**Интересный опыт стран ЕС**

**по совершенствованию социального обеспечения**[[1]](#footnote-2)

1)РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1.1)Стратегии цифровой трансформации

Стремясь адаптироваться к меняющимся потребностям населения и собственных сотрудников, организации социального обеспечения пользуются возможностями цифровых технологий для повышения эффективности, производительности и качества обслуживания. Ясное представление о путях перехода на цифровые технологии является залогом успеха в деле цифровизации операционной деятельности, предоставления государственных услуг и обеспечения исполнения сотрудниками своих функций.

За трёхлетний период Агентство DOST Азербайджана осуществило эффективный и

всеобъемлющий перевод всех процессов прежней системы управления со сложной и ригидной структурой на цифровые технологии. Им был разработан стратегический план,

направленный на обеспечение беспрепятственного доступа населения к государственным

службам социальной защиты, устранение бюрократических препон и повышение степени

удовлетворённости клиентов. Агентство поощряет развитие передовых технологий и

методологий для создания и расширения инфраструктуры социального обслуживания.

Этот процесс сопровождается последовательным укреплением кадрового потенциала, повышением эффектности корпоративного управления, совершенствованием инфраструктуры ИКТ и использованием ресурсов ИКТ для создания эффективного механизма государственного управления на основе электронных систем и качественных цифровых услуг.

Федеральный фонд пенсионного страхования Германии (Deutsche Rentenversicherung Bund– DRV) находится в процессе всеобъемлющей цифровой трансформации. Он назначил директора по цифровым технологиям и создал отдельное подразделение по цифровой стратегии и цифровой трансформации. На цифровизацию DRV нацелена отдельная цифровая стратегия.

Она строится на принципах и стратегических целях цифровизации основных бизнес-процессов DRV, касающихся членства, кадрового состава, производительности, будущего курса/инноваций и роли организации в обществе/политике, а также решения соответствующих операционных задач в сфере цифровизации.

1.2)Повышение качества обслуживания путём автоматизации и контроля

Государственная служба занятости Швеции (PES) прилагает значительные усилия по повышению согласованности, эффективности и законности своих процессов, позволяющих удостовериться в том, что лица активно заняты поиском работы и что они соответствуют критериям получения пособий по безработице. Внедрив новые регламенты и продолжив цифровизацию и автоматизацию ряда этапов процесса, PES внесла существенные изменения в методику подтверждения поисков работы. Она сосредоточила эти проверки в централизованном подразделении, которое занимается исключительно проверкой тех, кто находится в поиске работы. Специализированное обучение методам подтверждения поисков работы и оказанных услуг позволяет сотрудникам действовать верно, согласованно и эффективно. Работа централизованных подразделений проверки контролируется группой по оценке соответствия нормативным требованиям.

Ещё одним шагом к повышению эффективности работы PES стала автоматизация функции контроля лиц, ищущих работу. Автоматический обзор отчётов на основе оценки и сортирования рисков по степени остроты позволяет PES действовать на основании подтверждённых отчётов.

В случае низких рисков эти отчёты автоматически помечаются как проверенные, а в случае высоких рисков отчёты выделяются для контрольной проверки. Это решение усиливает контроль рабочего процесса и повышает экономическую эффективность.

2)РАСШИРЕНИЕ И СОХРАНЕНИЕ ОХВАТА СОЦИАЛЬНЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ

2.1)Оптимизация процесса формализации трудоустройства и расширение

социальной защиты уязвимых групп в Турции

Организация социального обеспечения (SSI) Турции разработала ряд инициатив по улучшению охвата различных групп населения.

Программа EDU-CARE направлена на содействие формальному трудоустройству женщин, занимающихся уходом за детьми на дому, упрощая для них регистрацию и предоставляя им финансовую поддержку. Общая цель состоит в том, чтобы создать более благоприятный и привлекательный рынок труда для женщин за счёт улучшения организационной структуры, а также соблюдения правовых норм. Более глобальная цель заключается в улучшении условий работы на турецком рынке труда. К концу 2021 г. в рамках данной программы 5025 лиц, осуществляющих уход, были переведены на формальную основу; 4086 матерей зарегистрировались для участия в программе поддержки работающих матерей (при том, что планировалось охватить 3700); и от работающих матерей было получено 18572 заявления на получение пособий.

Ещё одна инициатива была принята с целью поддержать формализацию трудоустройства домашних работников.

