

**БЪЛГАРИЯ В  
ЕВРОПЕЙСКИЯ  
СЪЮЗ**

**Правата на българските граждани  
на  
единния европейски пазар на труда**

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО  
ИНСТИТУТ ЗА СЛЕДДИПЛОМНА КВАЛИФИКАЦИЯ

**Правата на българските граждани на  
единния европейски пазар на труда**

НАЦИОНАЛЕН СЕМИНАР

ГАБРОВО, 16 МАЙ 2008 Г.

УНИВЕРСИТЕТСКО ИЗДАТЕЛСТВО «СТОПАНСТВО»  
СОФИЯ, 2008

## СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор.....	
Европейският социален модел : Лисабонската стратегия и Стратегията за заетост на ЕС проф. д-р Катя Владимирова, УНСС .....	
Европейският пазар на труда- състояние и тенденции доц.д-р Маргарита Атанасова, УНСС.....	
Правото на свободното движение на работници: достъп до европейските пазари на труда и достойни условия на труд. Основни права при търсене и намиране на работа в друга държава Лиляна Станкова – началник на отдел в МТСП.....	
Правата в областта на социалното осигуряване на хората, които работят в страните от Европейския съюз Мария Касърова, Национален осигурителен институт.....	
Права на българските здравноосигурени граждани да ползват медицински услуги в страните от ЕС доц. Т.Чолакова, Национален център по здравна информация.....	
Права при придобиване на образование и квалификация в страните от ЕС и тяхната връзка с пазара на труда гл. ас. д-р Светла Бонева, УНСС.....	

## Предговор

Българските граждани от 01.01. 2007 г са пълноправни граждани на Европейския съюз (ЕС) и като такива имат право за свободно движение, пребиваване, работа и социална сигурност в държавите членки на общността.

Свободното движение на хората е една от четирите основни свободи, гарантирани от правото на ЕС. Гражданите на ЕС могат да отидат в друга държава-членка временно или постоянно с цел да работят или учат, да предлагат или получават услуги, да основават предприятие или да живеят там.

Ползването на съществуващите права се основава на знанието и желанието за информираност на всички граждани, в т.ч. и на новоприюединилите се страни като Р България.

Настоящата публикация е предназначен за тези, които искат да знаят и да ползват новите си права като граждани на ЕС, които искат да учат, работят и пребивават в други държави от ЕС, за представители на местна администрация, работници, служители, академична общност, журналисти, учащи, неправителствени организации. Целта е да се даде отговор на много въпроси и главно на най-важните сред тях: Какво представлява европейския социален модел и европейския пазар на труда? Какви са възможностите за работа в държавите от ЕС? Какво е необходимо да се знае и какво трябва да се направи за ползване на тези права и придобивки, произтичащи от европейското право и европейския социален модел? Какво трябва да знаем когато искаме да работим, учим, пребиваваме като граждани на ЕС във всяка една от неговите страни или когато се нуждаем от здравна помощ?

Изданието е по повод на провеждащия се Национален семинар в гр. Габрово и е част от дейностите, провеждани в изпълнение на Комуникационната стратегия на Р България за Европейския съюз. Тази обществена поръчка на Министерския съвет на Р България се осъществява от Университетът за национално стопанство и по-конкретно неговия Институт за следдипломна квалификация и други партньори.

Най-важните права, обект на дискутиране на семинара, които са представени и в настоящата публикация са: правото на свободното движение на работници: достъп до европейските пазари на труда и до достойни условия на труд

и сигурност; правата във връзка със системата за социална сигурност и ползването на медицински услуги; правата при престой и пребиваването в страни от ЕС; правата и възможностите за придобиване на образование и квалификация.

Ползите от тези дейности са получаване на конкретни и практически полезни знания и информация за: ефективно реализиране на новопридобитите права на равноправни граждани и трудещи се, равноправни при наемане и заплащане на труда, при ползване на обезщетения и социална сигурност; използване на основните права и от съпрузите, децата и възрастните родители; какво и как да се направи, за да се използват всичките тези нови възможности и предизвикателства пред българските граждани от всички поколения;

На основата на основополагащите за ЕС документи и решения каквито са Лисабонската стратегия, Европейската стратегия за заетост и европейския социален модел се представя новата ситуация на европейските и националния пазар на труда, открояват се основните тенденции в развитието на трудовия пазар в страните от ЕС и придобиването на нови права, сигурност за достойни условия на труд и на сигурност при загубата на трудоспособност поради възраст или заболяване и на българските граждани в държавите от Общността. В тази връзка се посочват основните права, които произтичат от свободното движение на работници: при търсене на работа, при работа в друга държава, права на придружаващите членове на семейството.

Обект на третиране са и основните параметри на механизма за координиране на системите за социална сигурност на страните в ЕС, видове обезщетения, които са включени в механизма на координация на системите за социална сигурност; видове закрила, която се предоставя от европейското законодателство; осигурителните вноски и право на пенсия; здравното осигуряване и право на медицинска помощ; паричните обезщетения при болест; системите за отпускане на семейни обезщетения

Представени са правата във връзка с придобиването на образование и квалификация основните тенденции в развитието на системата за образование и обучение в страните от ЕС, основни изисквания за придобиване на образование и квалификация в страни от ЕС, система за признаване на образователни и квалификационни степени, източници на информация във връзка с придобиване на образование и квалификация в страни от ЕС и други.

## **Европейският социален модел :**

### **Лисабонската стратегия и Стратегията за заетост на ЕС**

проф. д-р Катя Владимирова, У НСС

С присъединяването си към Европейския съюз България се включи в общите пазари и политики на най-развитите в икономическо и социално отношение европейски страни. С това страната ни получи изключителен шанс за развитие и значително увеличи индивидуалните възможности на всеки един от нейните граждани.

Европейският съюз се отличава от другите интеграционни обединения и държави със своя социален модел, който е израз на споделени общи ценности по отношение на правата на човека, демокрацията и солидарността, обвързването на икономическото развитие със социалната справедливост и социалната кохезия.

Европейската общност в своята полувековна история прие и установи редица общи политики, стратегии и програми и м стандарти по отношение на труда и социалната политика, които включват:

- Над петнадесет директиви, установяващи минимални стандарти в трудовото право, в т.ч. правото на информиране и консултиране на работниците, защитата на служителите от масови съкращения и банкрут на работодателя, здравословни и безопасни условия на труд, права за фиксирано работно време, непълно работно време и щатни служители, максимално работно време, равни възможности, равнопоставено отношение и заплащане, отпуск за гледане на дете, расова равнопоставеност, недискриминация, защита на младите хора на работното им място.

- Законодателство в защита на социално-осигурителните права на работниците и служителите, самонаетите и техните семейства.

- Европейска здравноосигурителна харта, която позволява на всички европейски граждани достъп до здравно осигуряване във всички държави членки на общността.

- Правото на Европейските граждани да живеят и работят във всички държави членки на ЕС.

- Сътрудничество между държавите членки в областта на социалната интеграция, пенсионното осигуряване, здравеопазването и грижите за възрастните хора, така, че националните реформи в системите за социално осигуряване да работят за успешното преодоляване на общите предизвикателства, свързани със стареенето на населението, увеличаване на гъвкавостта в сферата на труда и други.

- Утвърждаване на социалния диалог в ЕС, което позволява европейските социални партньори да участват в дефинирането на европейски трудови и социални стандарти и активно да работят за тяхното налагане в практиката.

### **Европейски социален модел**

Европейският социален модел се разви през последните 40 години на основата на най-съществените общи достижения, които бяха значително увеличени с договорите от Маастрихт и Амстердам. Той включва: свободното движение на работници; постигането на равенство между мъжете и жените в професионалната заетост; здравословни и благоприятни условия за трудещите се; условия за труд и заетост и от по-скоро - борба срещу всички форми на дискриминация.

Извънредният европейски съвет в Люксембург (1997 г) представлява важен етап по отношение мобилизацията на ЕС за по-висока заетост и разработването на Европейската стратегия за заетост. Договорът от Амстердам, в който специална глава е посветена на фундаменталната роля на договорите между социалните партньори в законодателния процес, заедно със Европейската Стратегия за Заетост (ЕСЗ) и приетия от Европейския съвет в Лисабон подход за координиране на страните в областта на социалното включване и социалната защита са значителна крачка в реализирането на европейския социален модел

Европейският социален модел се определя преди всичко със значението, което отдава на високата заетост и социална сигурност, на системите за социална защита, развитието на социалния диалог и на услугите от общ интерес за постигане на социална кохезия на обществото. Повишаването на жизнения стандарт, подобряването на условията на труд, постигането на социална сигурност и на равнопоставеност са сред най-важните направления на трудовата и социалната политика на Европейския съюз и членуващите в него страни.

