максималния осигурителен доход.

Посочените параметри и политики в областта на пенсията оказват влияние върху броя на пенсионерите и размерите на пенсията, които определят разходите за пенсии за 2017 г. Средният брой на пенсионерите за 2017 г. се очаква да достигне 2 179,9 хиляди.

Средният размер на пенсията на един пенсионер през 2017 г. се предвижда да достигне 341,57 лв. при очакван среден размер за 2016 г. от 331,47 лв., т.е. нарастване с 3,0%. Очаква се положителен реален ръст на пенсията от 1,5% през 2017 г., при прогнозирана стойност на средногодишната хармонизирана инфлация за годината от 1,5%.

Брутният коефициент на заместване на дохода за 2017 г. се очаква да достигне 42,2%, а нетният

коефициент да бъде 53,9%.

Очакваните разходи за пенсии за 2017 г. са 8 935,0 млн. лв. В тази сума са включени разходите за пенсии от ДОО и държавния бюджет, както и добавките към пенсията на ветераните от войните, добавките към пенсията на репресираните лица по чл. 9 от ЗПГРРЛ, добавката по чл. 4 от ЗУНТОПБГ. Предвидените средства за пенсии са с 254,9 млн. лв. или с 2,9% повече в сравнение с очакваното изпълнение на разходите за пенсии на база на отчета за м. август 2016 г.

Разходите за социални помощи и обезщетения за 2017 г. се предвижда да бъдат в размер на 1 350,0 млн. лв. и са 103,0% спрямо очакваното изпълнение за 2016 г. В тази група разходи най-голям дял заемат разходите за парични обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване, гледане на болен член от семейството и карантин и нетрудови злополуки (459,3 млн. лв., което е 104,9% спрямо очакваното изпълнение за 2016 г.), следвани от обезщетенията за безработица (съответно 359,7 млн. лв. или 95,0%), обезщетенията за бременност и раждане – 355,3 млн. лв. (102,5%) и обезщетенията за отглеждане на малко дете до двегодишна възраст, които са 145,1 млн. лв., или 99,8% спрямо очакваното изпълнение за 2016 г.

В Консолидирания бюджет на държавното обществено осигуряване за 2017 г. са предвидени 20,1 млн. лв. за финансиране на дейността, свързана с профилактика и рехабилитация на осигурените лица.

Планираните разходи за службите по социално осигуряване (Централно управление и териториалните поделения на Националния осигурителен институт) са 81,8 млн. лв. Относителният дял на разходите за дейността, спрямо всички разходи на КБДОО за 2017 г. е 0,79%. В тази сума са включени разходите за заплати, осигуровки, издръжка на системата, разходи за членски внос и капиталови разходи.

Консолидираният бюджет на ДОО за 2017 г. се очаква да приключи с недостиг в размер на 4 398,5 млн. лв. За да се балансира бюджетът на нула, този дефицит се финансира от държавния бюджет под формата на допълнителен трансфер за покриване на недостига от средства.

Анализи

РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА НА КЛИЕНТИТЕ ОТ КАЧЕСТВОТО НА УСЛУГИТЕ В НОИ

Теодора Нончева, директор на дирекция „Обществени комуникации и международно сътрудничество“

За трета поредна година НОИ провежда социологическо проучване за удовлетвореността на клиентите от качеството на услугите. Проучването се възлага на професионална социологическа агенция и обхваща извадка от 2800 души в приемните на териториалните поделения на института в цялата страна. Обект на изследване са всички дейности, свързани с отпускането и изплащането на пенсии и обезщетения в компетенциите на НОИ, в т.ч. подаване на документи за отпускане или промяна на пенсия; отпускане на парични обезщетения и помощи; издаване на документи от осигурителния архив; справки и удостоверения за пенсия или обезщетение; електронните и телефони услуги и др.

Първата цел на проучването е да осигури база за наблюдение, сравнение и съпоставимост на индикаторите за удовлетвореност на клиентите, която е основен приоритет за НОИ. Втората цел е да се проучат обществените нагласи по отношение на стратегическите цели на институцията и да подпомогне планирането на бъдещи иновативни дейности за обслужване на клиентите и оптимизиране на управлението им. Във връзка с това през 2016 г. в проучването беше включен нов панел с въпроси за обществените комуникации, каналите за информация и тяхната достъпност.

Резултатите от проучването показват, че и през 2016 г. се запазва високото ниво на средната обща оценка на потребителската удовлетвореност, което е индикатор за високо качество и добро управление на услугите, предоставяни от НОИ.

Факторите, които влияят в най-голяма степен върху нивото на потребителската удовлетвореност, са: „Комуникативни умения и учтивост на

служителите“ „Време за изчакване преди обслужване“; „Информирание на клиентите за реда на оказване на услугите и изискуемите документи“ и „Време за извършване на самата услуга“.

Отделните изследвани показатели на обслужването показват високо ниво на удовлетвореност. Като цяло характеристиките, при които се декларира най-висока потребителска удовлетвореност, са:

- Комуникативни умения и учтивост на служителите;

- Време за извършване на услугата;

- Външен вид и облекло на служителите;

Показателите, при които се констатира по-ниска потребителска удовлетвореност остават сходни с тези през предходните години:

- Достъпност за хора с увреждания;

- Достъпност на интернет страницата на НОИ;

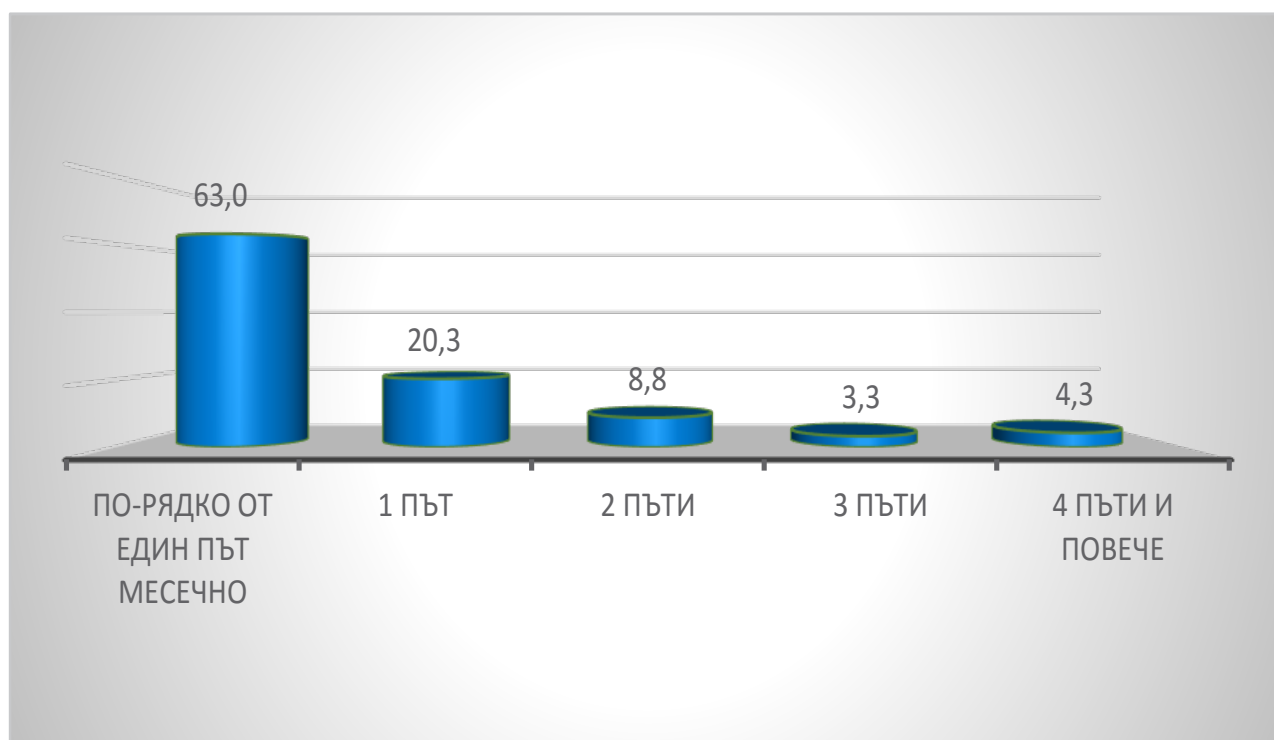
- Достъпност на електронните услуги, предоставяни от НОИ;

- Възможност за комуникация с НОИ по телефона.

Основните управленски препоръки и изводи от изследването са насочени към предприемане на мерки за повишаване на нивото на удовлетвореността по отношение на тези показатели.

1. Честота на посещение на поделенията на НОИ

Данните от проучването сочат, че най-висок дял от посетителите на НОИ посещават тази институция по-рядко от един път месечно – над 60% от интервюираните дават този отговор. Малко над 16% от клиентите на института реализират повече от едно посещение в рамките на един календарен месец.



Фиг. №1. Приблизително колко пъти посещавате това поделение на НОИ, в рамките на един месец? (в%)

2. Поводи за посещение

Най-честите поводи за посещения в териториалните поделения на НОИ са: „Подаване на документи за отпускане или промяна на пенсия“ (21,9%); „Справка и удостоверение за пенсия или обезщетение“ (21,0%); „Подаване на документи за парични обезщетения и помощи“ (20,3%).

„Издаване на документи от осигурителния архив на НОИ“; „Издаване на ПИК или ИКО за авто-

матични справки“; „Издаване на удостоверения за рехабилитация и отдих“, както и „Подаване на документи за пенсия или обезщетение по европейски регламенти“ остават значително по-редки причини за посещение на приемните на НОИ.

В сравнение с 2015 г. се забелязва намаление на посещенията, свързани с подаване на документи за парични обезщетения и помощи.



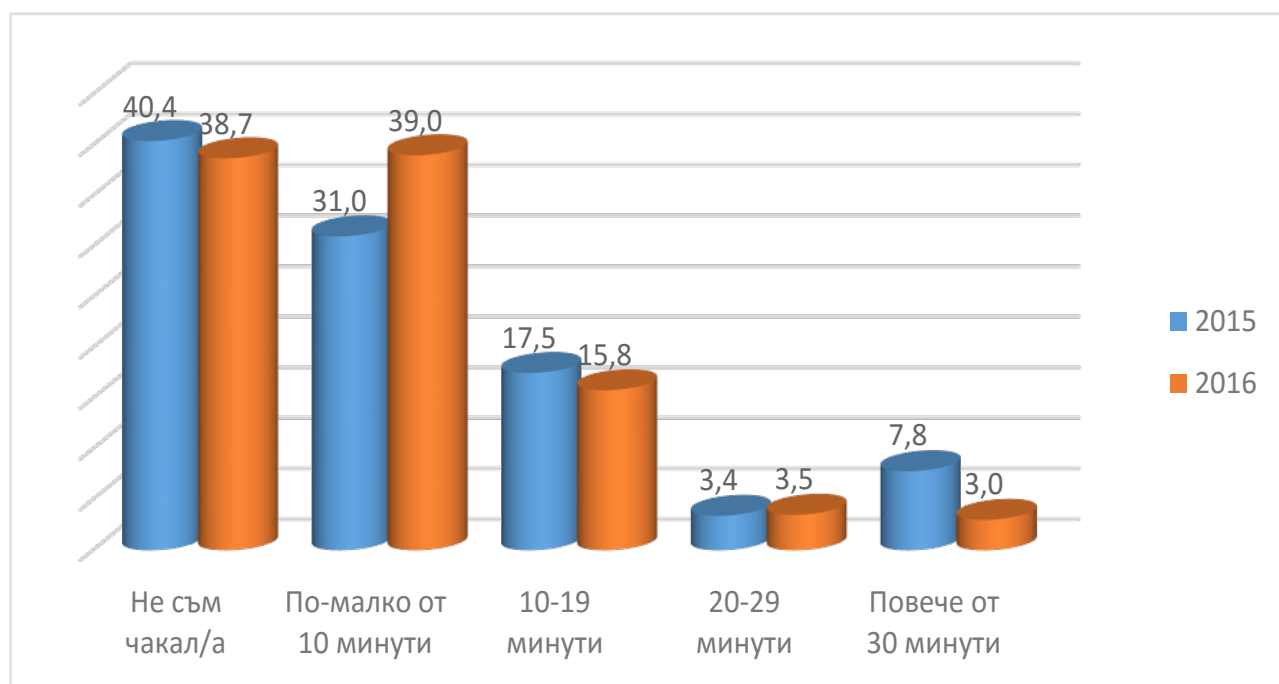
Фиг. №2. Какъв беше конкретният повод за днешното Ви посещение в тази приемна на НОИ? (в %)

3. Фактори за удовлетвореност от обслужването:

Факторите, които влияят в най-голяма степен върху нивото на потребителската удовлетвореност, са „Комуникативни умения и учтивост на служителите“ (56,1%) „Време за изчакване преди обслужване“ (45,0%); „Информирание на клиентите за реда на оказване на услугите и изискуемите документи“ (43,1%) и „Време за извършване на самата услуга“ (39,3%). При сравнение между получените резултати от 2015 г. и 2016 г. се запазва значимостта при почти всички фактори.