SSI предлагает онлайн-сервис Simple Employership Application, упрощающий процесс регистрации, в том числе для налоговых процедур. Успех данного проекта измеряется количеством работодателей, нанимающих домашних работников и регистрирующихся через приложение. Статистика демонстрирует тенденцию к увеличению числа регистраций.

2.2)Всеобъемлющий подход к расширению пенсионного обеспечения

в Казахстане

Единый накопительный пенсионный фонд Казахстана (ЕНПФ) решает задачи по расширению пенсионного обеспечения за счёт всеобъемлющего подхода, включающего в себя разнообразные каналы качественного обслуживания, цифровизацию и мероприятия по информированию общественности. Несмотря на обязательное членство в программе,

её эффективному охвату препятствовали такие факторы, как неформальная экономика, низкий доход и недостаточная финансовая грамотность застрахованного населения и некоторые нормативные ограничения. Одно из таких ограничений заключается в том, что обязательное членство распространяется только на работников, занятых полный рабочий день.

В качестве ответной меры ЕНПФ стремился к упрощению процесса регистрации и развитию многоканальных услуг (т.е. веб-сайты, мобильные приложения, колл-центры и т. д.). Кроме того, для охвата удалённых географических районов ЕНПФ ввёл Мобильные офисы и Группы мобильных агентов, одновременно заключив партнёрское соглашение с Национальной почтовой службой на предмет использования её сети. В ЕНПФ были оцифрованы ключевые процессы, позволяющие подавать различные формы в режиме онлайн. Теперь клиенты смогут подавать свои заявки в электронном виде, используя официальные цифровые подписи, выданные государственными органами.

Кроме того, ЕНПФ тесно сотрудничает со СМИ и экспертами в области коммуникаций и организует презентации для работодателей, работников, студентов и других лиц в целях информирования общественности. В соответствии со Стратегией развития ЕНПФ на 2017–2021 гг. количество филиалов ЕНПФ увеличилось на 19% по сравнению с 2016 г. Услуги ЕНПФ теперь доступны в круглосуточном режиме без выходных для всех клиентов, что наряду с другими нововведениями позволило ЕНПФ обеспечить непрерывность обслуживания во время кризиса COVID-19.

3)УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ СТАРЕЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ

3.1)Франция: поддержка формализации персональных услуг

 Центральное агентство органов социального обеспечения Франции (Agence

centrale des organismes de securite sociale – ACOSS), которое руководит Союзами

социального обеспечения и сбора семейных пособий (Union de recouvrement

des cotisations de securite sociale et d’allocations familiales – URSSAF), реализует

стратегию формализации и профессионализации персональных услуг. Её цель

состоит в профессионализации и формализации услуг по уходу на дому,

особенно работников, оказывающих помощь пожилым лицам в организации

самостоятельной жизни.

 С помощью «дематериализованного универсального ваучера трудоустройства»

(CESU+) был упрощён процесс формализации помощи, получаемой на дому,

и уменьшения налоговых сборов. На практике это позволяет создать упрощённую

систему онлайн-регистрации с поддержкой в форме политики налоговых

расходов, согласно которой государство берёт на себя оплату половины затрат

по найму лица, осуществляющего уход. Цель состоит в том, чтобы обеспечить

профессионализацию услуг по уходу на дому и предоставить лицам, работающим

в этой сфере, формальный статус работников с соответствующими правами

на профессиональную подготовку. Самозанятые лица, осуществляющие уход,

могут платить взносы, дающие им право на полный объём социальной защиты,

что позволяет им формально регистрироваться как микропредприятия с

одним работником.

3.2)Азербайджан: политика социальной поддержки лиц в возрасте 65 лет и старше

Агентство устойчивого и оперативного социального обеспечения Азербайджана

(DOST) предоставляет одиноким пожилым лицам без близких родственников или

законных представителей социальные услуги на дому. Социальные работники

помогают им с ведением домашнего хозяйства, уборкой, покупкой продуктов

питания и лекарств, осуществлением платежей и решением других задач.

Кроме того, Агентство разработало инициативы по улучшению социального

обеспечения пожилых лиц, в том числе в целях повышения качества их жизни

и поощрения их активного участия в жизни общества. Агентство назначено

исполнительным органом третьего уровня совместного проекта по «активному

старению» Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской

Республики и Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА). В рамках проекта

Агентство ведёт работу по нескольким направлениям, таким как обмен опытом

пожилых лиц с молодым поколением, обучение пожилых лиц новым знаниям и

навыкам в области информационных технологий, а также организация их досуга.