Постигането на стратегическите цели на социалния модел на ЕС се осъществява по пътя на координираните действия на ЕС в областта на: развитие и сближаване на националните законодателства; разработване и реализиране на национални планове за действия в полза на заетостта; разработване и реализиране на различни програми за борба срещу бедността и социалното изключване и за постигане на социална кохезия.

През последните години ЕС провежда активна социална политика, политика на по-висока заетост на населението, достъп до пазара на труда за всички и равни възможности в професионалния живот и кариера за мъжете и жените. Важна роля за това има действащото законодателство и особено политиката на сближаване на законодателството на страните-членки на Европейската общност. В изпълнение на посочените цели ЕС подготвя и приема редица документи (директиви и други), разработват се и съгласува политики, планове и конкретни програми за действие.

Основните източници на правото на ЕС, включително и в областта на труда и социалната сигурност, са в западноевропейската теория и практика, в приетите международни трудови конвенции, Европейската социална харта и други. Правото на ЕС е продължение и развитие на международните и европейски норми и стандарти, като отчита целите на общността и достигнатото в нея равнище на живот и развитието на демокрацията в сферата на труда и управлението.

Социалната сигурност е основно средство за солидарност между жителите на всяка държава в контекста на общото право на всеки на социална закрила.

Препоръката на Съвета 92/442/ЕИО от 27 юли 1992 г. Относно уеднаквяване на целите и политиките за социална закрила, отчитайки Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета от Европейския

съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г от държавните глави или ръководители на правителствата на 11 държави-членки, определи, че

. изграждането на вътрешния пазар трябва да предлага в социалната област подобрения за работниците от Европейската Общност, особено по отношение на социалната закрила;

. развитието на социалните права на трудещите се от Европейската Общност трябва да се осигури на подходящо равнище, както за работниците и служителите, така и за самостоятелно заетите лица.

Съгласно разпоредбите, прилагани във всяка страна

- всеки работник от ЕО има право на подходяща социална закрила и, независимо от неговото положение и големината на предприятието, в което той е нает на работа, да ползва подходящо равнище на обществено осигуряване;

- лицата, които не са имали възможност да се включат или да се завърнат на пазара на труда и нямат средства за преживяване трябва да имат възможност да получават достатъчно средства и социално подпомагане за справяне със специфичното си положение;

- всеки работник от ЕО, към момента на своето пенсиониране, трябва да има право да ползва средства, които да му/й осигуряват задоволително жизнено равнище;

- всяко лице, достигнало пенсионна възраст без право на пенсия или бездруги средства за съществуване, трябва да има право на достатъчно средства и на медицинско и социално подпомагане, съответни на неговите потребности.

Съгласно *Споразумението за социалната политика*, сключено между държавите-членки на Европейската Общност (с изключение на Обединеното Кралство Великобритания и Северна Ирландия), Общността и държавите членки имат за цел насърчаването на трудовата заетост, подобряването на условията на живот и труд, надеждна социална закрила, диалога между представителите на управлението и труда, развитието на човешките ресурси с цел трайна висока степен на трудова заетост и борба с изолацията.

За постигането на тези цели Общността подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в следните области : подобряване на работната среда за закрила

на здравето и безопасността на работниците; условия на труд; информирането и консултирането с работниците; равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа; интегриране на лицата, изключени от пазара на труда.

Системите за социална защита са съществена част от европейския социален модел. Сътрудничеството между държавите в тази област съдейства за повишаването на тяхната ефективност. Модернизирането на системите за социална защита се изисква да отговори на изискванията за солидарност по отношение на пенсионното и здравното осигуряване и широко участие на пазара на труда.

С Договора от Амстердам започва да се регламентира недопускането на дискриминация по признаците: пол, расов или етнически произход, религия, възраст, наличие на увреждания и сексуална ориентация. През 2000 г е приет т.нар. «антидискриминационен пакет» - две директиви и програма за действие. Едната забранява дискриминацията на основата на расовия или етнически произход във всички сфери на обществения живот, а другата обхваща всички признаци (без пол) но само в сферата на труда.

### **Лисабонската стратегия – нов етап в развитието на ЕС**

Европейският съвет от Лисабон (март 2000 г) прие като стратегическа за Европейския съвет целта да стане европейската икономика на знанието, най-конкурентоспособна и най-динамична в света, способна за траен икономически растеж, съпроводен от количествено и качествено подобряване на заетостта и постигането на тази основа на по-голяма социална кохезия. Той фиксира като цел постигането на пълна заетост. В Лисабон страните-членки отбелязаха че: “Преходът към икономика на знанието трябва да се осъществи на основата на европейския социален модел с неговите много развити режими на социална защита. С приетите заключителни документи от ЕС в Лисабон, бяха очертани стратегическите ориентири и приоритети на съгласуваната социална политика на

ЕС. Счита се че той е важен етап за укрепването, засилването и модернизирането на европейския социален модел.

Трите взаимосвързани цели поставени на ЕС са: икономика на знанието; пълна заетост и образование.

Икономиката на знанието се свързва с икономически растеж на основата на новите технологии и знанието, т.е. на основата на новите комуникационни и информационни технологии и високо образование и професионална подготовка. Знанието е това, което може да скъси дистанцията на страната, така както и на ЕС спрямо САЩ. (САЩ отделят 3% от БВП за висше образование, Европа – 1,4%). Европа изостава в развитието и прилагането на новите информационни технологии, от тяхното използване от населението в сравнение с Китай и Индия. Количественото сравнение не е достатъчно когато става въпрос за достъпа по социални групи. Равенството в образованието да се оценява като се има предвид средата, която го прави различно за отделните хора.

В тази перспектива, социалната политика трябва да изпълни две цели и особено да се засили ролята на социалната политика като фактор за конкурентоспособността; заедно с това тя трябва да бъде по-ефикасна в преследването на нейните собствени цели в областта на защитата на индивидите, в намаляването на неравенството и за социално единение (кохезия).

Прие се по същество промяна в концепцията за икономическо развитие: икономика за всички, т.е. достъп на всички до производителна заетост и до създаваните блага; развитие на икономика, отчитаща концепциите за социална и солидарна икономика; икономическите стратегии и приоритети да са подчинени на развитие на човешкия потенциал и мотивирането му за високопроизводителен труд; промяна на политиката и приоритетите при разпределението на БВП: инвестиции в човешкия фактор, развитието на новите технологии като основа за по-висока заетост и икономически растеж.

На съвета в Лисабон отново беше поставена като цел на общността постигането на пълна заетост на трудоспособното население, на по-висока заетост, която не нарушава принципите на конкуренцията и изискването за нарастваща производителност. Новият момент е по-високата заетост да се постигне при по-

добри условия на труд, по-качествени работни места. По-високата заетост да бъде същевременно и стабилна заетост, не социална, а икономическа заетост.

Целта на ЕС, поставена на съвета в Лисабон, е достигане на 70% заетост до 2010 г, в т.ч. 60% за жените, 50% за възрастната РС жените; засилване на социалното направление на разширяването на ЕС и неговите външни връзки.

На проведените по-късно Европейски съвети бяха конкретизирани и препотвърдени поставените цели. Например за ЕС (Солун, юни 2003г) по-високата заетост може да се постигне на основата на по-висока заетост на младите, жените и хората във високите възрастови групи, т.е. увеличаване на достъпа до заетост и удължаване участието в икономиката на населението на 60 и повече години

Образованието, знанието и новите технологии са фундаментите на новия икономически растеж, на новите икономики. Те осигурява и достъп до заетост и доходи на всички. Важен акцент е осигуряването на равни възможности за получаване на качествено образование още от най-ранната възраст на децата.

Обновената Лисабонска стратегия е част от Интегрираните насоки за растеж и заетост. В рамките на общия процес, Европейската комисия наблюдава и оценява напредъка по изпълнението на политиката, представя Съвместен доклад по заетостта и специфични препоръки за всяка държава поотделно. Основните предизвикателства в областта на заетостта и пазара на труда в контекста на общностните цели от Лисабон са:

Прилагане на интегриран и последователен подход за повишаване на икономическата активност и равнището на заетост в реалната икономика.

Повишаване на конкурентоспособността на работната сила и осигуряване на съответствието между търсенето и предлагането на труд в новата ситуация на пазара на труда

Изпълнение на съгласувани действия за по-голяма гъвкавост и сигурност на пазара на труда.

В рамките на общностната политика всяка от държавите членки определя националните си предизвикателства, цели, стратегия и разработва планове и програми за тяхното осъществяване.

## Европейската стратегия за заетост

След Европейския съвет в Лисабон (март 2000 г) се поставиха и по-конкретни цели до 2010 г в областта на заетостта и включването на по-слабо представените социални групи на пазара на труда. Наред с целта за повишаване на общото равнище на заетост се постави и целта за повишаване равнището на заетост на жените и на други групи от населението, в които жените са силно представени (възрастните, младежите и др.).

