

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПОДХОД ПРИ

ДОЦ. Д-Р ИК.Н. НЕНО ПАВЛОВ, СПЕЦИАЛНО ЗА В. „ЗАСТРАХОВАТЕЛ ПРЕС“



телната защита.

Следователно първопричината за възникването на **отношенията между държавите-членки с осигурителен елемент** и тяхното национално регулиране са гарантираните възможности, права и условия на икономически активните лица в рамките на ЕС⁵:

Първо, да приемат реално отправените предложения за трудова заетост в друга държава-членка, както и по свой независим избор да упражняват ефективна трудова заетост в чужбина.

Второ, свободно да се движат, влизат и пребивават на територията на друга държава-членка, да пребивават със своите семейства и упражняват заетост (самонаетост) на нейна територия при условията и изискванията за местните граждани.

На второ място свободното движение на самонаетите лица⁴ се свързва с правото на установяване и правото на предлагане на бизнес-услуги на територията и законодателството на друга държава-членка.

Трите основни свободи на европейските човешки ресурси - на движение на работници, на установяване в друга държава за живеене, за пребиваване, за заетост, предприемачество и предлагане на услуги от самонаетите лица се основават на концепцията за гъвкавост и отвореност, за свободно движение на трудовия пазар в ЕС за населението на всички държави-членки. В рамките на ефективното реализиране на тези свободи възникват и се проявяват **междудържавните отношения в областта на осигури-**

или на издръжка на работника, както и родните по възходяща линия, намиращи се на негова издръжка. Същите имат правото да упражняват всякаква трудова дейност на територията на приемащата държава, макар да не са нейни граждани, а децата - на достъп до всички институции на образованието и специализираните програми за стажове и заетост.

Шесто, да останат да пребивават на територията на приемащата държава-членка, след като са били наети и са упражнявали заетост на нейна територия в съответствие с правилата на Регламент 1251/70. По-конкретно, да са придобили право на пенсия за старост по нейното законодателство, да са били наети на работа в приемащата държава най-малко 12 месеца и да са пребивавали на нейна територия повече от три години⁶. При изпълнение на тези изисквания от посочените категории лица право на пребиваване автоматично придобиват и членовете на техните семейства, включително при настъпила смърт на наследодателя.

Седмо, свободно да се установяват, пребивават и предлагат услуги на територията на друга държава самонаетите, притежаващи необходимата квалификация като физически и като юридически лица⁷, потвърдена посредством процедурата за взаимното признаване на дипломи и други квалификационни документи⁸.

Съобразно приетите договорености за изграждането на европейското законодателство няма общи, универсални норми за пъл-

но уеднаквяване на условията и параметрите за организирането на осигурителната защита в случаите на движение на човешките ресурси между 27-те държави-членки на ЕС. Всяка една от тях е **независима във формирането на политиката по социално осигуряване** и свободно избира своя осигурителен модел, кръга на осигурените лица и покритите рискове, вида, размера и условията за получаване на плащанията, начина на осигуряване на чуждите граждани извън европейските регламенти, системите на финансиране и достъпа до тях.

В контекста на възприетия принцип в Европейския съюз за управление на „единството в многообразието“ се запазва **суверенността и автономността на системите за социално осигуряване**, при което всяка страна по отношение на чуждите граждани прилага собственото си законодателство. Приоритетното прилагане на този едностранчив подход би довело до противоречия и негативен конфликт на интереси във взаимодействието на различните осигурителни системи в рамките на ЕС, до прилагането на нееднакви законодателни режими, нормативи, изисквания за достъп и стандарти за осигурителна защита. Той реално би затруднил свободното движение на гражданите на Общността поради законодателни пречки в социалната защита при настъпването на даден риск, с което би създавал социална несигурност, неблагоприятни финансови последици и бедност в случаите на неработоспособност сред мобилната част от населението на държавите-членки.

За тяхното преодоляване в рамките на Европейския съюз са създадени достъпни **механизми и методи за координация на националните системи за социална сигурност, в това число на системите за социално осигуряване**. Визията е чрез тях да се постигне необходимата съгласуваност, прозрачност, приспособяване и конвергенция на различните схеми за осигурителна защита през жизнения цикъл на мигриращото население в Обединена Европа.