3.1. Време за изчакване

По отношение на критерия „Време за изчакване“, получените резултати сочат висок дял на посетителите на НОИ, на които при последното им посещение изобщо не се е налагало да чакат на гише - почти 40% от лицата заявяват, че веднага са били обслужени от служител на институцията. Териториалните поделения, в които на повече от половината от посетителите не им се е наложило да изчакват, са тези в градовете Велико Търново; Благоевград; Кърджали; Кюстендил; Русе; Силистра, Стара Загора и Ямбол.



Фиг. №3: Приблизително колко време се наложи да изчакате преди да Ви обслужат? (в %)

3.2. Време за извършване на услугата

По отношение на времето за извършване на конкретните услуги, резултатите показват, че

около 80% от посетителите на НОИ декларират, че служителите на институцията са извършили желаната от тях услуга в рамките на до 10 минути.



Фиг. №4. Приблизително за колко време беше извършена желаната от Вас услуга? (в %)

4. Удовлетвореност по показатели

Характеристиките, които формират потребителската удовлетвореност на клиентите на НОИ, са „Комуникативни умения и учтивост на служителите“, „Външен вид на служителите/облекло“, „Време за извършване на самата услуга“ и „Време за изчакване преди обслужване“.

От друга страна, показателите, при които се констатира ниска удовлетвореност, както и през 2015 г., са „Достъпност за хора с увреждания“, „Достъпност на интернет страницата на НОИ“,

„Достъпност на електронните услуги, предоставяни от НОИ“, както и „Възможност за комуникация с НОИ по телефона“. Препоръчително е да се предприемат мерки за повишаване на нивото на удовлетвореност по отношение на тези показатели.

Спрямо година по-рано, през 2016 г. се забелязва понижение на удовлетвореността по показателите „Достъпност на електронните услуги, предоставяни от НОИ“; „Възможност за комуникация с НОИ по телефона“ и „Достъпност на интернет страницата на НОИ“.

Таблица №1. Средни оценки на факторите на удовлетвореност

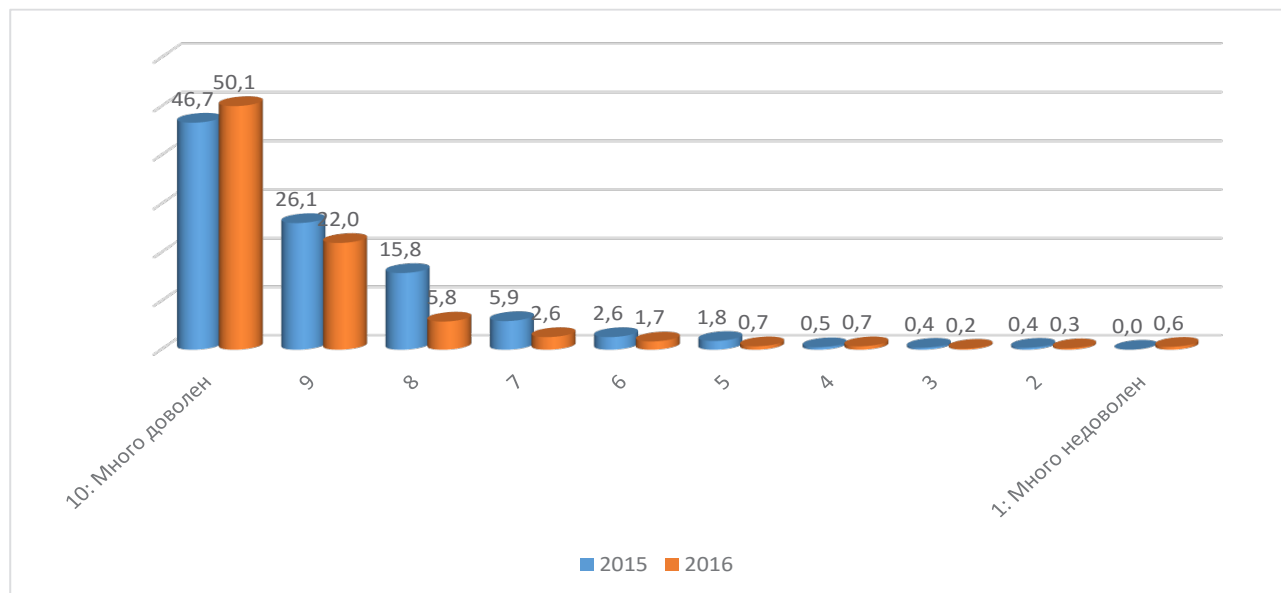
Фактори за удовлетвореност	2015	2016
Достъпност за хора с увреждания	1,78	1,68
Чистота/климатизация	1,38	1,31
Архитектура/мебелировка	1,48	1,44
Техническо оборудване	1,42	1,47
Предоставяне на бланки и формуляри в приемната	1,45	1,43
Комуникативни умения и учтивост на служителите	1,21	1,19
Външен вид на служителите/облекло	1,26	1,21
Време за изчакване преди обслужване	1,41	1,39
Време за извършване на самата услуга	1,25	1,24
Информирание на клиентите за реда на оказване на услугите и изискуемите документи	1,35	1,31
Достъпност на информацията за административните услуги оказвани от НОИ	1,38	1,38
Съответствие на услугата с нормативно установените правила	1,45	1,39
Достъпност на електронните услуги, предоставяни от НОИ	1,67	2,02
Възможност за комуникация с НОИ по телефона	1,87	2,04
Достъпност на интернет страницата на НОИ	1,64	2,04

4. Обща удовлетвореност от обслужването

Средната обща оценка на потребителската удовлетвореност от обслужването в НОИ е 8,97 (където 1 е „Много недоволен“, а 10 е „Много доволен“), което би могло да се разглежда като своеобразно доказателство за доброто обслужване,

предоставяно от институцията.

Разгледани по териториални поделения, най-голямо повишение имат резултатите в Габрово - от 8,25 през 2015 г. до 9,92 през 2016 г. Най-голямо понижение на резултатите се забелязва в Разград - от 9,53 през 2015 г. до 7,22 през 2016 г.



Фиг. №5. А като цяло, след като вземете предвид всичко (включително и днешното Ви посещение!), доколко ДОВОЛЕН/НЕДОВОЛЕН сте от цялостното обслужване в това поделение на НОИ по скала, на която 1 означава, че сте много недоволен, а 10 – че сте много доволен? (в%)

6. Удовлетвореност от електронните услуги на НОИ

Резултатите сочат високо ниво на потребителска удовлетвореност от предоставяните електронни услуги. Средните оценки на услугите са с близки стойности и варират между 1,20 и 1,36, като всяка услуга може да получи максимална оценка „1“, при която клиентите са „напълно удовлетворени“ и минимална – „4“, с която те декларират, че са

„напълно неудовлетворени“ от нея.

Забелязва се повишение на оценките на всички видове услуги в сравнение с 2015 г., което може да се разгледа като още едно доказателство за повишаване на удовлетвореността на клиентите на НОИ.

Най-висока е удовлетвореността сред потребителите на електронни услуги е „Програмни продукти на НОИ за осигурители“ с 97,4%.

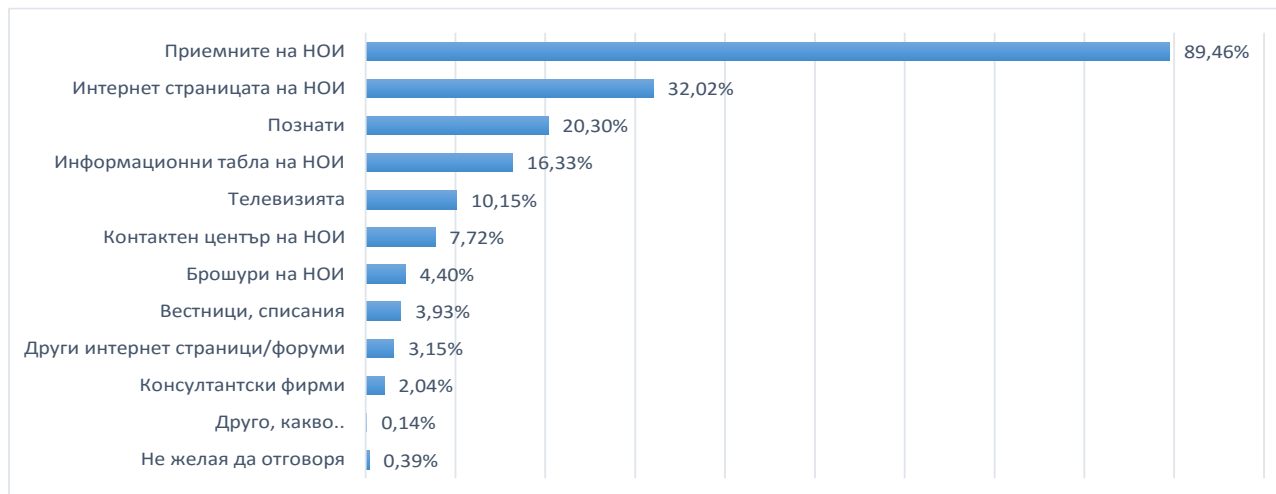
Таблица №2. Средни оценки на удовлетвореност от електронните услуги на НОИ

Показатели	2015	2016
Справочни електронни услуги със свободен достъп и с идентификация по ЕГН и ПИК	1,35	1,31
Справочни електронни услуги с идентификация по БУЛСТАТ и ИКО	1,41	1,36
Електронни административни услуги за издаване на удостоверения и др. документи	1,48	1,34
Програмни продукти на НОИ за осигурители	1,46	1,23
Услуги за притежатели на сертификат за електронен подпис	1,47	1,20
Електронни форми за контакт чрез интернет	1,46	1,34

7. Канали за информация

Като основен източник на информация за предлаганите услуги и дейности, които се извършват в Националния осигурителен институт,