През 1997 г се прие Европейската стратегия за заетост и първите насоки по заетостта (19 на брой). По-късно беше приет подхода на *координиране на действията на държавите* при разработването на техните национални стратегии за заетост и национални планове за действия по заетостта, които реализират приетата Стратегия. На тази основа България разработи и прие своята Стратегия за заетост (2004-2010 г) и след 2000 г ежегодно приема и изпълнява национални планове за действия в полза на заетостта. На равнище ЕС се отчитат действията на държавите и постигнатите резултати. Това е съпроводено с формулирането на препоръки до всяка държава по изпълнението на двата документа. Това дава прозрачност на политиките и обмен на добри практики

Европейската стратегия по заетостта (ЕСЗ) е в съответствие и с Глобалната стратегия по заетостта на Международната организация по труда (МОТ), която предвижда: превръщане на заетостта в централен въпрос за всяка икономическа и социална политика; отчитане значението на повишаване на производителността на труда и особено тази на работещите бедни хора; осигуряване на ресурси и нови инвестиции за постигане на социална стабилност, спазване на основните трудови стандарти; насърчаване на създаването на работни места с добри условия за труд като фактор за повишаване на производителността; насърчаване на предприемачеството и частните инвестиции; насърчаване на адаптивността и повишаване на пригодността за заетост; предотвратяване на дискриминацията на пазара на труда; изграждане на макроикономическа рамка за повишаване на заетостта. Европейската стратегия за заетост се основава на политиките за ускорен

и стабилен икономически растеж на страните от общността, на структурни реформи и ускорено въвеждане на новите технологии с цел създаване на повече и по-качествени работни места, повишаване на конкурентоспособността на европейските икономики и по-нататъшно развитие на европейския модел за социална сигурност. Съгласно нея до 2010 г страните членки на ЕС, следователно и Р България, следва да достигнат следните конкретни цели, а именно:

- равнище на заетост общо за трудоспособното население от 70 %
- равнище на заетост на жените – 60 %
- равнище на заетост на по-възрастните работници (55-64 г) – 50 %
- предлагане на нов старт на всеки безработен младеж, преди да са минали 6 месеца, откакто е останал без работа, а за възрастните – 12 месеца<sup>1</sup>
- участие на населението във възрастовата група 25-64 г над 10 % в различни форми на учение през целия живот
- намаляване на равнището на отпадане от образователната система до под 10%.

В обновената през 2003 ЕСЗ са записани по-конкретни цели и сравнителни показатели, като например “.... до 2010 г осигуряване на грижи за деца за най-малко 90% от децата на възраст от 3 години до задължителната възраст за започване на училище и за 33 % от децата под тригодишна възраст”.

Перспективата за постигането на пълна заетост се свързва с усилията, които са необходими за улесняване участието на по-голям брой хора на пазара на труда. Това означава да се засили политиката, целяща постигането на професионалното равенство между жените и мъжете, по-добре да се съчетава професионалния и семейния живот, улесняване заетостта на възрастните, борба срещу продължителната безработица, интеграция в обществото на най-уязвимите групи от населението.

Постигането на пълна заетост на този етап се свързва с:

> Нарастването на участието в труда на основата на по-доброто съвместяване на семейния и професионалния живот както на мъжете, така и на

---

<sup>1</sup> Новият старт е под формата на обучение за придобиване на професионална квалификация, служебен стаж, работа или друга мярка за заетост, която, ако е възможно, се комбинира с помощ за търсене на работа.

жените, улесняване на достъпа до заетост и оставането в нея на специфични групи от населението като продължително безработни, инвалиди, възрастни, хора от малцинствата.

> Улесняване внедряването на съгласуваните стратегии за заетост и в частност, отчитане по-добре на целите за увеличаване на заетостта с необходимостта от подобряване на нейното качество.

> Борбата с продължителната безработица.

> Развитието на местните и регионалните стратегии за заетост;

> Подобряването на достъпа до образование и подготовка през целия живот и в частност в областта на новите технологии, за да се предотврати недостига на квалифицирана работна сила.

> Насърчаването и разпространението на добрите практики.

> Улесняване движението на европейските граждани, отчитане на връзките между миграционните потоци и политиките за заетост.

➤ Изследването на връзката между социалната политика и политиката на конкуренция.

Стратегията по заетостта на Р България (СЗБ) е разработена на основата на Европейската стратегия по заетостта (ЕСЗ), произтичаща от решенията на Люксембургската извънредна конференция (1997 г) и от Споразумението в Амстердам (глава Заетост). Последвалите Европейските съвети и особено този в Лисабон от март 2000 г, доразвиха и конкретизираха различни аспекти от нея и на по-късен етап беше приета ревизираната Европейска стратегия по заетостта.

Българската Стратегия за заетост се основава на формулираните в ЕСЗ три основни цели : постигане на пълна заетост; създаване на качествени работни места, осигуряващи висока производителност; постигане на социална кохезия на основата на осигуряването на достъп до пазара на труда и заетост на всички групи от икономически активното население.

В приетата и осъществявана Стратегия по заетостта<sup>2</sup> в България се съдържат десет основни насоки за постигане на поставените цели: разкриване на работни

---

<sup>2</sup> Приета от МС на 6 ноември 2003 г, с. 20

места и предприемачество; насърчаване на адаптивността и мобилността на пазара на труда; насърчаване развитието на човешкия капитал и учението през целия живот; повишаване предлагането на работни места и насърчаване на активното стареене; равенство между мъжете и жените; насърчаване на интеграцията и борба с дискриминацията на хората с неравностойно положение на пазара на труда; повишаване атрактивността на работата и заработване на доходите; трансформиране на недекларираната работа в редовна заетост; действия за намаляване на регионалните различия в заетостта; активни и превантивни мерки за безработните и неактивни лица.

Обновената Стратегия по заетостта (2008-2015 г) има за основна цел повишаването на предлагането на труд, вкл. чрез активирането на продължително безработните и неактивни лица, подпомагане на преходите между различните състояния на пазара на труда (неактивност, безработица, заетост), подкрепа на социалното включване на уязвимите групи, насърчаване участието в различни форми за учене през целия живот и повишаване на производителността на труда. Тази основна цел се предвижда да бъде реализирана посредством три подцели:

- достигане на пълна, висококачествена и продуктивна заетост
- постигане на баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда
- участие в обучението и инвестирането в човешкия капитал .

За тяхното реализиране се предвижда осъществяването на действия и мерки за постигане на : пълна заетост, високо качество и продуктивна заетост; ефективна интеграция на лицата от неравностойните групи; гъвкавост и сигурност при утвърждаване на подхода към работа, основан на „жизнения цикъл“; образование и обучение в подкрепа на прехода към икономика на знанието.

Промените в мащабите и качеството на търсенето на труд в страната поставя все по-остро въпроса за образованието, компетентността и адаптивността на работната сила, а стареенето на населението – усилия за осигуряване устойчивост на публичните финанси.

## **Общите стратегии и политики на ЕС в националния социален модел**

Задължителното законодателство в рамките на ЕС, което е под формата на директиви на европейско ниво в социалната сфера в областта на трудовото право, безопасността и здравето при работа, равнопоставеността на мъжете и жените и борбата с дискриминацията е включено в националното законодателство. Важен проблем е създаването на институции и ефективен контрол за неговото прилагане. В това отношение ролята на организациите на социалните партньори и на неправителствения сектор се очаква непрекъснато на нараства. Аналогична и дори по-активна е тяхната роля по отношение на формирането и реализирането на европейските стратегии и политики в областта на труда, социалното осигуряване и социалната закрила. Така на практика европейският социален модел ще намери своето приложение и в България.

Основни инструменти за тези политики са периодично разработваните стратегии и планове за действие каквито са тези в областта на заетостта, бедността, интеграцията на имигрантите и различните етноси и други.

Финансирането на мерките става по линия на Европейския социален фонд и програмите на общността. Тяхната цел е допълване и подпомагане на мерките, приемани на национално равнище, т.е. Основното финансиране на социалната политика остава за държавите членки. Посочените инструменти имат рамков характер, т.е. средствата са налице, но отпускането, изразходването и отчитането им става при много строги правила, гарантиращи целесъобразното и ефективното им усвояване, т.е. всичко е в ръцете на държавата.

Изграждането на национален капацитет в институциите, териториите и индивидите създава значителни възможности за ефективно участие в европейските програми и фондове, в изграждането на общия европейски дом.

Структурните фондове и кохезионния фонд на ЕС, които финансират икономически и социални проекти в най-бедните региони на Европа също са решаващи инструменти за повишаването на жизнения стандарт и преодоляване на неравенствата в Европа. Например, от присъединяването на Португалия през 1985

г. , жизненият стандарт там е нараснал с 50 %. Във вътрешния пазар на ЕС повишаването на покупателната способност на една страна-членка е от директна полза за бизнеса в останалите държави-членки. Въпросът е как да направим така, че тези структурните фондове и кохезионния фонд да работят и в новите страни-членки – в частност от Централна и Източна Европа – и да им помогнат да се развиват бързо и ефективно, адаптирайки се към днешните предизвикателства и условия.