Прилаганите механизми за **координация на осигурителните системи в рамките на Европейския съюз са**:

- Европейските директиви;
- Европейските регламенти;
- Решенията, препоръките и станови-

щата на институциите на ЕС;

□ Откритият метод за координация;

□ Международните двустранни координационни договори и споразумения за социална сигурност между държавите за уреждането на конкретни проблеми на осигурителните схеми. По отношение на държавите-членки те могат да допълват координационния обхват на Регламентите при преценка за тяхната необходимост в практиката.

В този смисъл **генезисът на координационните механизми в областта на социалното осигуряване** е заложен в логиката и договореностите за изграждането на ЕС, в разработването на европейското законодателство и концепцията на осигурителните политики.

На практика регулацията на взаимнообвързаността и взаимозависимостта в междудържавните осигурителни отношения се извършва чрез изградената **относително самостоятелна правна система на ЕС, която е с признат примат (приоритет) над националните законодателства на страните-членки**. По този начин се постига унифицирано прилагане от тях на общностното право и координационната рамка на ЕС, базирани на общопризнати принципи, правила, механизми и унифицирани норми.

В тази връзка може да се каже, че от една страна, националните осигурителни законодателства чрез транспонирането на Директивите, Рамковите решения, становища и препоръките на комисията и съвета са интегрирани в законодателната система

на ЕС, а от друга страна, те са зависими от правото на ЕС поради признатия му примат над тях. Това ще рече, държавите-членки да не могат да прилагат законодателни норми в регулационето на междудържавните осигурителни отношения, които са несъвместими с европейската правнокоординационна система⁹.

Реализирането на обща европейска осигурителна политика в междудържавните отношения изисква задължително възприемане на законодателните решения на европейско ниво, като в компетенцията на националните законодателства остава решаването на конкретни специфични проблеми, стоящи извън пълномощията на институциите и правото на Общностно ниво.

По принцип социалното осигуряване е областта, в която се запазва в териториален обхват компетентността на държавите-членки, а ангажираността на ЕС е да се намесва с **координиращи функции за хармонизиране на осигурителните норми чрез директивите; съгласуването на осигурителните дейности в трансграничните отношения при свободното движение на хора чрез регламентите и сближаването на резултатите от осигурителните политики и практики в страните чрез Открития метод за координация**. В последния случай ЕС има изключителната компетенция да определя общите цели на политиките по социално осигуряване и да насърчава сътрудничеството в рамките на Европейския социален модел.

Директивите на ЕС в областта на социалното осигуряване са задължителни нормативни актове с юридическа сила за промяна и постигане на конкретен резултат в хармонизация-

¹ Тя е наследник на сформирания с Парижкия договор от 18 април 1951 г. Европейско обединение за въглища и стомана, преименувана с Договора от Маастрихт на 1 ноември 1993 г. в Европейски съюз.

² На практика трите стълба на ЕС са: икономическата интеграция; общата външна политика и политиката на сигурност; правосъдието и вътрешните работи. Вж.: Борисов О., Право на Европейския съюз, С., 2005.

³ В съответствие с разпоредбите на Регламент 1612/68, регулиращи свободния достъп до пазара на труда на другите държави-членки, вкл. чрез посредничеството на публичните трудови борси и едновременното третиране при наемане на работа и изпълнението ѝ.

⁴ В своя обхват те включват и т.нар. „регулирани професии“ като лекари, медицински сестри, акушерки, фармацевти, зъболекари, ветеринари, архитекти, адвокати, а също търговци, хотелиери, търговски агенти, транспортни и туристически агенции и др.

⁵ Вж.: Матисен, П.С.Р.Ф., Европейско право (въведение), С., 2007, с. 376-381.

⁶ С изключение на случаите на настъпила неработоспособност поради рисковете трудова злополука и професионална болест.

⁷ Матисен, П.С.Р.Ф., Цит. съч., с. 387.

⁸ За самонаетите лица в нерегулираните професии се изискват доказателства за упражняването на професията в конкретен вид услуги най-малко две години през последния десетгодишен период. Вж. Матисен, П.С.Р.Ф., Цит. съч., с. 399.

⁹ Вж. също Борисов О., Право на Европейския съюз, С., 2005; Основни договори на Европейския съюз, т. I и II, С., 1997; Матисен, П.С.Р.Ф., Цит. съч., с. 95.