Кроме того, Агентство учредило программу «Серебряный DOST», в рамках которой

пенсионеры нанимаются в качестве волонтёров на срок не менее двух месяцев.

Программа позволяет представителям разных слоёв общества стать на время

социальными работниками и помогать гражданам в центрах обслуживания DOST.

4)СОДЕЙСТВИЕ ИНКЛЮЗИВНОМУ РОСТУ И СОЦИАЛЬНОЙ СПЛОЧЁННОСТИ

4.1)Мальта: программа Making work pay

В 2014 году правительство Мальты развернуло программу «*Making work pay»*, с тем чтобы снизить зависимость населения от социального обеспечения, увеличить число застрахованных работников и стимулировать рост экономики. На рынке труда проводится последовательная активная политика, стимулирующая возвращение к трудовой деятельности экономически неактивных и безработных лиц; в рамках программы выплачиваются пособия по месту работы, обеспечивается бесплатный уход за детьми работающих и учащихся родителей, а также уход за учениками начальных классов до и после занятий. Особенно важно то, что размер пособий постепенно сокращается в течение трёх лет, чтобы бенефициары программы могли постепенно избавиться от зависимости в виде социальной помощи. Кроме того:

- Чтобы стимулировать второго родителя (обычно мать) к трудоустройству , семьям с двумя кормильцами предоставляется пособие в большем размере, чем семьям с одним кормильцем.

- Бесплатные услуги детских садов и внешкольного ухода за малолетними детьми призваны помочь матерям работать полный рабочий день.

- Министерство по делам семьи, правам ребёнка и социальной солидарности координирует свои действия с работодателями частного сектора, обеспечивая приём на работу участников программы.

- Социальные пособия постепенно уменьшаются в течение трёх лет с 65% до 45% и затем

до 25%. Идея состоит в том, чтобы мотивировать участников программы.

- В течение трёх лет работодателям частного сектора предоставляется 25% социальные

пособия, чтобы помочь им с профессиональным обучением участников программы.

- В течение этого периода министерство последовательно накапливает средства, эквивалентные 10%, 30%, а затем и 50% расходов на социальную помощь, которые затем перенаправляются службам занятости, программам профессиональной подготовки и другим программам по борьбе с бедностью.

4.2)Турция: реализация программы Transition to Formality

Кризис сирийских беженцев, который был спровоцирован конфликтом, начавшимся в 2011году, изначально рассматривался как чрезвычайная гуманитарная ситуация. С тех пор массовая миграция сирийцев в соседние страны создала новые вызовы с точки зрения их интеграции и обустройства, а также разделения ответственности за предоставление им помощи. В связи с этим в Турции была инициирована программа Transition to Formality (TFP).

Её цель состоит в том, чтобы способствовать формальной занятости так называемых «сирийцев, находящихся под временной защитой» (Syrians Under Temporary Protection – SUTP), которые бежали в Турцию от конфликта в Сирии, и предоставлять им достойную работу в принимающих сообществах. Программа открыта и для граждан Турции. На практике в её рамках финансовая поддержка оказывается работодателям, нанимающим беженцев SUTP и граждан Турции. Работодатели от имени беженцев обращаются за разрешениями на работу в Турции. Программа TFP предусматривает возмещение работодателям сборов на разрешения на работу и взносов на социальное обеспечение бенефициаров TFP в течение шести месяцев после подтверждения факта их трудоустройства Организацией социального обеспечения.

Программа TFP содействует развитию культуры формальной занятости и поощряет работодателей исполнять свои обязательства по социальному обеспечению. Она поэтапно вводится в провинциях Турции начиная с 2019 года.

**5)**ОТВЕТНЫЕ МЕРЫ НА ПАНДЕМИЮ COVID-19 В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО

ОБЕСПЕЧЕНИЯ.

Компании по страхованию от несчастных случаев на производстве предоставили подробные руководства по соблюдению предписаний по безопасности и гигиене труда с целью обеспечить более безопасную рабочую среду.

Признание COVID-19 профессиональным заболеванием работников здравоохранения облегчило для медицинских работников процедуру подачи заявления на компенсацию. Цифровые технологии способствовали созданию межведомственных сетей для совместного наблюдения за ходом пандемии COVID-19 и устранения её последствий для занятости, а также для обеспечения доступа к услугам социального обеспечения.

1. Доклад Международной ассоциации социального обеспечения (ISSA) : «Приоритеты

социального обеспечения: тенденции, проблемы и решения» 2022г. (https://ww1.issa.int/ru/about/the-issa) [↑](#footnote-ref-2)