Европейският съюз създава програми за образование и обучение, сред които се откроява програмата Еразмус, която от 1987 г. позволи на 1,2 млн. европейски студенти да учат в университети на други страни-членки. Други програми позволяват обмен между студенти, учители и институции в училища, университети, обучение за възрастни и професионална квалификация

Европейският бюджет, възлизащ на 126.5 млрд. евро, е инструмент с голям потенциал за Социална Европа. Към момента той се изразходва по следния начин: 46 % за кохезия, 43 % за помощ за селското стопанство; 0,9 % за образование и обучение; 0,2 % за социална политика. Има дебати дали В ЕС има дебати дали харчи бюджета си за правилните приоритети с съответствие с днешните и бъдещите предизвикателства, както и за ефективното и ефикасно използване на ресурсите в отделните държави, реализиращи програми и преоритети по различните европейски програми.

През 2007 г България получи достъп до Структурните фондове и Кохезионния фонд на ЕС. Това са основните инструменти на ЕС за провеждането на регионална политика. ЕС е една просперираща икономическа общност, но са налице различия в равнището и динамиката на развитието на над 250-те региона в съюза. Премахването на тези несъответствия и предоставянето на гражданите на ЕС на равни възможности за достъп до качествено образование и обучение, за достоен живот, за екологично чиста околна среда, за осигуряване на благоприятна бизнес-среда е основната цел на политиката за сближаване.

Основна роля на мерките и действията, финансирани с Европейските структурни фондове е да допълват и подкрепят водените от държавите членки

политики, а Европейският социален фонд (ЕСФ), на свой ред допринася на целите на Общността, свързани със засилването на икономическото и социалното сближаване, като се подобрява трудовата заетост и възможностите за работа. ЕСФ по-конкретно подкрепя дейности в контекста на Европейската стратегия за заетост и Интегрираните насоки за растеж и заетост.

Стратегическата визия и приоритетите за развитието на България в рамките, на които ще се реализират мерки и дейности с финансовата подкрепа на ЕС, се съдържат в Националната стратегическа референтна рамка (НСРР). Тя е дългосрочен документ, представящ ролята на структурните фондове през периода 2007-2013 г. В подкрепа на стратегията за развитие на страната при изпълнение на политиката на сближаване на ЕС. Националната стратегическа референтна рамка се изпълнява чрез реализацията на седем оперативни програми за съответния период: «Развитие на конкурентоспособността на българската икономика»; «Регионално развитие»; «Околна среда»; «Транспорт»; «Развитие на човешките ресурси»; «Административен капацитет»; и «Техническа помощ».

Според прогнозите, залегнали в НСРР, реализацията на мерки и дейности с финансиране от средства от Структурните фондове ще създаде около 20 000 нови работни места през 2008 г.

Най.значителната подкрепа за постигане на целите в НСРР в областта на учението през целия живот, пазара на труда и социалното включване ще осигури Оперативната програма «Развитие на човешките ресурси» 2007-2013 г.. В рамките на нея ще се финансират дейности за: насърчаване на икономическата активност и развитие на пазара на труда; повишаване на производителността на труда и адаптивността на заетите; подобряване качеството на образованието и обучението; социалното включване и насърчаване на социалната икономика; социалните и здравните услуги и други. Голяма част от финансираните действия по тези основни направления е предвидено да бъдат осъществявани от широк кръг бенефициенти, сред които са и социални партньори, образователни и обучаващи институции, работодатели и консултантски организации, неправителствени организации, доставчици на социални услуги и други

## **Европейският пазар на труда-състояние и тенденции**

Доц.д-р М.Атанасова, УНСС

В контекста на членството на България в ЕС се налага все по-често да се изследват и обсъждат европейските измерения на редица социално-икономически процеси в нашата страна, в т.ч. и на българския пазар на труда. По този повод нараства интересът към задълбочено познаване на състоянието и тенденциите на европейския пазар на труда като система, която оказва влияние върху търсенето и предлагането на труда в България. Известно, че още в предприсъединителната фаза (особено след 2000 г.) у нас започват да се прилагат политики и стратегии за управленски въздействия върху българския трудов пазар, които подготвят необходимите предпоставки за неговото включване в европейския пазар на труда. Анализите след първата година от членството ни в ЕС показват, че все по-често, това, което се случва на българския пазар на труда, се оказва във взаимна връзка с развитието на европейския трудов пазар, без да се подценява фактът, че се запазват редица от неговите регионални особености.. В рамките на настоящия доклад се представят основни характеристики и тенденции в развитието на европейския пазар на труда след 2000 г. и се очертават редица предизвикателства пред един от неговите регионални сегменти- българския трудов пазар.

### ***Характеристики и тенденции на европейския пазар на труда***

Анализът на характеристиките и тенденциите на европейския пазар на труда се основава на официални статистически данни и публикации<sup>3</sup> на институциите на ЕС като се включва и представеният през месец февруари 2008 г. “Съвместен доклад по заетостта”<sup>4</sup>. В него се дава обща положителна оценка на развитието на европейския трудов пазар през последните години като тя се свързва както с благоприятната икономическа среда така и с проведените реформи чрез целенасочена работа за изпълнение на Европейската стратегия за заетост.

---

<sup>3</sup> Quarterly EU Labour Market Review, Autumn 2007, European Commission, DG Employment , Social Affairs and Equal Opportunities; Официална страница на Евростат: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<sup>4</sup> Joint Employment Report 2007/2008, Council of the EU, Brussels, 3 March 2008

Подчертава се, че стабилният ръст на заетостта в ЕС вече води до приближаване до общата цел на Лисабонската програма- равнище на заетост 70 % през 2010 г.

Данните показват, че през периода 2000- 2007 г. в ЕС се отбелязва нарастване на заетостта (коефициентът на заетост се представя като относителен дял на заетите лица от населението на съответната възрастова група) и през 2007 г. тя достига 65,3% като в същото време безработицата намалява и през 2007 г. е 7,1%. Значителни позитивни промени в заетостта и безработицата през този период се очертават и в България. (Вж. Таблица 1).

**Таблица 1**

**Основни данни за пазара на труда в ЕС-27 и България за периода 2000- 2007 г. (%)**

	ЕС-27		България	
	2000	2007	2000	2007
<b>Заетост</b>	62,2	65,3	50,4	61,7
<b>Заетост на възрастни (55-64).</b>	36,9	44,2	20,8	42,6
<b>Заетост на жени</b>	53,7	57,3	46,3	54,6
<b>Заетост на непълно раб. време</b>	16,2	18,1	3,2	2,0
<b>Заетост на срочен договор</b>	12,3	14,4	6,3	6,2
<b>Безработица</b>	8,6	7,1	16,4	6,9
<b>Безработица при младежи до 25 г.</b>	17,4	15,4	33,7	15,1
<b>Индекс на средна годишна заплата на един нает*</b>	100	103,7	100	130,2
<b>Индекс на разходите за труд за един човекочас**</b>	100	133,7	100	177,3
<b>Индекс на БВП на глава от населението**</b>	100	100	27,9	38,3
<b>Индекс на ПТ на един човекочас****</b>	100	100	27,5	31,4

\* Средна брутна годишна заплата в евро на един нает на пълно работно време в индустрията и услугите в предприятия с персонал с 10 и повече наети.

\* \* \* \* \* Позитивните промени в заетостта и безработицата в ЕС през периода 2000-2007 г. се съпровождат с ускорен ръст на заетостта при възрастните работници и при жените. Тези тенденции са характерни както за ЕС като цяло така и за България. В същото време в определени аспекти трудовият пазар у нас се различава от европейския и това се свързва от една страна с ниската степен на разпространение на гъвкавите форми на заетост, а от друга страна- с ускорения ръст на разходите за труд. Така например относителният дял на заетите на непълно работно време в страните от ЕС нараства от 16,2% през 2000 г. на 18,1% през 2007 г., а относителният дял на заетите на срочен договор – съответно от 12,3% през 2000 г.- на 14,4% през 2007 г. На фона на тези промени в ЕС се очертава относително ниската степен на популярност на тези форми на заетост в у нас. През 2007 г. в България само 2 % от заетите работят на непълно работно време и съответно- 6,2 % - на срочен договор. Пазарът на труда в у нас се отличава и с ускорен ръст на разходите за труд спрямо общата динамика на този показател в ЕС през периода. Данните показват, че от 2000 г. до 2007 г. разходите за труд на един човекочас в ЕС нарастват с 33,7%, като в същото време у нас те се увеличават със 77,3 %.