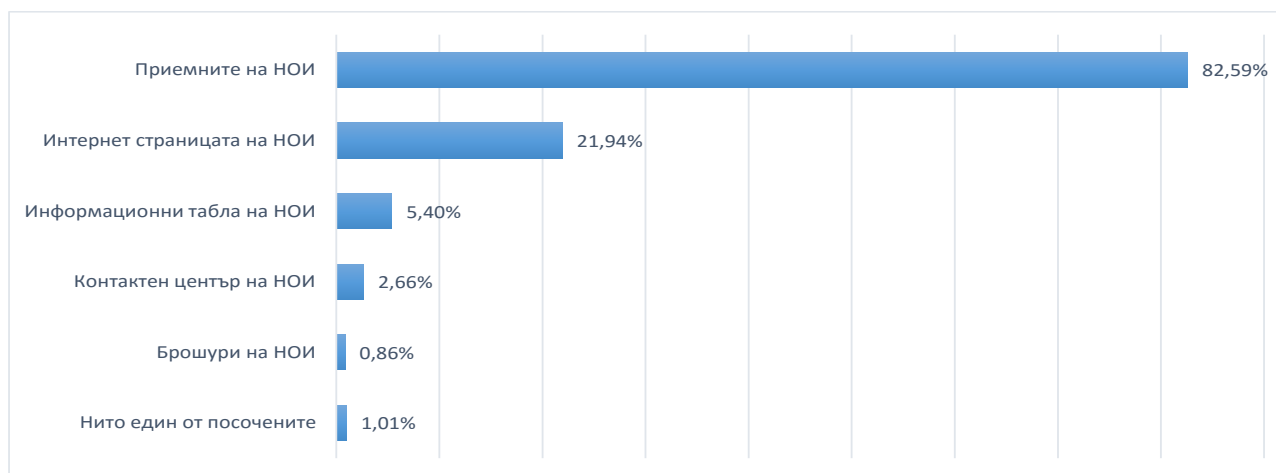
респондентите посочват „Приемните на НОИ“ с почти 89,5%. Други, но не толкова популярни източници, са „Интернет страницата на НОИ“ и „Познати“.



Фиг. №6. От къде се информирате за дейността на НОИ/ за предлаганите от НОИ услуги? (в %)

Източникът на информация, използван най-често от клиентите на институцията, са приемните на НОИ. Те са с повече от 3 пъти по-голяма употреба от всички останали. Очевидно е необходимо

да се работи по-активно за популяризиране на алтернативните информационни източници, предлагани от институцията, за да се улесни достъпът на клиентите до нея и нейните услуги.

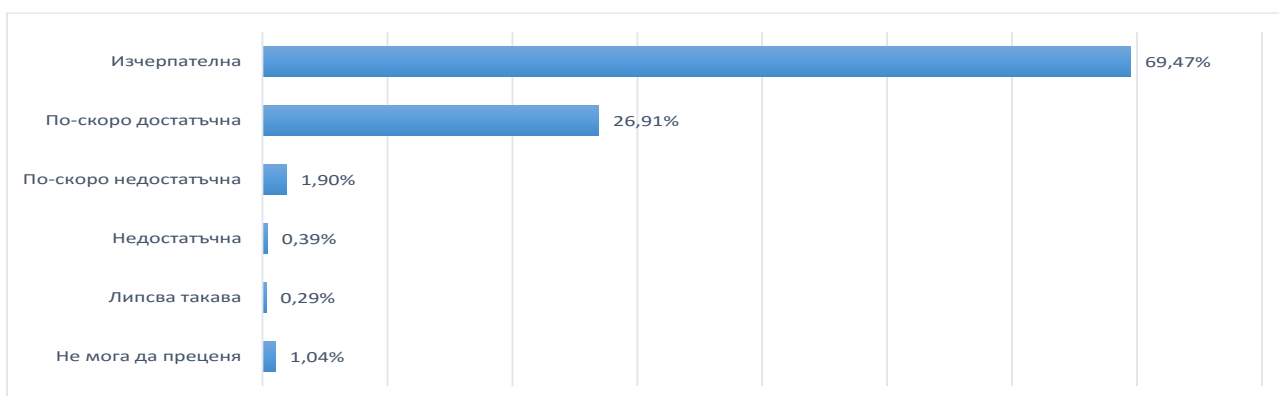


Фиг. №7. Най-често използваните източници на информация от НОИ (в %)

8. Качество на информацията, предлагана от НОИ

По отношение на качеството на предоставената от служителите на Националния осигурителен

институт информация, респондентите показват много високо ниво на удовлетвореност. Над 96% от интервюираните я намират за изчерпателна или по-скоро достатъчна.

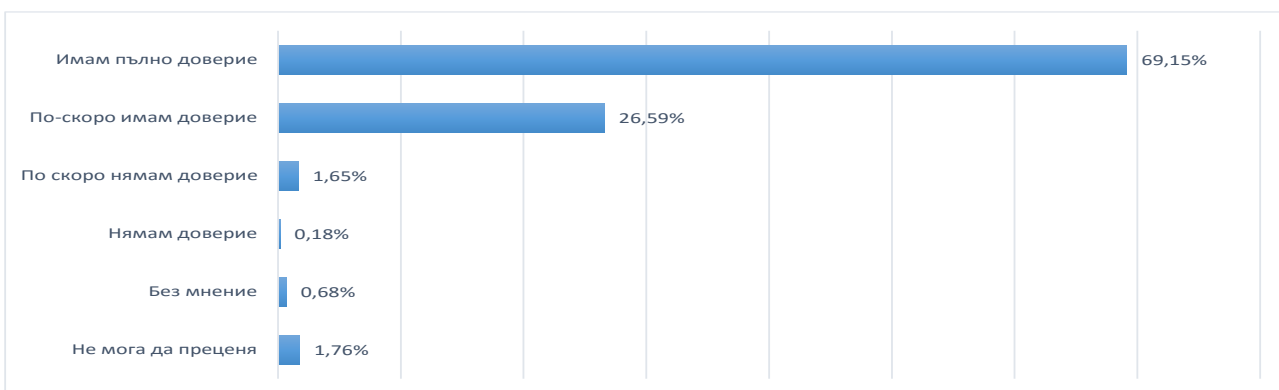


Фиг. №8. Как бихте определили информацията предоставяна от НОИ? (в %)

9. Доверие към информацията, предоставяна от НОИ

Клиентите на Националния осигурителен институт имат почти пълно доверие към предо-

ставяната от институцията информация. По-малко от 2% от респондентите заявяват, че по-скоро нямат или нямат никакво доверие към информацията, получена от служителите на институцията.



Фиг. №9. Как бихте оценили доверието/недоверието си към предоставяната от НОИ информация? (в %)

Като част от структурата на държавната администрация, институцията се радва на голямо

обществено доверие. На това мнение са около 99% от интервюираните клиенти.



Фиг. №10. Как бихте оценили позицията на НОИ в структурата на държавната администрация? (в %)

На фокус

ТЕРИТОРИАЛНО ПОДЕЛЕНИЕ НА НОИ – ГР. МОНТАНА – ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ЗА ДЕВЕТМЕСЕЧИЕТО НА 2016 Г.

Иванка Димитрова, директор на териториално поделение на НОИ – гр. Монтана

Териториалното поделение на НОИ – гр. Монтана осъществява дейностите по държавното обществено осигуряване на територията на област Монтана. Административната дейност се осъществява в сграда, находяща се на бул. „Трети март“ №76 в града, в която НОИ е собственик на втория, третия, четвъртия и петия етаж. По график се извършва административно обслужване на гражданите и в общините Лом и Берковица.



В административната сграда на териториалното поделение са обособени общо пет приемни, в които се извършва обслужването на гражданите. В ТП на НОИ – гр. Монтана се предоставят над 70 административни услуги, свързани с:

- приема и обработката на документи и изплащането на паричните обезщетения по Кодекса за социално осигуряване (КСО);
- приема и обработката на документи, свързани с преценка на правото, отпускане и изплащане на пенсии;
- издаването на документи за удостоверяване на осигурителен стаж и доход от прекратени осигурители без правоприменик;
- издаването на удостоверения за ползване на парични помощи за профилактика и рехабилитация;
- издаването на разпореждания за трудови злополуки и протоколи за проучване на професионална болест;

- издаването на персонален идентификационен код и идентификационен код на осигурител и др.

Контактът на потребителите на услуги със служителите в приемните е пряк. Дежурните служители дават консултации на гражданите, свързани с техните осигурителни и пенсионни права. Всички гишета работят с постоянен режим на работа в рамките на установеното за териториалното поделение работно време. По време на работа в приемните се спазват разписаните правила, Кодексът за поведение на служителите в НОИ и Хартата на клиента на НОИ.

През м. април 2016 г. в приемните се проведе анонимна анкета сред клиентите, провокирана от стремежа на ръководството на ТП на НОИ – гр. Монтана за подобряване качеството на обслужване на потребителите на административни услуги, както и с цел да се получи обратна връзка за степента на удовлетвореност на клиентите от качеството на предоставяните услуги и да им се даде възможност да споделят своите препоръки, оплаквания и/или забележки.

С цел по-добра комуникация с гражданите, във фоайето на етаж на приемните е поставена пощенска кутия, чрез която могат да бъдат подавани сигнали, предложения и жалби. На специални информационни табла пък се поставят съобщения относно настъпили промени във всички дейности на НОИ, предлаганите електронни услуги, цените на предлаганите услуги и Тарифата на цените и начина на ценообразуване за изготвяне на специализирани продукти и услуги, както и информация за необходимите документи и формуляри.

Като част от предприетите мерки за нарастване информираността на клиентите и увеличаване на броя на потребителите на електронни услуги, са предприети действия по запознаване на клиентите с възможностите за ползване на конкретни административни услуги през интернет страницата на НОИ. За целта се извършва свое-

временно актуализиране на информационните табла, съдържащи данни за предлаганите от НОИ електронни административни услуги. Като допълнение към тези усилия в приемните периодично се разпространяват брошури за запознаване на широк кръг от граждани с предоставяните е-услуги и за нарастване на тяхната информираност за възможностите, които те предоставят.

Финансовото управление и контролът в ТП на НОИ – гр. Монтана се осъществява чрез система от вътрешни документи, актове и процедури, осигуряващи функционирането и непрекъснатото надграждане на техните елементи. Степента на изграденост и адаптираност на системата към спецификата на структурата гарантира опазване на обществения интерес и осигурява управление на публичните средства при спазване принципите за законосъобразност и прозрачност, добро финансово управление и публичност. При необходимост разписаните вътрешни правила и инструкции своевременно се актуализират.

Провеждат се и регулярни работни срещи на ръководството, на които се докладват действията и резултатите, поставят се нови задачи и се определят съответните срокове. Протоколите от проведените работни срещи своевременно се публикуват на вътрешната страница на териториалното поделение и са достъпни за всички служители.

Организационна структура на териториалното поделение

В териториалното поделение на НОИ – гр. Монтана работят общо 73 служители, разпределени в 69 щатни и 4 извънщатни бройки (по условията на ПМС № 66/1996 г.). За периода по програма „Старт на кариерата“ в специализираната администрация са назначени трима млади специалисти на длъжност „експерт по осигуряването“ за период от девет месеца.

Разпределени по длъжности служителите в ТП на НОИ са, както следва:

- Директор – 1;
- Началници на отдели – 3;
- Началници на сектори – 5;
- Главен счетоводител – 1;

- Медицинска комисия – 2;
- Старши счетоводител – 1;
- Счетоводители – 3;
- Юрисконсулт – 1;
- Главни експерти – 9;
- Старши експерти – 10;
- Експерти – 11;
- Главни инспектори – 2;
- Старши инспектори – 5;
- Лекар, експерт по ЕВН – 1;
- Главни специалисти – 5;
- Специалисти – 8;
- Изпълнител-домакин – 1;
- Технически изпълнители по ПМС № 66 – 4.