Според периодичните анализи на Евростат<sup>5</sup> стабилният растеж на заетостта на европейския пазар на труда през 2007 г. се свързва както със стабилното нарастване на БВП в общността така и с оживлението на трудовите пазари в Германия, Полша, Испания и Франция след 2006 г. Прогресивните промени на трудовите пазари в тези страни компенсират някои негативни тенденции в ръста на заетостта в Италия и Великобритания през 2007 г. В останалите страни от ЕС – Кипър, Ирландия, Латвия, България, Литва, Холандия, Люксембург, Германия и Малта се отбелязва относително висок темп на нарастване на заетостта. Положителните промени на европейския трудов пазар се характеризират и със спад в равнището на безработица, което се свързва както с благоприятното развитие на икономическата активност в страните от ЕС така и със силната редукция на

---

<sup>5</sup> Quarterly EU Labour Market Review, Autumn 2007, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

безработицата през 2007 г. в Полша и Германия. Равнището на безработица отбелязва относително голям спад и в редица други страни на ЕС- България, Чехия, Латвия, Литва, Словения. Позитивни промени настъпват и в равнището на младежката безработица- през 2007 коефициентът на младежка безработица в ЕС е 15,2% докато през 2004 г. е бил 18,6%. С висока динамика се характеризира след 2004 г. спадът на младежката безработица в Полша, Германия и Франция.

Нарастването на заетостта в ЕС-27 (от 209,7 млн. През 2000 г. на 222,2 млн през 2007 г.) се съпровожда с нарастване на абсолютния брой и на относителния дял на заетите в услугите. През 2000 г. те са 137,5 млн. (65% от всички заети) , а през 2007 г. са 152,7 млн- 68,7% от всички заети. За същия период заетите в селското стопанство, риболов и горско стопанство намаляват от 16,6 млн (7,9% от всички заети) на 13,6 млн (6,1% от всички заети). През периода се отбелязва ръст на заетите в индустрията- от 55,5 млн през 2000 г. те се увеличават на 55,8 млн през 2007 г.- главно за сметка на нарастване на заетите в строителния сектор.(Таблица 2)

**Таблица 2**

**Динамика в структурата на заетостта в ЕС-27 и в България през периода 2000-2007 г.**

	ЕС-27*		България **	
	2000	2007	2003	2006
<b>Общо заети (млн)</b>	209,7	222,2	2,83	3,32
-селско стопанство	16,6	13,6	0,29	0,25
-индустрия	55,6	55,8	0,93	1,07
-услуги	137,5	152,8	1,62	1,78
<b>Общо заети (%)</b>	100	100	100	100
-селско стопанство	7,9	6,1	10,1	8,1
-индустрия	26,5	25,1	32,7	34,6
-услуги	65,6	68,8	57,2	57,3

\*Информационен източник: Quarterly EU Labour Market Review, Autumn 2007, European Commission, DG Employment , Social Affairs and Equal Opportunities

\*\*Данните за България обхващат периода 2003- 2006, Информационен бюлетин, МТСП, ноември 2007 г

Тенденциите в структурата на заетостта в България са подобни на тези в ЕС през периода, като се запазват някои съществени различия в равнищата. Относителният дял на заетите в услугите у нас е 57,3%- доста под средното за ЕС равнище- 68,8%. В същото време у нас остава относително висок (34,6%) дялът на заетите в индустрията, който е 25,1% в ЕС през 2007 г.

След 1990 г. в ЕС системно се наблюдават и редица качествени параметри на заетостта<sup>6</sup>, като в това отношение съществено място заемат периодичните изследвания на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд. Данните от последното проучване<sup>7</sup> показват, че преобладаващата част (над 80%) от заетите в ЕС са удовлетворени от условията на труд характеризирани чрез: сигурност на работното място, позитивна работна атмосфера, възможности за обучение и развитие. Заетите на традиционни режими на работно време оценяват високо възможностите, които им се предоставят за балансиране на трудови и лични/семеенни ангажименти. В същото време 44% от заетите, които полагат допълнителни работни часове, посочват, че не са удовлетворени от възможностите за съчетаване на трудов и личен живот. Около 5% от анкетираните споделят, че са имали случаи на неправилно третиране (вкл. и насилие) при изпълнение на трудовите задължения, като при заетите в образованието и здравеопазването тези случаи са шест пъти по-високи спрямо средното равнище на показателя за изследваната съвкупност. Работещите в публичния сектор два пъти по-често участват в обучения в сравнение със заетите в частния сектор. В същото време заетите на непълно работно време и на срочен договор по-рядко участват в обучение в сравнение с останалите заети. Нараства броят на работните часове, през които се работи при висока интензивност- висока скорост и кратки срокове за изпълнение на трудовите задачи. Заетостта с платени работни часове при мъжете е два пъти по-висока от тази на жените, при които се регистрира относително висока заетост с неплатена работа. Разширява се приложението на компютрите в работата като се увеличава дялът на хората, които използват компютрите през цялото си

---

<sup>6</sup> "Improving quality in work: a review of recent progress", Commission of the European Communities, Brussels, 2003

<sup>7</sup> Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 2008

работно време. Преобладаващата част от заетите посочват, че работата им е интересна и предоставя възможности за научаване на новости, въпреки, че достъпът до обучение не се е подобрил. В рамките на общия позитивен резултат, който се очертава от изследването на равнището на удовлетвореност от труда, съществуват и определени различия между отделните държави (общо 31 държави са обхванати в проучването). Най-високи равнища на удовлетвореност от труда са регистрирани сред заетите в Дания, Норвегия, Великобритания и Швейцария. По повод на относително високите нива на удовлетвореност, които са посочени от заети във Великобритания, могат да се подчертаят основните прогнози за предпочитани от работодателите практики по управление на човешките ресурси в тази страна. Данните показват, че очакванията за 2008 г. са свързани с предпочитания за наемане по гъвкави форми- работа за непълно работно време и на срочен договор като само 37% от работодателите възнамеряват да следват практиката на наемане на служители на пълно работно време. Това означава по-широки перспективи за приложение на гъвкави работни условия, възможност за “работа от дома”, “плаващо работно време”, “интензифициране на работата” за сметка на по-малко работни дни в месеца. Наред с това за 2008 г. на трудовия пазар във Великобритания се очакват нарастване на възможностите за обучение и кариера, по-широко включване на пенсионери за работа в компаниите и интензивно използване на интернет за търсене на работници.

В проучването на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд най-ниски равнища на удовлетвореност от труда се очертават сред заетите в Турция, Румъния, Гърция и България.

Въз основа на анализирани характеристики и тенденции в развитието на европейския трудов пазар може да се направи изводът, че през последните години се осъществяват позитивни промени в заетостта и безработицата. Равнището на заетостта при по-възрастните работници и при жените продължава значително да нараства в ЕС като цяло. Но въпреки постигнатите положителни резултати, Европа все още е далеч от целите по отношение на заетостта за 2010 г. Настоящото равнище на заетостта предполага, че за да бъде постигната поставената цел, през 2008 г. трябва да се създадат нови 5,5 млн. работни места, а общо до 2010 г. ще

трябва да бъдат създадени допълнителни 20 милиона работни места. За да се даде подходящ отговор на предизвикателствата на глобализацията и на застаряването на населението, е необходимо да се удвоят усилията, като се инвестира повече и по-целенасочено в обучението през целия живот.

В Съвместния доклад по заетостта се посочват положителните тенденции след 2003 г. в ръста на производителността на труда в ЕС, въпреки че се запазва изоставането спрямо основните световни конкуренти на ЕС (САЩ и Япония). За да се преодолее това изоставане е необходимо съществено увеличение на инвестициите в човешки капитал и по-точното им насочване към потребностите на пазара на труда. Необходимо е обучението да започва в най-ранна възраст и да продължава през целия живот, а придобитата в професионалната дейност квалификация да бъде признавана навсякъде в Европа.

В доклада се посочват и редица препятствия пред системата на европейския пазар на труда като: недостиг на работна сила и на квалификация във все повече сектори (напр. в здравеопазване, грижи за възрастни хора, образование, редица инженерингови дейности). По този повод е необходимо все по-добро прогнозиране и проследяване на бъдещите квалификационни потребности. Необходимо е да се подобри регионалната и националната мобилност на работната сила, както и да се изработи регламентирана имиграционна политика, която да бъде съпътствана от мерки за подобряване на икономическата и социална интеграция на имигрантите.

По-нататъшното нарастване на ПТ и преодоляването на очертаните препятствия трябва да се свързва и с динамиката на разходите за труд в ЕС. Данните показват, че в рамките на ЕС-27 разходите за труд показват тенденция за слабо нарастване (3,2%) през периода 2006-2007, като в същото време се очертават групи страни от страни (предимно от новоприсъединените), където ръстът на разходите за труд е висок. Така например през 2007 г разходите за труд в България, Естония, Латвия, Литва, Унгария, Полша и Румъния са нараснали с повече от 10% спрямо 2006 г.

Състоянието и тенденциите на трудовия пазар през периода 2004-2006 г. в страните, които се присъединяват към ЕС през 2004 г. са интересни в контекста на настоящото изложение, защото очертават рамката на евентуални промени и на българския пазар на труда през следващите години. Данните от таблица 3 дават възможност да се проследи динамиката на основните показатели на трудовия пазар в две от тези страни- Словакия и Латвия, които са относително по-близо до България като равнище на жизнен стандарт. След 2004 г. и в двете страни се отбелязва ускорен ръст на заетостта и намаляване на безработицата, при това в съчетание с подобряване на индекса на БВП на глава от населението. Това намира израз и в положителни промени в индекса на ПТ на един човекочас. Данните показват, че след 2004 г. в тези страни рязко нараства средно-месечният разход за труд на един нает.

**Таблица 3**

**Основни данни за промени на трудовия пазар в ЕС-27, Словакия, Латвия и България за периода 2004- 2006 г.**

	2004	2006	Изменение
<b>Заетост (%)</b>			
България	54.2	58.6	+4,4
Словакия	57.0	59.4	+2,4
Латвия	62.3	66.3	+4
<b>Заетост на възрастни (55-64).</b>			
България	32.5	39.6	+7,1
Словакия	26.8	33.1	+6,3
Латвия	47.9	53.3	+5,4
<b>Безработица (%)</b>		2007	
България	12.0	6.9	-5,1
Словакия	18.2	11.3	-6,9
Латвия	10.4	5.9	-4,5
<b>Средно-месечен разход за труд на един нает*</b>			

България	213.5	242.9	+13,7%
Словакия	636.0	775.4	+21,9%
Латвия	388.7	531.8	+36,8%
<b>Индекс на БВП на глава от населението</b>		2007	
ЕС 27	100.0	100	
България	33.9	38.3	+4,4
Словакия	57.3	67.8	+10,5
Латвия	45.8	57.4	+11,6
<b>Индекс на ПТ на един човеко-час</b>			
ЕС 27	100	100	
България	30.2	31.4	+1,2
Словакия	56.6	61.1	+4,5
Латвия	36.1	40.4	+4,3
<b>Индекс на разходите за труд на един човеко-час</b>			
ЕС 27	116.0	129.1	
България	122.5	150.5	
Словакия	148.4	187.4	
Латвия	144.7	219.1	

\* Средномесечни разходи за труд, които прави работодателят (работни заплати, социални осигуровки и др.) на месец разделени на съответния брой наети на пълно работно време.

Данните от таблица 3 разкриват, че през първите години от членството на Словакия и Латвия в ЕС техните трудови пазари се характеризират както със съществено нарастване на заетостта и намаление на безработицата така и със значителен ръст на ПТ и на БВП на глава от населението. Във връзка с това равнището на ПТ и на БВП на глава от населението в двете страни се приближават към равнището на тези показатели в ЕС-27. Отбелязва се и ускорено увеличаване на индекса на разходите за труд (близо 2 пъти) в двете държави за периода, докато за ЕС- 27, този индекс нараства с 29,1 п.п. Прави впечатление, че през този период динамиката на тези показатели в България все още не е толкова изявена. Индексът на разходите за труд в България нараства по-бавно, а индексът на ПТ се променя значително по-малко в сравнение с двете държави.

Представените промени в трудовите пазари на страни, които се присъединяват към ЕС през 2004 г., могат да се използват само като ориентир за очакваните тенденции и предизвикателства на българския пазар на труда у нас през следващите години.

Анализираните в настоящото изложение данни показват, че основните тенденции в развитието на българския трудов пазар съвпадат с тези, които се очертават в ЕС, но се забелязват и някои различия. От една страна темповете на нарастване на заетостта и на намаляване на безработицата у нас са по-високи. От друга страна се запазват определени различия в равнището на показателите за заетостта, за производителността и за възнагражденията. Във връзка с тези особености се формират и редица предизвикателства пред пазара на труда в България през следващите години.

### ***Предизвикателства пред пазара на труда в България***

Основните предизвикателства пред пазара на труда в България през следващите години се свързват с нарастване на изискванията към качествата на предлаганата работна сила, което ще води до съответни промени и в търсещите и в предлагащите труд у нас.

През първата година от членството на България в ЕС се формира ясна тенденция за бърз ръст на заетостта (съчетан с намаляване на безработицата), при което вече се очертава дефицит в предлагането на труд- както по отношение на количеството, така и на качеството на предлаганата работна сила. По този повод се подчертава, че българският трудов пазар става все повече “пазар на кандидата”-ситуация, при която предлагащите труд имат по-големи възможности да представят нарастващи изисквания по-добри условия за работа, заплащане и професионално развитие. Това намира отражение и в относително висок ръст на възнагражденията<sup>8</sup> през 2007 г. Според проучванията основните причини за нарасналото търсене на

---

<sup>8</sup> С цел повишаването на прозрачността на пазара през 2007 г., JobTiger започна да публикува онлайн желаните и предлаганите възнаграждения по бизнес сектори и региони.

работна сила са както растежът на икономиката, притокът на нови чужди и български инвестиции и стартирането на големи инфраструктурни проекти така и неефективно използване на персонала в предприятията. *Миграцията към страните от ЕС* на специалисти с различна квалификация оказва и ще оказва все по - значим натиск върху трудовия пазар. Определено влияние върху търсенето на труд у нас оказват редица несъвършенства на *информация за пазара на труда и ниската мобилност на работната сила в рамките на страната.*

Нарастването на изискванията към качествата на работна сила засега у нас се съчетават с относително нисък интерес на работодателите да инвестират в обучение на персонала. Изследване от 2007 г. показва, че повече от половината работодатели нямат намерение да осъществяват дейности по подготовка на наети кадри.<sup>9</sup> Относително голяма част от работодателите планиращи да обучават служителите си предпочитат обучение на работното място - 40%. Семинари от различен характер планират 22%, а опреснителни курсове – 16% от анкетираните. Най-малко са работодателите – само 12%, които планират курсове за преквалификация и 11% - езикови курсове. При недостиг на кадри около 3% от работодателите обмислят възможността да наемат работници от чужбина, а 12,4% споделят, че ще потърсят подходящи служители от друг регион.

Проучването на бъдещите промени в търсенето на труд у нас показва, че за периода 2008-2010 г. като най-търсени се очертават: продавачи в магазини и демонстратори, механици и монтьори на транспортни средства, сервитьори и бармани, готвачи, шивачи/моделниери, строителни техници, медицински сестри, строителни техници, персонал – приемащ и даващ информация и шофьори. Сред висококвалифицираните аналитични и приложни специалисти като най - търсени се очертават: компютърни специалисти, строителни инженери, икономисти, машинни инженери и лекари.

През 2007 г. почти всички свободни места обявени от работодателите са за квалифицирани работници - 94%. Хора без професионална квалификация са

---

<sup>9</sup> .«Проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация», МТСП, [www.mlsp.government.bg/bg/news/presentation](http://www.mlsp.government.bg/bg/news/presentation), Проучване на социологическата агенция "Витоша Рисърч" и анализаторската група "Индъстри Уоч" по поръчка на Министерството на труда и социалната политика в периода от февруари до април 2007 г.

търсени едва за 4 % от работните места. Проучването през 2007 г. установява, че на пазара не достигат около 7000 автомеханици и монтьори, 4800 сервитьори и бармани, 2500 оператори на машини и 2400 готвачи. По отношение на висококвалифицираните специалисти бизнесът има нужда от близо 4000 икономисти, 2200 строителни инженери и 2000 машинни инженери. Има свободни места за близо 1900 хуманни лекари. Изследването потвърждава, че за мнозинството работодатели, от ключово значение за разрастването на техния бизнес е служителите да притежават способности за бързо адаптиране в нова среда, комуникативност и умения за работа в екип. Съществени са изискванията към уменията за работа с компютър и с интернет и чуждоезиковата подготовка.

Очертаващите се тенденции за дефицит на висококвалифицирани кадри и за относително бързо нарастване на възнагражденията на българския трудов пазар не би следвало да бъдат изненада- най-малкото, защото тази ситуация вече е известна от опита на голяма част от страните, които се присъединиха към ЕС през 2004 г. Данните показват, че в същото време в тях се осъществяват и позитивни промени в производителността на труда и икономическия растеж, които водят до по-добри позиции на съответните страни по един от ключовите показатели за жизнен стандарт- БВП на глава от населението.

## **Правото на свободното движение на работници: достъп до европейските пазари на труда и достойни условия на труд. Основни права при търсене и намиране на работа в друга държава**

Лиляна Станкова – началник на отдел в МТСП  
“Миграция и свободно движение на хора”

### **Какви са основните права на гражданите на ЕС, свързани с пребиваването в друга държава-член с цел работа ?**

Свободното движение на хора е една от четирите основни свободи, гарантирана от правото на Европейската общност. Гражданите на Европейския съюз (ЕС) могат да отидат в друга държава-член, с цел да работят или да учат, да предлагат или да получават услуги, да основат предприятие, или да останат да живеят там.