Длъжността „финансов контролор“ се изпълнява по съвместителство от служител на длъжност „главен инспектор по осигуряването“.

Организационната структура на териториалното поделение е разделена на: длъжности на пряко подчинение на директора; обща администрация и специализирана администрация. На пряко подчинение на директора са двама служители - председател и член на медицинската комисия. В общата администрация са назначени общо 14 служители, което представлява около 19% от всички заети в териториалното поделение. Специализираната администрация, която отговаря за изпълнението на основните функционални направления на дейността в териториалното поделение, се състои от два отдела – „Пенсии“ и „Краткосрочни плащания и контрол“ (КПК). Отдел „Пенсии“ включва три сектора – „Отпускане на пенсии“, „Изплащане на пенсии“ и „Пенсионно обслужване“. След извършената оптимизация от 1 април 2016 г. отдел КПК включва два сектора – „Контрол по разходите на ДОО“ и „Краткосрочни плащания“. В звената от специализираната администрация работят общо 56 служители, което представлява близо 77% от целия екип на териториалното поделение. От тях 33 са заетите в отдел „Пенсии“, а в отдел КПК - 23. Този брой на заетите в двата отдела като дял от специализираната администрация е съответно 59% и 41%.

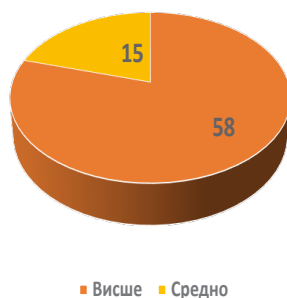
Дяловото съотношение на заетите в ТП на НОИ – гр. Монтана съгласно утвърдената организационна структура е показано на Фиг. 1.

Фиг. 1. Разпределение на служителите съгласно приетата организационна структура



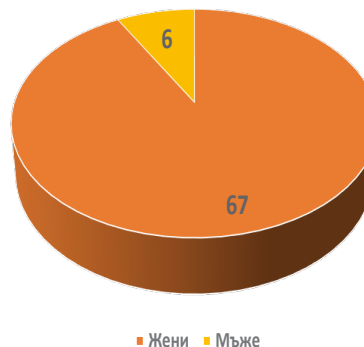
Служителите в ТП на НОИ – гр. Монтана, притежаващи висше образование, са 58, като 56 от тях заемат щатни бройки персонал, а двама - извънщатни. Със средно образование са 15 служители, от които 13 щатни и 2 извънщатни бройки. Анализът на структурата на работната сила в териториалното поделение по признак „Образование“ показва високо ниво на квалификация на кадрите – близо 80% от служителите са с висше образование, а останалите 20% - със средно (Фиг.2).

Фиг. 2. Разпределение на служителите по признак "Образование"



В съответствие с цялостната тенденция за еднопосочност на половото разпределение на работещите в структурата на Националния осигурителен институт и в ТП на НОИ – гр. Монтана преобладават жените. Техният брой е 67 или около 92% от личния състав на териториалното поделение. Мъжете в структурата са само шестима, което им отнежда дял от едва 8% (Фиг. 3).

Фиг. 3. Разпределение на служителите по признак "Пол"



В ТП на НОИ – гр. Монтана гражданите, ползващи социалноосигурителни услуги, могат да разчитат на обслужване от опитен и добре обучен персонал. Около 1/3 от всички работещи в териториалното поделение са с над 20 години трудов стаж в структурата на института. Разпределението на заетите съобразно притежавания стаж в НОИ е следното:

- над 20 години – 24 служители (33%);
- от 15 до 20 години – 7 служители (9%);
- от 10 до 15 години – 21 служители (29%);
- от 5 до 10 години – 11 служители (15%);
- до 5 години (новоназначени) – 10 служители (14%).

Финансови резултати за първите девет месеца на 2016 г.

В териториалното поделение се осъществява дейността по планиране, разходване и счетоводно отчитане на бюджетните средства съгласно утвърдената Единна бюджетна класификация. Дейността е организирана на базата на утвърдената от Централно управление на НОИ Счетоводна политика и Индивидуалния сметкоплан в съответствие със Закона за счетоводството, Закона за бюджета на ДОО, КСО и другите нормативни актове.

В ТП на НОИ – гр. Монтана за периода от 1 януари до 30 септември 2016 г. са събрани средства по начислени надвзети вземания от обезщетения, помощи и наказателни постановления, както следва:

- от ревизионни актове за начет по чл. 110 КСО – 4566,66 лв., от които 4352,85 лв. главница и 213,81 лв. лихва;
- от наказателни постановления и др. – 100,00 лв.;
- от разпореждания по чл. 114 КСО (ПОВН) – 9955,85 лв., от които 9110,86 лв. главница и 844,99 лв. лихва;
- от разпореждания по чл. 114 и чл. 546 КСО (ПОБ) – 24 025,79 лв., от които 22 944,87 лв. главница и 1 080,92 лв. лихва;
- от разпореждания по чл. 98, ал. 2 и чл. 114 КСО – 2698,90 лв., в това число - 1955,63 лв. главници и 743,27 лв. лихви.

За същия период, извън посочените по-горе суми, от НАП (по всички направления) са събрани суми в общ размер от 12 038,36 лв. (главници и лихви).

За първите девет месеца от годината от ТП на НОИ – гр. Монтана са изплатени пенсии в размер на 51 410 424,37 лв., от които:

- от фонд „Пенсии“ – 47 291 959,49 лв.;
- от фонд „Пенсии на лицата по чл. 69“ – 1 030 535,97 лв.;
- от фонд „Пенсии, несвързани с трудовата дейност“ – 2 765 407,12 лв.;
- от фонд „Трудова злополука и професионална болест“ – 322 521,79 лв.

За периода 1 януари - 30 септември 2016 г. по дейността за профилактика и рехабилитация са обслужени общо 665 осигурени лица и са изплатени парични помощи към изпълнителите на дейността в размер на 236 212,20 лв. за 585 лица, като разделението по фондове е следното:

- от фонд „Общо заболяване и майчинство“ – 230 159,90 лв. за 570 лица;
- от фонд „Пенсии“ – 4 822,50 лв. за 12 лица;
- от фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ – 793,30 лв. за 2 лица;
- от фонд „Трудова злополука и професионална болест“ – 436,50 лв. за едно лице.

За изследвания период в касата на ТП на НОИ – гр. Монтана са обслужени:

- 1146 клиенти с внесени суми по Тарифата на НОИ в размер на общо 4132,26 лв.;
- 91 клиенти с внесени суми по надвзети обезщетения и помощи по КСО, по разпореждания, издадени въз основа на ревизионни актове или като приходи от присъдени разноски и др. в общ размер на 13 605,64 лв.

Въз основа на оценка на рисковите области за

допускане на грешки и нарушения, обхватът на предварителния контрол за поемане на задължение в ТП на НОИ – гр. Монтана се определя за следните основни дейности:

- процедури за възлагане на обществени поръчки по реда на Закона за обществените поръчки (ЗОП);
- при мотивирани предложения до директора за извършване на разходи по Приложение №1 към заповед №1016-40-442/22.04.2016 г. и други инициирани с докладни записки;
- преди сключване на договори с периодични или еднократни плащания без провеждане на процедура по ЗОП;
- преди сключване на договори с периодични или еднократни плащания за работа без трудови правоотношения;
- преди сключване на договор по чл. 47 от ЗНЗ;
- при подаване на заявка за изпълнение на доставки;
- при продажба на движимо и недвижимо имущество и услуги;
- преди безвъзмездно предоставяне на движими вещи.

Обхватът на предварителния контрол за извършване на разход се актуализира периодично в зависимост от измененията в нормативната уредба, идентифицирането и оценката на съществените рискове, както и при организационни промени, като включва:

- всички разходи, свързани със сключени договори;
- разходи по реда на Приложение №1 към заповед №1016-40-442/22.04.2016;
- разходи при сключени договори за работа без трудови правоотношения;
- разходи за местни данъци и такси и други административни и съдебни такси;
- разходи за придобиване на активи;
- разходи за освобождаване на гаранции за участие и изпълнение при проведени процедури по ЗОП;
- разходи за командировки над 80,00 лева.

За периода са издадени общо 611 контролни листове, от които 51 са за поемане на задължение, а 560 – за извършване на разход. Съгласувани са 44 докладни записки. Водят се електронни досиета за договори с периодични плащания.

Отдел „Пенсии“ осъществява административното пенсионно производство по отпускане и

изплащане на пенсии, включително и по международни договори в областта на социалното осигуряване, за лица с настоящ адрес в Република България. Отделът се състои от 33 служители, разпределени в три сектора – „Отпускане на пенсии“, „Изплащане на пенсии“ и „Пенсионно обслужване“. Те съставляват около 45% от администрацията на териториалното поделение.

Служителите в отдела осъществяват дейности, свързани с приема на заявления и документи за преценка на правата и задълженията на осигурените лица по отношение на отпускането, изменението, спирането, прекратяването, възобновяването и възстановяването на пенсии и добавки. В техните правомощия са дейностите по изплащането на пенсии и добавки, контролът върху дейността на пощенските станции, както и обработката на заповни съобщения. Служителите от отдел „Пенсии“ отговарят за изготвянето на мотивирани отговори на запитвания, жалби и сигнали, свързани с пенсионното производство, подадени от граждани и институции, както и за поддържането на пенсионния архив.

Средномесечният брой пенсионери в област Монтана е 46 941, а средномесечният брой изплащани пенсии – 77 017. Средномесечният размер на разходите за пенсии на териториалното поделение е 13 699 981,62 лв.

Статистическите данни, свързани с отпускането и изменението на пенсиите, показват следното за първите девет месеца на 2016 г.:

- приети заявления за отпускане на лични пенсии – 1586 бр.;
- приети заявления за отпускане на наследствени пенсии и добавки от наследодател-непенсионер – 136 бр.;
- приети заявления за отпускане на пенсии, свързани с прилагане на международни договори – 108 бр.;
- приети заявления, свързани с изменение на пенсията – 3289 бр.;
- приети заявления за отпускане на наследствени пенсии и добавки от наследодател-пенсионер – 934 бр.;
- обработени експертни решения, свързани с отпускане на нови пенсии за инвалидност и преосвидетелстване на лицата – 3133 бр.;
- постъпили документи за отчитане статуса на учащи – 416 бр.;
- постъпили жалби, включително и срещу разпоредения за пенсии по чл. 117 КСО – 68 бр.;

- постановени разпоредения по заявления за периода – 9283 бр.

За периода са издадени 7 разпоредения за неправилно получени пенсии по вина на пенсионери, като общата сума на постановените разпоредения за възстановяване на надвзети пенсии по вина на лицата е 1498,97 лв. (главница и лихва). Най-често срещаните причини за надвзети суми са:

- неправилно получена наследствена пенсия от учащ;
- неправилно получена пенсия при прилагане на европейски регламент или международен договор за социална сигурност.



За деветмесечието приетите, регистрираните и разгледаните експертни решения на органите на медицинската експертиза на работоспособността (ТЕЛК/НЕЛК) са 3100. Председателят на медицинската комисия (на основание чл. 98, ал. 6 КСО) е обжалвал 56 експертни решения.

Отдел „Краткосрочни плащания и контрол“ се състои от 21 щатни бройки и двама, назначени по ПМС №66/1996 г. Те съставляват 32% от администрацията на териториалното поделение. Структурата се състои от два сектора - „Контрол по разходите на ДОО“ (КРДОО) и „Краткосрочни плащания“ (КП).

Сектор „Контрол по разходите на ДОО“ осъществява следните дейности:

- контрол по прилагането на осигурителното законодателство на осигурители и осигурени лица;
- контрол на дейностите по профилактика и рехабилитация;
- контрол на експертизата на временната неработоспособност.

Структурата осъществява дейността по процеса на деклариране, регистриране и отчитане

на трудовите злополуки и професионалните заболявания. Тя приема и съхранява трудово-правната документация на осигурители, които са прекратили дейността си и нямат правоприменик, като въз основа на тази документация издава удостоверения за осигурителен стаж и доход на гражданите.

Сектор „Краткосрочни плащания“ извършва дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения за временна неработоспособност, бременност, раждане и отглеждане на дете и трудоустрояване, помощи при смърт и парични помощи при инвалидност на лица, които нямат необходимия осигурителен стаж за отпускане на пенсия за инвалидност поради общо заболяване. Той отпуска и изплаща паричните обезщетения за безработица, както и гарантираните вземания на работниците и служители при несъстоятелност на работодателя.

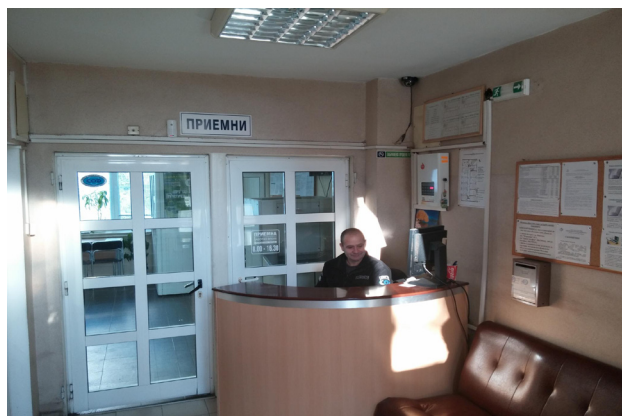
В сектор КРДОО за деветмесечието на 2016 г. са извършени следните дейности:

- приети и обработени са 24 декларации за трудови злополуки. Признатите трудови злополуки по чл. 55, ал. 1 и ал. 2 КСО са 22, като 5 от тях са завършили със смърт;
- издадени са 961 осигурителни книжки;
- издадени са 669 удостоверения за ползване на програмата за профилактика и рехабилитация;
- издадени са 59 удостоверения УП-16 за закупуване на осигурителен стаж;
- заверен е осигурителен стаж и доход на 1 269 лица;
- съставени са 347 констативни протоколи от извършени проверки;
- съставени са 44 ревизионни материали, от които 26 са приключили с ревизионен акт за начет в размер на общо 8 813,84 лв. Внесените задължения са в размер на 443,69 лв. или 6,5%;
- съставени са 12 акта за установяване на административни нарушения.

За периода в ТП на НОИ – гр. Монтана е приета документацията на 49 прекратени осигурители, съдържаща 1042 дела. Подадени са 2506 заявления за издаване на удостоверения за осигурителен стаж/доход, от които 1850 заявления са препратени към компетентните териториални подразделения в страната. От структурата в града са издадени 715 удостоверения за осигурителен стаж и доход и 204 уведомителни писма за отказ за издаване на документи поради липса на предадена документация от осигурител и/или поради липса на данни за заявителя в предадената и съхраняваната

в нея документация на прекратен осигурител.

За първите девет месеца на годината в сектор „Краткосрочни плащания“ заявления за отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица са подали 2419 лица. Средно на месец са изплащани 1973 обезщетения. Общата сума на изплатените обезщетения за безработица за посочения период е 4 991 359,32 лв. За същото време са издадени 7387 разпореждания за отпускане, изменение, прекратяване, спиране, възобновяване или отказ за изплащане на парично обезщетение за безработица. Издадени са и 45 разпореждания за възстановяване на добросъвестно и недобросъвестно получени под формата на обезщетение за безработица суми в размер на 19 357 лв. От тях 17 392 лв. са погасени, което показва достигната събираемост от 90%.



В сектора за периода са приети 27 277 основни документи за изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО. Общият брой на лицата, на които е изплатено парично обезщетение за временна неработоспособност, бременност, раждане и отглеждане на дете, е 10 518. Общата сума на изплатените парични обезщетения и помощи е 7 237 508 лв. Ръководителят по изплащането на обезщетенията и помощите от ДОО е издал 860 разпореждания за отказ за изплащане на парични обезщетения, 487 разпореждания за спиране и възобновяване на производството по изплащане и 43 разпореждания за събиране на добросъвестно и недобросъвестно получени парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и майчинство (чл. 114 ал. 1 и ал. 2 КСО) с общ размер от 11 070,20 лв.

Отдел „Административен“

Като основна част от общата администрация на ТП на НОИ – гр. Монтана отделът отговаря за цялостното администриране на дейността и организацията на работата на ниво „териториално подразделение“.

Обучения

С цел подобряване ефективността при обслужването на клиентите и повишаване на експертността на кадрите, за първите девет месеца на годината осемнадесет служители на териториалното поделение са участвали в общо 8 обучения, организирани и проведени съгласно Годишния план за обучение на служителите в НОИ за 2016 г. Проведено е и едно извънпланово обучение, свързано с ползването на АИС „Архимед“, в което участие са взели 9 служители. Общо проведените обучения за периода са 9, като в тях са участвали общо 27 служители. Тематиката на проведените обучения обхваща три основни групи обучения:

- обучения за развитие и професионално израстване, провеждани от Института за публична администрация (ИПА) – задължително обучение на новопостъпили служители и обучения за професионално развитие, заявени от каталога на службата;
- методологични обучения по функционални дейности, при които фокусът е върху подобряване професионалната компетентност на служителите чрез подробното им запознаване с най-новите законодателни промени в специфичната сфера на дейност по функционални направления;
- квалификационни обучения, свързани основно с поддържането и повишаването на квалификацията на членовете на КУТ и служителите, отговарящи за поддръжката на ел. инсталацията в териториалното поделение.

Правно обслужване

За периода в деловодството на териториалното поделение на НОИ са постъпили общо 70 жалби от физически и юридически лица по реда на чл. 117 КСО, като са постановени 60 решения на директора, от които:

- по обжалвани актове на отдел КПК – 10;
- по обжалвани актове на отдел „Пенсии” – 50.

Обжалваните актове по съдебен ред са 12, постановените наказателни постановления – 10.

Най-честите причини за депозиране на жалби от страна на лицата по обжалваните актове на отдел КПК са свързани със спорове, които се отнасят главно до отказано изплащане на парични обезщетения за временна неработоспособност и до размера на получаваните парични обезщетения за безработица. По обжалваните актове на отдел „Пенсии” най-честите причини за обжалване са относно:



- определяне размера на пенсията поради незначитане на осигурителен стаж и осигурителен доход и изчисляване на индивидуален коефициент;
- неоснователно зачитане на категорията на положения труд;
- определяне на началната дата на отпускане на пенсията.

Обществени поръчки

За първите девет месеца на годината са стартирани шест процедури за възлагане на обществени поръчки при спазване на Закона за обществените поръчки и Правилника за прилагане на закона за обществените поръчки. Три от тях са приключили със сключване на договори, а другите три са на различен етап по възлагането им. Всички процедури са съобразени със заложените срокове по утвърдения План-график за провеждане на обществени поръчки през 2016 г. Няма случаи на обжалвани актове на Възложителя по проведените процедури.

Празникът

СЛУЖИТЕЛИТЕ НА НОИ ОТБЕЛЯЗАХА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СИ ПРАЗНИК И ДВАДЕСЕТГОДИШНИЯ ЮБИЛЕЙ НА ИНСТИТУТА

Петър Иванов, главен експерт в отдел “Връзки с обществеността и международно сътрудничество”

На 11 ноември православният свят отбелязва деня на Св. Великомъченик Мина. Светията е закрилник на бедните, вдовиците и осиротелите, лечител и чудотворец. Като такъв той е възприет за патрон на трудещите се в сферата на социалното осигуряване и на занимаващите се със социални дейности у нас. Затова от 2002 г. всяка година на тази дата Националният осигурителен институт и работещите в него празнуват своя празник - Деня на социалното осигуряване в България и професионалния празник на служителите на НОИ.

Напълно в духа на традицията и тази година важната дата от календара не беше подмината от колегите. На специално организирано тържество се събраха рекорден брой служители. Чудесната атмосфера на празника се допълваше от факта, че през настоящата година се навършват 20 години от създаването на НОИ. Отбелязването на юбилея като централна тема на всички събития за институцията през годината беше важна част от случващото се и през тази вечер. Посветени на двете десетилетия от появата на осигурителната институция бяха всички призове, които организаторите бяха подготвили, и с които бяха наградени най-заслужилите от работещите в системата.

Специални гости на събитието бяха министърът на труда и социалната политика Зорница Русинова, зам.-министърът Деница Сачева, както и други представители на социалното министерство. На официалната маса бяха още членове на Надзорния съвет на НОИ и бившите управители на института. Ръководството на Националната агенция за приходите, заедно с много други официални лица, също почетоха празника. На тържеството бяха и директорите на териториалните поделения на НОИ в страната.

Вечерта беше открита от управителя на Националния осигурителен институт г-н Бисер Петков, който се обърна към хилядите служители на институцията. Петков им благодари за всеотдайната работа и за това, че с професионализма си градят

имиджа на НОИ. Той благодари и на всички приятели и партньори на НОИ за тяхната подкрепа и изрази увереността си, че присъствието им на празника е признание и уважение към служителите на института, които с работата и постиженията си увеличават доверието на обществото в държавните



институции.

„В историческа перспектива 20 г. е сравнително кратък отрязък от време. Но съвременната история на социалното осигуряване у нас, започнала с финансовото отделяне на общественото осигуряване от държавния бюджет и създаването на НОИ като автономна институция, управлявана на трипартитен принцип, е белязана от много събития и промени“ заяви Петков и припомни тези от тях, които най-добре илюстрират голямата динамика на тези 20 години, както и многото нови дейности и отговорности,

които е поемал и изпълнявал НОИ - създаването на персоналният регистър през 1997 г., стартирането на дейността по профилактика и рехабилитация през 1998 г., поемането на задължението по събирането и контрола по приходите от здравноосигурителни вноски, събирането, контролът и превеждането на осигурителните вноски за универсални пенсионни фондове (УПФ) и професионални пенсионни фондове (ППФ), изплащането на обезщетенията за безработица, обслужването на гарантираните вземания на работниците и служителите, създаването на архивно стопанство и електронен осигурителен архив, прилагането на Европейските регламенти за координация на социалноосигурителните системи, изплащането на краткосрочните обезщетения директно на крайните бенефициенти и старта в началото на 2016 г. на интегрираната система за електронен обмен на документи и данни за изплащане на парични обезщетения.

„Постигнатите резултати ни дават достатъчно основания за професионално самочувствие и гордост“, подчерта Петков и допълни, че през 20-те години на своето съществуване НОИ не само е продължил добрите традиции на създадения точно преди 75 г. Институт за обществено осигуряване, но и се утвърдил като модерна, публична и универсална по своя характер осигурителна институция, администрираща голям брой осигурени рискове. Според управителя зад тези успехи стоят усилията и трудът на хора с различен статут - ръководители и служители на осигурителната система, чието дело трябва да бъде продължено с вяра и оптимизъм.

Един от фокусите в обръщението на управителя на НОИ беше върху бъдещето на институцията. Бисер Петков сподели мнение, че то поставя нови предизвикателства пред осигурителната администрация, а потребителите на осигурителни услуги имат завишени изисквания към качеството, бързината и адекватността, с които те се предоставят. По думите му бързото развитие на информационните и комуникационните технологии променят коренно средата и начина на предоставяне на услугите. Това води до коренна промяна на бизнес процесите и до необходимост от нови професионални умения на работещите в осигурителната администрация.