Целта на този материал е да ориентира и запознае с правата, свързани с пребиваването в друга държава-член с цел работа. Тук ще се опитаме да предоставим отговори на тези и други въпроси, например, ако искате да работите в друга държава-член на ЕС, или ако вече работите в такава държава и искате да знаете какви са правата ви (вашите и на членовете на семейството ви) в сравнение с тези на работниците от страната-домакин или в случаите, когато работите в една държава-член, а живеете в друга. Под формата на въпроси и отговори ще разгледаме варианти извън преходните периоди, които някои от държавите-членки прилагат в тази област спрямо българските работници. Новите държави-членки (с изключение на Малта) и някои от старите държави-членки не прилагат преходен период към нас, а останалите държави-членки прилагат облекчен разрешителен режим с поэтапно отваряне на своя пазар на труда, като използват различни механизми – облекчен прием за определени професии, прилагане на квоти за достъп до определени стопански сектори и други механизми.

Преди да пристъпим към отделните въпроси, следва да се знае, че в изпълнение на политиката по трудовата миграция Министерството на труда и

социалната политика създава мрежа от Служби по трудови и социални въпроси (СТСВ) към посолствата на България в чужбина. Към момента са създадени СТСВ към Посолствата в Берлин, Мадрид, Атина, Лондон (и Дъблин). СТСВ оказват съдействие на работещите в съответната държава български граждани за разрешаване на възникнали затруднения и не се колебайте да потърсите тяхната помощ или съвет при пребиваване в някоя от тези държави. При необходимост техните координати са следните:

<b>Служби по трудови и социални въпроси (СТСВ) към посолствата на Р България в чужбина</b>	
<p><b>СТСВ-Мадрид, Кралство Испания</b>  <b>Раймонд Сапарев</b>                      Consejero, Oficina de asuntos laborales y sociales                      Embajada de la Republica de Bulgaria                      Travesia "Santa Maria Magdalena" 15,                      28016 Madrid                      tel.: 0034 - 913 455 761 (ext. 222)                      tel./fax: 0034 - 917 030 065                      e-mail: <a href="mailto:rsaparev@yahoo.com">rsaparev@yahoo.com</a>,  <a href="mailto:rsaparev@gmail.com">rsaparev@gmail.com</a></p>	<p><b>СТСВ-Берлин, ФР Германия</b>  <b>Тинка Троева</b>                      Botschaftsrätin für Arbeits- und Sozialangelegenheiten                      Botschaft der Republik Bulgarien                      Mauerstr. 11, 10117 Berlin                      Tel.: 0049 - 30 206 74 939                      Fax: 0049 - 30 206 74 947                      E-mail: <a href="mailto:lsocial@botschaft-bulgarien.de">lsocial@botschaft-bulgarien.de</a>                      Web: <a href="http://www.botschaft-bulgarien.de">www.botschaft-bulgarien.de</a></p>
<p><b>СТСВ-Атина, Гръцка република</b>  <b>Екатерина Димитрова</b>                      Head of Labour and Social Affairs Office                      Embassy of the Republic of Bulgaria                      Greece, Athens - Paleo Psychico, 33A                      Stratigou Kallari st. 154 52                      Tel: 0030 - 210 67 44 680                      Fax: 0030 - 210 67 44 682                      e-mail: <a href="mailto:social_bgembass@abv.bg">social_bgembass@abv.bg</a></p>	<p><b>СТСВ-Лондон, ОК и Р Ирландия</b>  <b>Даряна Коцева</b>                      Head of Labour and Social Affairs Office                      Third Secretary Social and Labour Affairs                      Embassy of the Republic of Bulgaria-                      London                      186-188 Queen's Gate, London SW7 5HL                      Tel. : 0044 - 020 7584 1960                      Fax: 0044 - 020 7581 3144 ext.118                      e-mail :  <a href="mailto:d.kotzeva@bulgarianembassy.org.uk">d.kotzeva@bulgarianembassy.org.uk</a></p>

***Причислявам ли се аз към категорията “работник”***

***съгласно правото на ЕО?***

Европейското законодателство, отнасящо се до свободата на движение на работници, се прилага спрямо работниците-мигранти, тоест вие ще бъдете

защитени като такъв, ако сте гражданин на една държава-член на ЕС или на Европейското икономическо пространство и се преместите от родината си в друга държава-член, за да работите там. Това законодателство се прилага спрямо вас и при завръщане в родината, след като сте упражнили правото си на свободно движение. Терминът “работник” е дефиниран най-общо от Съда на ЕО като човек, който се занимава с действителна и ефективна работа, за която получава заплащане.

Определението е широко и обхваща също тези, които работят под четиридесет часа седмично, стажанти, чиято заплата е по-ниска от минималната работна заплата в страната-домакин и т.н. Работещите в публичния сектор, както и спортистите, които се занимават с доходоносна дейност, също се считат за работници.

Ако сте самонает (самостоятелно заето лице), студент, пенсионер или икономически неактивен човек, ще бъдете защитени от други разпоредби на европейското право. В този случай вие ще имате право да пребивавате безпроблемно на територията на държава-членка, ако имат достатъчно финансови средства, за да се издържате.

### ***Какви права произтичат от свободното движение на работници?***

В основата си свободното движение на работници означава, че имате правото:

- ✚ да търсите работа в друга държава членка;
- ✚ да работите в друга държава членка;
- ✚ да пребивавате там, докато сте наети на работа;
- ✚ да бъдете придружени от семейството си;
- ✚ да останете в държавата членка, в която сте работили;
- ✚ да се отнасят към вас като към гражданин/ка на страната-домакин, що се отнася до достъп до наемане на работа, условия на работа и всички други привилегии, които биха улеснили интегрирането ви на работното място.



***В кои държави можем да разчитаме на защитата на европейското право по свободно движение на работници?***

Можете да се разчита на клаузите, регламентиращи свободното движение на работници, във всички страни членки на ЕС. Но съгласно преходните споразумения, изложени в договорите за присъединяване, в някои от държавите-членки се прилагат известни ограничения на достъпа до пазара на труда. По-горе във въведението посочихме кои държави-членки са отворили пазара си на труда за български работници.

***Считам ли се за «работник», ако съм командирован?***

Командированите работници са отделен случай. За разлика от работниците-мигранти, назначените на даден пост работници са изпратени в друга държава да извършат определена услуга и се завръщат в родината си, след като са изпълнили работата си, без да се включват към пазара на труда в страната-домакин.

***Какво да направим, ако искаме да потърсим работа в друга държава?***

Европейският Портал за работна мобилност (EURES) предоставя полезна информация по отношение на възможности за работа в ЕИО. Той съдържа данни за правилата и процедурите, свързани с наемането на работа в държавите членки, практическа информация за условията на живот и работа (разходи за живеене, данъци, социални права, търсене на работна ръка в различни отрасли), както и обширна база данни, съдържаща свободните работни места в другите страни. Може да се види също страницата на EUROPASS в Интернет<sup>10</sup>, за да научите как да направите уменията и квалификацията си ясно и лесно разбираеми по цяла Европа.

Мрежата на Европейската служба за намиране на работа (European Employment Services - EURES), създадена през 1993 г. от Европейската комисия и държавите-членки на ЕС, както и Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария, помага на работодателите, които търсят работници и на работниците, които искат да намерят работно място. Към обществените агенции за заетост има специално обучени EURES съветници. Информация за EURES-съветниците в България

---

<sup>10</sup> <http://europass.cedefop.europa.eu/>

можете да получите при регионалните служби по заетостта, бюрата по труда и на интернет страниците: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu), [www.az.government.bg](http://www.az.government.bg).

Порталът на EURES съдържа всички свободни работни места, които са публикувани от службите по заетост в държавите членки (ДЧ) от Европейското икономическо пространство и Швейцария, структурирани по държави и по сектори на заетост. Допълнително той предоставя информация за условията на труд, възможностите за търсене на работа и трудовите пазари на различните страни.