„За да успеем, са ни необходими добре подготвени и мотивирани служители, чийто труд максимално се улеснява от бързото развитие и внедряване на програмни продукти. Вярвам в професионалните умения и отговорността на служителите на НОИ. Сигурен съм, че ако си поставяме високи професионални цели и се обединяваме за тяхното

постигане, ще имаме много нови основания за професионално самочувствие и удовлетвореност“, заключи Петков и пожела здраве и благополучие на всички, свързани със социалното осигуряване у нас.



Своите пожелания към служителите на Националния осигурителен институт отправиха министър Русинова и зам. председателят на Надзорния съвет на НОИ и изпълнителен секретар на КНСБ г-жа Ася Гонева. С приятелски и колегиален поздрав присъстващите бяха зарадвани още от бившия управител на институцията г-жа Христина Митрева и от неразривно свързания със създаването и развитието ѝ г-н Минчо Коралски. Церемонията за награждаването на отличените служители в Националния осигурителен институт започна с връчването на отличията за всеотдайна работа и принос в развитието и утвърждаването авторитета на институцията. С този приз бяха наградени 31 служители от Централно управление на НОИ и всички 27 териториални поделения в страната. Победителите бяха определени чрез гласуване по обективни критерии между колегите във всяка една регионална структура, а наградите връчи ръководството на институцията.

На сцената управителят Бисер Петков отбеляза, че много от призьорите са живата история на института и истински труженици на социалното осигуряване у нас. От своя страна подуправителят Весела Караиванова благодари на наградените за професионализма им и за примера, който ежедневно

дават на младите си колеги.

По повод двадесетгодишния юбилей на осигурителния институт награди получиха и всички служители от системата, които са започнали работа при неговото създаване и през последни 20 години вярно служат на институцията по места. Наградените в тази категория колеги от цялата страна бяха общо тридесет и четири.



Стремежът на Националния осигурителен институт да бъде модерна, достъпна и ефективно работеща институция и свързаното с това развитие на електронните услуги донесоха награди за двете структури на НОИ, които имат най-голяма заслуга за разширяване на обхвата на онлайн обслужването, а от там и за осигуряване на по-лесен достъп на потребителите до административните услуги.



За усилията си за разработване и внедряване на голям брой електронни услуги с институционални средства и вътрешен капацитет беше почетен целият екип на дирекция „Информационни системи и моделиране на бизнес процеси“. Дирекция „Осигуряване и краткосрочни плащания“ пък беше наградена за работата ѝ по изпълнение на национално и институционално ниво на ангажиментите за намаляване на административната тежест чрез въвеждане на добри практики и разработването на иновативни продукти, изразяващо се най-вече в реализацията на първите два етапа от процеса на внедряване на електронния болничен лист.

Празникът продължи с много настроение и забавна музикална програма.

Чужд опит**„ДЕСЕТ ГЛОБАЛНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ“ – ДОКЛАД НА МАСО ЗА ГЛОБАЛНИТЕ ТЕНДЕНЦИИ В СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ**

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

От 14 до 18 ноември 2016 г. в Панама се проведе Световният форум за социално осигуряване на Международната асоциация за социално осигуряване (МАСО). На събитието, в присъствието на повече от 1000 делегати от всички райони на света, беше представен докладът на организацията „Десет глобални предизвикателства пред социалната сигурност“. Той е резултат от проучване, анализ и консултации с повече от 280 държавни ведомства и институции за социална сигурност по целия свят и разглежда поредица от глобални тенденции (включително застаряването на населението; различията в обхвата, трайната безработица сред младите хора, както и трансформациите, предизвикани от дигитализирането на икономиката), които изискват фундаментални и дългосрочни стратегически отговори от ангажираните със социалното осигуряване политици и администратори.

Десетте глобални предизвикателства, определени в доклада на МАСО, както и кратки резюмета на техните възможни решения са представени по-долу.

1. Премахване на различията в покритието

На глобално ниво за политиците и администраторите на социалното осигуряване е останало предизвикателството за по-пълното преодоляване на неравенството по отношение на достъпа до социалноосигурителни права, пред които са изправени определени групи като работещите в неформалната икономика, селскостопанските работници, самоосигуряващите се и жените. Факторите, които могат да повлияят на усилията за разширяване на обхвата включват:

- ниво на националното икономическо развитие;
- политическа стабилност;
- зрялост и правен характер на националната система за социална сигурност;
- национален пазар на труда;
- размер на традиционната и селскостопанската икономика по отношение на формалната пазарна

икономика, базирана на доходите от заплата;

- ефективност на данъчната система и на механизмите за събиране на осигурителни вноски;
- степен на урбанизация;
- географско разположение.

Непосредственият опит показва, че универсалното покритие на социалното осигуряване, особено по отношение на старостта и здравните грижи, е напълно постижимо и достъпно. То е реалност за страни с различни равнища на икономическо развитие. Обхватът може да бъде разширен чрез правилни комбинации от програми за задължително осигуряване, субсидирани осигурителни програми, данъчно финансирани програми и доброволни програми и обезщетения в натура.

Предизвикателства пред разширяването на обхвата

В дългосрочен план предизвикателство е да се намери добър баланс между схемите с осигурителни вноски и тези без осигурителни вноски, докато едновременно с това се подобрява тяхната адекватност, ефективност, справедливост и устойчивост. Това е особено необходимо във връзка с усилията за по-добро достигане до уязвимите и изолирани групи.

За да се постигне разширяване на покритието са необходими и положителни нагласи към ценностите на системите за социална сигурност сред работниците и работодателите. За програмите за социално осигуряване редовното и пълното плащане на осигурителни вноски е от съществено значение за финансовата им устойчивост, за да се гарантира равнопоставеност между обхванатото население, и за да се изплащат адекватни обезщетения. Закономото изискване работниците и работодателите да внасят осигурителни вноски трябва да бъде подкрепено от силни институции, за да се гарантира, че вноските се наблюдават и събират. За да се стимулират хората да се присъединят към социалното осигуряване, е жизнено важно да се идентифицират възможните алтернативи, които много от работниците ще обмислят преди да изберат да внасят ли осигурителни вноски или не.

Особено работещите в селското стопанство и в неформалната икономика. Това означава да отговорим на приоритетите и нуждите на тези работници и да адаптираме административните процеси така, че да се улесни тяхното включване.

Опазването и укрепването на финансовата адекватност на обезщетенията и качеството на администрирането и на услугите са важни измерения на покритието, дори и за богатите икономики. Страните също така могат да разгледат и адекватността на настоящите разпоредби за дългосрочна грижа. За всички програми – парично обезщетение, което е твърде ниско, за да покрие задоволително риска, за което е предназначено, предлага малко смислено покритие. Обезщетенията трябва да бъдат изплащани коректно, на време и да са адекватни на разходите за живот – те трябва да бъдат редовно и правилно актуализирани. Това не винаги е било така преди 2007-2008 г. – корекциите в някои страни понякога са били без проучване и недостатъчни.

Възможни решения за разширяване обхвата на покритието

Разширяването на покритието е основен глобален приоритет. Създаването на Съвета за социална закрила и междуведомствено сътрудничество предоставя нов механизъм за подкрепа, заедно със съществуващите важни многостранни и регионални платформи за международна координация и застъпничество. Двустранните споразумения за социална сигурност са основните правни инструменти между страните, които гарантират и позволяват преносимостта на придобитите социалноосигурителни права на работещите. Някои разработки на национално ниво предоставят по-интегрирана и стратегическа роля за социалното осигуряване и здравеопазването в националните стратегии за развитие. Общата тенденция е за по-добро взаимодействие и свързаност между данъчните системи и агенциите по социална политика.

Докато много от страните имат разширено покритие най-вече по отношение на всеобщото здравеопазване, то се наблюдава напредък и в изграждането на националните нива на социална защита чрез разширяване на достъпа до парични трансфери и до универсалните социални пенсии. Други са въвели по-пълно покритие.

Съвременните тенденции на пазара на труда и променящият се характер на професионалната кариера, семейните структури и отговорностите за полагане на грижи провокираха идеята, че финансиращата роля на осигурителните вноски и общите данъчни приходи са от съществено значение

и са неизбежно допълнение. Също така, личните спестявания и застрахователните продукти могат да допълват формалната социалноосигурителна защита на доходите. От първостепенно значение е гъвкавостта при посрещането на финансовите нужди за социална сигурност. Административните практики и процеси по настоящем също са по-гъвкави най-вече подкрепени от съвременни информационни платформи и мобилни технологии. Използването на мобилното картово разплащане за плащане на осигурителни вноски и превеждане на обезщетения или на мобилни фронт офиси за повишаване на ефективността са два от примерите. Тези и други решения са необходими, за да се преодолеят останалите празнини в покритието, особено за работещите в неформалната икономика и в селските райони.

Общи тенденции в социалноосигурителните администрации са въвеждането на обслужването на едно гише и предлагането на услугите и доставките чрез новите технологии. Други разработки включват новаторски формат и финансиране на обезщетенията, които да стимулират разширяването на обхвата на социалното осигуряване дори и за трудните за покритие части на населението. Практиката показва, че разширеният обхват на социалното осигуряване е постижим чрез подобреното обслужване като основно средство за по-добри нива на покритие.

Покритието се разширява до населението в селските райони, работещите в неформалната икономика, работниците с краткосрочни договори и работниците-мигранти. Специфична цел е разширяване на обхвата върху жените, чиято трудова активност често е в несигурни форми на заетостта. От решаващо значение за всички инициативи за разширяване на покритието обаче е правителствата на национално ниво да демонстрират воля и визия.

Администрациите за социално осигуряване трябва систематично да измерват и оценяват напредъка в разширяването на покритието. Това трябва да е обвързано с дългосрочна национална стратегия, основана на социален диалог, публични информационни кампании и застъпничество за създаването на „осигурителна култура“, които показват поетия ангажимент за достигане до универсално покритие. Такъв ангажимент предполага също и гаранция за инвестиране в капиталова социалноосигурителна инфраструктура, информационни технологии и човешки ресурси.

2. Неравенства по време на целия жизнен цикъл

Модерните системи за социална сигурност

постигат много повече от това да предотвратяват бедността и да не допускат хората да изпадат в мизерия. Това е така най-вече, когато се работи заедно с националните данъчни системи, доставчиците на здравни услуги, професионалните инспектори за здраве и безопасност, публичните служби по заетостта, работодателите, образователните системи и обществените услуги.

Правилно подбраните социално-инвестиционни мерки са изключително ефективни в подпомагането на хората в предпазването им от рискове и неравенства през целия им живот. Това води до тяхното пълно включване като активни членове на обществото. В много общества многобройните преразпределителни цели на програмите за социално осигуряване играят могъща роля за разчупване на цикъла на бедността между поколенията в уязвимите домакинства.

Предизвикателства пред социалното сближаване

Силните системи за социална сигурност с широко и адекватно покритие водят до по-високи нива на социално сближаване. Много системи за социална сигурност обаче се сблъскват с редица предизвикателства, които правят това трудно постижимо. В някои случаи политическите и финансовите предизвикателства заплашват да намалят съществуващите програми за социално осигуряване. Освен това, някои промени в пазара на труда водят до ограничаване възможностите на работниците да внасят пълните си осигурителни вноски и оттам и активно да си помогнат сами. Финансовият натиск, съчетан с необходимостта „да се прави повече с по-малко“, най-често използва рационалното насочване на интервенциите към тези, които са в най-голяма нужда. В някои страни по-важната роля е предоставена на индивидуалната отговорност при управлението на рисковете.

В много страни ролята на данъчно финансираните плащания е с относителна важност, включително и за субсидиране на програмите за социално осигуряване. В пенсионните програми е особено силна най-вече свързаността между стойността на платените вноски и получаваните парични обезщетения. Това е така главно, за да се отговори на предизвикателството пред финансовата устойчивост в резултат на по-голямата продължителност на живота и застаряването на населението. Тази промяна може да въздейства и да причини намаляване на преразпределителната роля на социалното осигуряване. В същото време, увеличаването на пенсионната възраст е причина за намалено време за ползване на правата за получаване на обезщетение, натрупани чрез многото

социалноосигурителни програми. Нарастващата ангажираност на системите за социална сигурност в подкрепа на по-голяма индивидуална отговорност чрез по-широко използване на проактивни мерки в подкрепа на пазара на труда и превантивни здравни мерки, е важно развитие, което понастоящем допълва целите на универсалната и адекватната защита на доходите.

Възможни решения за подпомагане на социалното сближаване

Устойчивостта на системите за социална сигурност зависи от подкрепата на всички слоеве на обществото. Най-вече трябва да се включи средната класа.

В много страни по-широкото използване на целевите финансови ресурси за социално осигуряване е в подкрепа на финансовата устойчивост, като те същевременно позволяват и подобрения чрез съобразени със ситуацията решения, за да може да се отговори на нуждите на най-уязвимите групи. Общественото доверие в системите за социална сигурност и положителното възприемане на социалното сближаване могат да бъдат постигнати чрез внимателно балансиране и диалог за необходимостта както от финансова, така и социална и политическа устойчивост.

Какви са решенията, които социалноосигурителните администрации могат да вземат в подкрепа на социалното сближаване? Приоритетът трябва да е разширяване на адекватното покритие. Освен това, предизвикателство за всички системи за социална сигурност е те да станат постепенно по-отзивчиви към променящите се нужди от социална сигурност в хода на целия жизнен цикъл на хората.

Много развиващи се страни предоставят данъчно финансирани социални пенсии за възрастните хора като част от техните национални нива за социална защита. Те оказват помощ за намаляване нивата на бедност в домакинствата и за генериране на по-широки положителни въздействия върху здравето и благосъстоянието на хората, както и за социално им включване. В страните с високи нива на бедност при хората в напреднала възраст предоставянето на данъчно финансирани парични обезщетения позволява по-възрастните хора да се ангажират с местните общности и пазари и да инвестират в активи, което подкрепя независимия им живот. Като цяло паричните обезщетения засилват икономическата сигурност на лицата и техните икономически придобивки. Те помагат да се изградят местните икономики, да се подобри достъпът до образование, храна и здравни грижи,

и чрез високи нива на ангажираност да се осигури по-висока степен на социално сближаване. За всички страни с нарастващ дял на населението на възраст над 60 години значението на този вид обезщетения за социално сближаване ще се увеличи.

Но какво да кажем за по-младите възрастови групи? Условните парични обезщетения, насочени към уязвимите групи от млади членове на населението, засилват гражданското участие и сплотеността на местните общности. Това е така най-вече в страните с високи нива на неравенство в доходите и в достъпа до услуги. Тези социални инвестиции имат за цел да се преодолее и да се предотврати цикълът на бедността между поколенията. Те се отпускат под условието на изпълнени конкретни действия като записване на децата в училище или посещение на профилактични медицински прегледи. На национално ниво те са проактивни инвестиции в следващите поколения. Прибавени към основните обществени услуги, те могат да допринесат за намаляване на неравенството и подобряване на социална мобилност и сближаването.

В подкрепа на най-младите в обществото паричните обезщетения под условие често се инвестират в развитието на детето. Но те също така насърчават равенството между половете, тъй като се изплащат на жени. Самото повишаване на участието на жените в повече програми за социално осигуряване е възможност не само за реализиране на смислен и траен напредък към „социална сигурност за всички”, но и за укрепване на социалното сближаване.

Все още обаче има и редица фактори, които подхранват опасенията за растящи нива на неравенство, включително: растеж на нестандартизираната заетост; отслабване на трудовото законодателство; застои в растежа на заплатите; високи нива на безработица; високи нива на свободен капитал и промяна на миграционните модели.

Настоящите ресурсни ограничения и приоритетите на националната политика осигуряват много по-важна роля на проактивните и превантивните мерки при разработването на програмите за социална сигурност. Прогресивните цели на тези мерки, особено предоставянето на права на хората и подкрепата за намиране на работа и рехабилитация, също спомагат за контролиране на разходите, засилване на устойчивостта на социалната сигурност, подкрепа за по-гъвкав пазар на труда и насърчаване на независимия живот и икономическата активност.

Всички социалноосигурителни администрации трябва да правят проучване на общественото мнение по отношение на два много важни въпроса:

релевантността на обезщетенията и услугите и оценката за качеството на предоставяните услуги. При по-високи обществени очаквания анализът на отговорите трябва да разкрие не само дали системите за социална сигурност правят правилните неща и дали ги правят добре, но и да предложат индикатор за това колко добре те продължават да се справят в национален план за поддържане на социалното сближаване. Това трябва да е придружено и от по-широки усилия за координиране и персонализиране на обезщетенията и услугите.

3. Застаряване на населението

Безпрецедентното увеличаване на продължителността на живота в съчетание с намаляващото ниво на раждаемостта влияят съществено на демографската структура. Световното население застарява. До 2050 г. общият дял на лицата на възраст 60+ ще нарасне от сегашните 11,7% до 21,1%. Очаква се броят на хората на възраст 80+ да нарасне повече от три пъти за същия период. Освен това, структурата на по-възрастното население се променя вследствие на продължаващото увеличение на дела на лицата на възраст 80+. Като цяло, тази тенденция се проявява по-бързо в по-слабо развитите региони. В момента 66% от всички възрастни хора живеят в развиващите се страни. Тази цифра ще се увеличи до 80% към 2050 г. През 2015 г. 901 млн. души са били на възраст 60+. Броят им ще достигне 2,1 милиарда през 2050 г., като две трети от това увеличение ще е в Азия.

Тези демографски тенденции влияят на нуждите от социално осигуряване и здравеопазване, на източниците на доходи и на разходите. Застаряването на населението води до относително намаляване на нивата на вноските и увеличаване на разходите. В допълнение, за да се поддържа нивото на национална икономическа стабилност, намаляването на дела на лицата в трудоспособна възраст трябва да бъде компенсирани с повишаване на производителността и подобряване на нивата на участие на работната сила в официалния пазар на труда.

Предизвикателствата на застаряването

Сблъсквайки се с застаряването на населението, предизвикателство е да се гарантира финансовата устойчивост на системите за социална сигурност, докато те посрещнат и се адаптират към променящите се нужди и осигурят адекватни нива на осигуряване и адекватни услуги. Също така, за да постигне желаното равенство между поколенията, нужната сигурност на доходите и необходимите грижи за възрастните хора, те трябва да бъдат балансирани с инвестиции в по-младите поколения.

Все по-гъвкавият начин на живот и повишената мобилност на пазара на труда са реални предизвикателства за много от пенсионните схеми, които често са предназначени да отразяват стабилното развитие на професионалната кариера и базовите семейни структури. Променящото се отношение към концепциите за пенсионирането и „третата възраст“ са наблюдавани в някои страни чрез замяната на универсалната възраст за пенсиониране с по-гъвкави пенсионни възрасти.

Важно положение е, че независимо от нарастващия политически ангажимент и произтичащото от това повишаване на обхвата, голяма част от населението на света все още не получава достъп до адекватна социалноосигурителна защита. В някои развиващи се страни застаряване на населението може да се получи като резултат от отсъствието на всеобхватно социалноосигурително законодателство. Рискът от бедност в напреднала възраст остава едно от основните предизвикателства в много страни. Демографските прогнози показват необходимост от по-активни действия за разширяване и подобряване адекватността на обхвата.

Възможни решения в отговор на световното застаряване

Една от демографските характеристики на застаряването на населението е намаляването на раждаемостта. Като част от алтернативата, обезщетенията за социална сигурност могат да подкрепят усилията за неговото ограничаване. В страните със застаряващо и прогнозно намаляващо население може да се помисли за прогресивни семейни политики. Те могат да включват финансова подкрепа за подпомагане грижите за децата и възможности за родителски отпуск за бащите и майките.

Въпреки, че подобни промени в параметрите на схемата могат да доведат до краткосрочни и дългосрочни спестявания, те няма как да са достатъчни сами по себе за ефективен отговор на предизвикателствата пред адекватността и устойчивостта в резултат на демографските тенденции. Това е един от уроците на последните пенсионни реформи.

Доколкото предизвикателствата пред финансовата стабилност се наблюдават в пенсионните системи на много страни от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), в някои случаи това може да дойде за сметка на адекватността в размера на паричните обезщетения. По отношение на притесненията за нивото на бедност в напреднала възраст, то може да се покачи с повече работници с нестандартни кариери, приближаващи пенсиониране.

Ясна алтернатива е световната тенденция към по-добро осигуряване на минимални пенсионни доходи за всички хора в пенсионна възраст.

Подкрепяйки фокуса върху параметрите на схемата, решенията в социално осигуряване трябва да изглеждат холистично откъм ограничаване необходимостта от помощи и услуги заедно с подкрепата за участието на пазара на труда, активността и продуктивността. Посрещането на предизвикателствата на застаряването на населението изисква по-голямо внимание на системите за социална сигурност към прилагането на проактивни и превантивни мерки. Защитата трябва да бъде допълнена с подкрепата на хората, икономиките и обществата чрез ефективни инвестиции в здравеопазването, заетостта и оставането на работа.

Нарастващият брой възрастни хора ще изисква грижи на пълно работно време. Като едно от решенията, трябва да се обмисли приемането на тази дейност като осигурителен принос за неплатените болногледачи. Това подкрепя нуждите от грижа на хората и укрепва сигурността на доходите на полагащия грижи, когато тя или той достигне пенсиониране. Подкрепящите домашни грижи също така намаляват тежестта от предоставянето на институционалната грижа. За някои хора има и значителни психологически ползи от грижи, предоставяни в дома им.

Подкрепата на заетостта и активността е също толкова важна. Колкото по-дълго лицето остава далеч от работа, толкова по-вероятно е да се окаже, че тя или той ще рискува изключване от пазара на труда и преминаване към дългосрочни социалноосигурителни обезщетения.

Използването на мерки за социална сигурност, за да се предотврати или съкрати периодът на отсъствие от работа в резултат на безработица, влошаване на здравето или трудова злополука, се среща най-често в развитите икономики. Това се допълва от съответни мерки за по-младите и по-възрастните работници.

Увеличаване на правата на хората е по-дългосрочна стратегия. Социалноосигурителните подходи могат да улеснят хората в грижата за себе си и им задават един все по-неправолинеен път в живота. Инвестициите в образование и капацитет за по-добър контрол на рискови за здравето фактори подобряват пригодността към заетост и намаляват рисковете от бедност. Социалноосигурителните мерки, които подпомагат развитието на знанията и уменията, могат по-добре да постигнат продуктивна активност и по-голяма сигурност на доходите, което може да

помогне на прекъсване модела на бедността между поколенията.

Естеството на системите за социална сигурност се променя. Социалноосигурителните администрации играят главна роля в разработването и осъществяването на инвестиционни мерки в социалната сфера, които да дават възможност на хората да се грижат по-добре за здравето, доходите и рисковете от безработица. Това не предполага хората да бъдат оставени да се справят сами. Напротив, целта е да се подкрепи устойчивостта и адекватността на системата в застаряващите общества и да се подкрепят хората през целия им живот.

4. Заетостта при младите

В много страни младите хора (на възраст от 15 до 24 години) представляват сложно предизвикателство за системите за социална сигурност. Младите работници срещат големи трудности при навлизане в стабилна реална заетост. Повече от всички останали възрастови групи. Над две пети от младите работници в света не разполагат с нормални/достойни работни места. В някои национални пазари на труда по-младите работници могат да бъдат активни най-вече в сивата икономика, а в други те често са неактивни и безработни. Не всички от тези, които са безработни, имат достъп до социални обезщетения.

Европейските дебати показват, че някои млади хора, най-вече жени, не могат нито да учат, нито да работят или да преминават някаква квалификация. Известно е, че икономическите спадове обикновено се отразяват на равнището на заетост сред по-младите работници повече отколкото при по-възрастните работници. Доказателствата от глобалната криза 2007-2008 г. подкрепя тази теза с факта, че много от по-младите работници губят работата си – тенденция, която достига безпрецедентни нива в южната част на Европа. Въпреки, че световната икономика се е възродила, в много страни растежът не е бил придружен от съответната пропорционална степен на създаването на нови работни места. В много икономики нивата на продължително оставане без работа остават високи и растежът на безработицата е тревожна тенденция.

Предизвикателствата към пазара на труда и младите

В ситуации на висока безработица и застаряване на населението е възможно да се наложи компромис от страна на системите за социална сигурност. Финансовата устойчивост като предизвикателство пред някои пенсионни системи благоприятства по-възрастните работници да останат в активна

заетост по-дълго време. Предизвикателство в някои икономики може да бъде и балансирането на тази опция с различни действия, които да помагат на по-младите работници да си намерят работа.

В икономиките с по-млад демографски профил често има недостатъчен брой създадени нови качествени работни места за големия брой навлизащи на пазара на труда нови участници. Емиграцията може да бъде разглеждана като решение за някои, но е с огромна загуба на потенциал за развиващите се икономики. В някои региони безработицата е значително по-висока сред жените.

В по-дългосрочен план последиците за социалното осигуряване от високите нива на безработица сред младите хора остават относително по-слабо обсъждани. А за всички работници пропуските в кариерата оказват влияние за придобиването им на пълни пенсионни права.

Друго предизвикателство (особено за нископлатените работници) е фактът, че много пенсионни схеми са намалили своята преразпределителна роля и са затегнали обвързаността между личните социалноосигурителни вноски и бъдещите обезщетения. По-късите периоди в осигуряване, съчетани с осигурителни вноски, платени на основата на по-ниски доходи, водят в по-ниска пенсия. Освен това, младите хора са съществена част от потребителите в националните икономики, а техните модели на потребление – важен икономически фактор. Продължаващият висок брой на безработните младежи и на такива с непълна заетост действа ограничаващо върху икономическите активност и растеж.

Възможни решения в отговор на потребностите на младите

Обезщетенията за населението в трудоспособна възраст обикновено са финансирани частично от страна на работещите, като повечето от тях са обезщетения за безработица. Въпреки, че е важно да се насърчава заетостта, подходът на непълно финансиране санкционира тези, които имат прекъсвания в трудовата си заетост, и най-вече тези, които често започват работа и после остават без нея. Всеобхватно решение за всички форми на икономическа несигурност е да се предостави данъчно финансирана подкрепа на доходите. Но практиката показва, че такива форми на подкрепа са по-рядко фокусирани върху работещите и по-често са насочени към уязвимите – най-младото и най-възрастното население на обществото.

В световен мащаб малко повече от един на всеки десет работници има достъп до някаква форма

на защита от безработица. Като цяло, покритието обикновено е по-високо в по-развитите икономики, въпреки свиването на социалните бюджети и някои отслабени мерки за защита от безработицата през последните години. Доколкото това може да помогне за стимулиране търсенето на работа, то също така предполага и наличието на подходяща работа.

Предизвикателствата на пазара на труда пред взимашите политическите решения са многобройни, но съществуват и множество алтернативни отговори на тях. За справяне с безработицата и преодоляване на разминаването между изискванията на работодателите и уменията на работниците системите за социална сигурност могат да заложат на превантивни и активни интервенции, както и (пре)квалификация и образование през целия живот. Добрата практика в развитите икономики показва, че координираните програми за парични обезщетения, мерките за активизиране, данъчните инструменти с отрицателен доход и прогресивните данъчни системи предлагат път за справяне с безработицата и бедността.

Предизвикателствата на безработицата и непълната заетост на пазарите на труда в развиващите се страни често са по-големи и структурният характер на някои от тях ги направи по-трудно разрешими. Това е така най-вече в икономиките с големи нива на неформални трудови пазари. От съществено значение е все по-голямата и все по-маргинализирана и уязвима работната сила, работеща в несигурни условия без дори базова социална закрила. По-големият брой частично заети, но добре образовани младежи, създават особени предизвикателства. Целта трябва да е да се създадат възможности за достойни работни места както за младите, така и за всички работници, които в момента са без работа, а също и обучения, които да са адекватни с техните нужди и желания.

Опитът на много национални социално-осигурителни администрации предполага, че намесите следва да бъдат многобройни и организирани по начин, който отчита динамичния характер на рисковете. За безработните младежи трябва на всички нива да бъдат идентифицирани рисковите фактори и предприети конкретните действия. Освен защита на доходите, по-младите работници често се нуждаят от активиращи мерки като (пре)квалификация, като тези мерки трябва да са съобразени с пола.

Администрациите за социално осигуряване не могат да отговорят на предизвикателствата самостоятелно. Системите за стажуване, които функционират като неразделна част от пазарите на труда в някои страни, се разглеждат като фактор за по-ниските нива на безработица сред младите

работници. Те помагат за преодоляване на прехода между образование и работа, като същевременно осигуряват ценни трудови и житейски умения. Такива системи се нуждаят от сътрудничество на национално ниво между работодатели, синдикати и правителства, включително и определянето на нивата на заплатите и регулирането на пазара на труда.

5. Пазарите на труда и дигиталната икономика

Дигиталните технологии с компютърен хардуер, софтуер и мрежи като цяло вече са глобални и са част от ежедневието. С развитието на изкуствения интелект, интерфейсите и комуникационните протоколи те стават все по-сложни и интегрирани и трансформират глобалната икономика. Нарастващата дигитализация и взаимосвързаността на нашия свят обаче често се разглеждат само от гледна точка на развитието на технологиите, които правят ежедневието ни и работните ни места по-прости и по-безопасни. При по-внимателно вглеждане картината е по-сложна. За разлика от предишни технологични революции дигитализацията се развива с едно забележително темпо. Като се има предвид, че живеем в един многостранен, взаимосвързан свят, това се изразява в бързото трансформиране на националните икономики, както и на нашите модели на социално взаимодействие.

Предизвикателствата на променящата се работна среда

Както около нас се променя трудовият свят, така трябва да се променят и системите за социална сигурност. Голямото предизвикателство пред големите национални институции за социална защита е да се справят с темпото на промяната.

В трудовия свят ние наблюдаваме увеличаване на броя на самостоятелно организирани производствени системи, или т.нар. "crowdwork", които действат независимо чрез хора, които работят от дома си или от другата страна на земното кълбо и то в абсолютно реално време.

Все по-използвани са безпилотните летателни апарати (дронове), 3D принтерите и роботите, които допринасят за националното икономическо производство на много страни. В близко бъдеще роботите все повече ще заменят много от досадните, вредните или опасните форми на човешки труд. Това е нещо добро.

Социалноосигурителните системи и системите за безопасност на труда и здравето при работа се развиват в отговор на рисковете, свързани с обществените структури, пазарите на труда, трудовите отношения

и производствените технологии в средата на „индустриалния“ 20-ти век. Спадът на определени форми на труд и на някои професии, както и тенденциите към индивидуализация и гъвкавост, които характеризират новите форми на труд, вече представляват сериозни предизвикателства за традиционното финансиране на много от програмите за социална защита.

Условията на труд се развиват в много сектори. В някои от тях вече има повече гъвкавост на работното време. Ако бъде наложено, това може да бъде оценено от работещите като източник на несигурност. Но също така може да има и положителни резултати. Един от тях е очакваното намаляване на злополуките и заболяванията на работното място, тъй като това е възможност опасните работни задачи да бъдат автоматизирани.

Съществуват също и рискове. Голямото доверие в роботиката може да остане положително само, ако това продължава да бъде подкрепяно от силни регулации за защита на работещите и предотвратяване на злополуки и инциденти на работното място. Роботите не би трябвало да се използват като оправдание за по-слаб акцент върху превенцията на работното място.

Ключов въпрос е как използването на дигиталните инструменти, новите машини и изкуствения интелект ще се отрази на заетостта в традиционните сектори и дали това ще стимулира създаването на нови работни места в новите професии в т.нар. „индустрия 4.0“.

Възможни решения в отговор на дигиталната икономика

Що се отнася до социалноосигурителните системи, ефектите от цифровизацията заплашват финансовата устойчивост на програмите за социално осигуряване. Това създава и необходимост от разширяване на правното покритие върху нови категории работници. За отговарящите за безопасните условия съществува рискът от признаването на нови форми на психосоциален натиск и стрес на работното място. Този вид стрес вече е отразен в около половината от всички загубени работни дни в Европа. Друг потенциален риск може да бъде как да се гарантира спазването на стандартите за безопасни условия на труд при нарастващ брой на хората, работещи в дигиталната икономика при нетрадиционни и индивидуализирани условия.

На пазара на труда цифровите комуникационни технологии се трансформират според начина, по който някои услуги са регламентирани и предоставяни.

Допълнително и други форми на „работа по заявка“ през мобилни приложения в условията на съвременната икономика съвпадат по търсене и предлагане чрез използване на неоползотворени активи.

Някои от тези услуги се предлагат на основата на липсата на законово уточнени отношения работодател-служител. От практическа гледна точка тези платформи, както и новите работни практики и неконвенционални трудови правоотношения, които те представят, предполагат необходимост от реформа в регулацията.

Правните решения за световната дигитализация представляват първа важна стъпка за гарантиране на социалната защита и трудовите права на работниците и възможност да се противодейства на избягването на плащане на осигурителни вноски от работодателите. Социалноосигурителните администрации трябва активно да водят разговори за прилагане на пълното плащане на осигурителни вноски на базата на декларираните доходи от дигиталната икономика. Самата тя поставя под въпрос естеството на обезщетенията и услугите, от които ще има необходимост. Това е предизвикателство както към начина, по който те могат да бъдат адекватно финансирани, така и към това кой ще е отговорен за плащането на осигурителни вноски. Друг е въпросът кога отговорността ще прибегне до налагане и спазване на подзаконовите регулации за безопасни условия на труд и правото на обезщетение.

Социалноосигурителните администрации са не по-малко засегнати от цифровизацията в сравнение с другите доставчици на обществени услуги. Като цяло голяма част от това влияние е положително. За тях положителното в дигиталната икономика е бързото предлагане на нови дигитални решения. Недостатък е фактът, че съществуващите институционални практики се развиват по-бавно в сравнение с промените в света на труда. Да вземем за пример случая, когато юридическите правилници и наредби са остарели. Макар, че те със сигурност ще бъдат актуализирани, предизвикателството е, че това ще се случи с по-бавни темпове, отколкото е желателно, за да се предлага безпроблемна защита на всички работещи и във всички форми на работа.

Следващите 5 предизвикателства ще бъдат представени в следващия брой.

(превод: Весела Петрова и Петър Иванов)