<p><b>УСЛУГИ ЗА РАБОТНИЦИ:</b></p> <p><b>Намиране на работно място в ДЧ на ЕС, ЕИП и Швейцария</b></p>	<p><b>УСЛУГИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ:</b></p> <p><b>Намиране на подходящ персонал</b></p>
<p><b>Стъпки, за да отида да живея и работя в чужбина?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Запознаване със ситуацията по отношение на заетостта, условията на труд и живот, данъчната и социална система, в желаната от Вас държава.</li> <li>➤ Информирание, дали квалификацията ви се признава в тази държава и каква е процедурата по признаването ѝ.</li> <li>➤ Подготовка на автобиография и за интервюто.</li> </ul> <p><b>Как да започнем да търсим работа в чужбина?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Порталът предлага информация за незаети работни места, структурирани по професии и сектор на заетостта в 31 държави с възможност за търсене по критерии: вид работа, страна, продължителност на трудовия договор, необходима квалификация и дата на предложението за работа или по ключови думи.</li> <li>➤ Създаване на собствен профил в портала EURES, като предложенията за работа, които се покриват с вашия профил, ще ви бъдат изпращани на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обявяване на незаетите работни места за всички професии и сфери на труда в 27-те държави-членки, както и в Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария.</li> <li>➤ Въвеждане на обявите за работа чрез българските EURES съветници.</li> <li>➤ Самостоятелно и безплатно регистриране в портала и получаване на пълен достъп до биографиите на всички потенциални кандидати от цяла Европа.</li> <li>➤ Получаване по e-mail съобщения при регистриране на търсещо работа лице с подходяща квалификация съобразно вашата обява с възможност за установяване на пряк контакт с това лице.</li> </ul>

<p>email-адреса Ви в деня на публикуването.</p> <p>➤ Консултация за подходящи за българи незаети работни места и във всяко местно бюро по труда или интернет страницата на АЗ: <a href="http://www.az.government.bg">www.az.government.bg</a>.</p> <p>➤ Консултация с българския EURES съветник.</p> <p>➤ Директен контакт със службата по заетостта на съответната ДЧ или EURES съветник</p>	
---	--

Ако сте гражданин на държава-член, имате право да си търсите работа в друга държава-член. Ще получите същото съдействие от националните бюра по труда като гражданите на тази държава.

Ако сте в процес на търсене на работа, съгласно постановленията на Съда на ЕО, можете да останете в държавата-домакин в продължение на «разумен период от време, достатъчен да ви позволи да се запознаете с предложенията за работа и да направите необходимото, за да бъдете наети». След изтичането на този период, не можете да бъдете депортирани, ако докажете, че продължавате да търсите работа и има възможност да бъдете наети (например, имате насрочени интервюта за работа).

<b>БЪЛГАРСКИ EURES СЪВЕТНИЦИ: E-MAIL-АДРЕСИ</b>	
Даниела Пирянкова	<a href="mailto:D.Piryankova@az.government.bg">D.Piryankova@az.government.bg</a>
Красимира Черкелиева	<a href="mailto:K.Cherkelieva@az.government.bg">K.Cherkelieva@az.government.bg</a>
Славка Радева	<a href="mailto:S.Radeva@az.government.bg">S.Radeva@az.government.bg</a>
Христо Минков	<a href="mailto:H.Minkov@az.government.bg">H.Minkov@az.government.bg</a>
Малина Тодорова	<a href="mailto:M.Todorova@az.government.bg">M.Todorova@az.government.bg</a>
Илонка Борисова	<a href="mailto:I.Borisova@az.government.bg">I.Borisova@az.government.bg</a>
Елица Шенкова	<a href="mailto:aoek@rsz.haskovo.spnet.net">aoek@rsz.haskovo.spnet.net</a>
Ивайло Цочев	<a href="mailto:itzotchev@drsZRuse.com">itzotchev@drsZRuse.com</a>

Съгласно последните развития на юриспруденцията на Съда на ЕО хората в процес на търсене на работа могат да разполагат с известни финансови облаги наравно с гражданите на страната-домакин, но отпускането на сумите може да подлежи на условието да има “автентична връзка” между тези лица и пазара на труда в дадената държава. Пример за това може да бъде изискването лицето наистина да е търсило работа в държавата в продължение на разумен период от време.

***Имам ли право свободно да бъда нает на работа?***

Имате право да започнете дейност в друга държава-член при същите условия като нейните граждани, без да сте дискриминиран въз основа на националната си принадлежност. (Исключение се прилага спрямо достъпа до някои постове в публичния сектор, където могат да бъдат налагани изисквания за национална принадлежност.)

Друго изключение е изискването за владеење на език: известно ниво на владеење на език може да се изисква, стига да е основателно и необходимо за дадената работа. Например, когато работите в образователната система на другата държава. Ето защо известно ниво на владеење на езика може да се изиска, но работодателите не трябва да търсят конкретен вид свидетелство. Въпреки че в някои професии изискването за високо ниво на владеење на език е оправдано при строго определени обстоятелства, не може да бъде налагано условието това да бъде майчиният език на кандидата.

В общия случай не могат да изискват от вас да се снабдите с разрешение за работа. Все пак, достъпът до пазара на труда в някои държави е ограничен и тези държави-членки изброихме изчерпателно към днешна дата във въведението към текста. Тези ограничения изискват на практика задължително кандидатстване за разрешение за работа.

***Признава ли ми се професионална квалификация, придобита в друга държава-член?***

Ако сте гражданин на държава-член, имате право да си търсите работа в друга държава-член. Ще получите същото съдействие от националните бюра по труда като гражданите на тази държава.

Ако сте в процес на търсене на работа, съгласно постановленията на Съда на ЕО, можете да останете в държавата-домакин в продължение на «разумен период от време, достатъчен да ви позволи да се запознаете с предложенията за работа и да направите необходимото, за да бъдете наети». След изтичането на този период, не можете да бъдете депортирани, ако докажете, че продължавате да търсите работа и има възможност да бъдете наети (например, имате насрочени интервюта за работа). В ЕС съществува обща система за признаване на дипломи и квалификации. В съответствие с нея, ако сте способен да упражнявате определена регулирана професия (тоест, такава, която не може да бъде упражнявана без точно определена професионална квалификация) в една държава членка, квалификацията ви може да бъде призната в друга държава-член. Все пак, ако обучението или полето на упражняване на въпросната професия се различава значително, приемащата държава-член може да наложи преминаването на “период на адаптация” или полагането на “тест за пригодност”. По принцип, изборът за това е ваш.

Информация за всички видове регулирани професии в България и в друга държав-членка може да се намери на интернет адрес <http://regprof.nacid.bg/>

***Възможностите да се работ в публичния сектор  
на друга държава-членка на ЕС***

Служителите в държавния сектор се считат за работници, което означава, че правилата за свободно движение и принципът за равнопоставено отношение се прилагат и спрямо тях. Въпреки това има едно изключение, засягащо достъпа до държавния сектор: постове, които предполагат упражняване на държавна власт и задълженията, съхраняващи националния интерес, могат да бъдат запазени за граждани на държавата-домакин. Например, това може да включва характерни държавни функции, въоръжените сили, полицията и органите на обществения ред, съдиите, данъчните служби и дипломатическия корпус. Все пак не всички постове

в тези сфери предполагат упражняването на държавна власт и отговорност за запазване на националните интереси. Ето защо тези критерии трябва да бъдат преценявани във всеки отделен случай в светлината на задълженията и отговорностите, характерни за дадения пост. С изключение на този случай, конкурсите за набиране на кадри в държавния сектор трябва да бъдат отворени за гражданите на ЕС.

Веднъж приети на работа в държавния сектор, не можете да бъдете третираны по различен начин от гражданите на приемащата страна, що се отнася до други аспекти на достъпа до поста и условията на труд. Например, ако сте придобили равностоен професионален опит в държавния сектор на друга държава членка, този опит трябва да бъде взет под внимание по същия начин като опита, придобит в страната- домакин.

*Като работник, какви са правата ми в сравнение с работниците - граждани на държавата - домакин?*

Ако сте работник-мигрант, трябва да се отнасят към вас по същия начин като към колегите ви от страната, в която работите. Не може да бъдете дискриминиран въз основа на националността ви. Принципът за равноправно третиране се прилага принципно относно:

- ✚ достъпа до наемане на работа;
- ✚ всички условия на труд, например заплащане, уволнение и възстановяване на работа;
- ✚ достъп до социални и данъчни привилегии.

Правото да не сте дискриминирани на основание гражданство се прилага не само при открита дискриминация, но и при неутрални правила, които, ако не са обективно оправдани и пропорционални на целта си, могат да засегнат работниците-мигранти повече от местните работници и следователно да поставят работниците-мигранти в особено неизгодно положение. Това е така наречената “непряка дискриминация”. Пример за това може да бъде изискването за пребиваване или продължителност на пребиваване.

***Какви са социалните привилегии по предишния въпрос?***

Съдът на ЕО е определил за социалните привилегии всички привилегии, които, свързани или не с договор, се полагат като цяло на местните работници, основно заради техния действителен статут на работници или поради простия факт, че пребивават на територията на страната. Примерите за социални привилегии включват например тарифи с намаление за обществения транспорт за големи семейства, детски надбавки, покриване на разходите за погребения и помощи за препитание.

*А ако работя в една държава-член, а живея в друга,  
имам ли право на привилегиите по предишния въпрос?*

Имате право на същите облаги, ако сте пограничен работник, както и работниците-мигранти в държавата-членка, в която работите. Имате право на социалните привилегии, определени за местните работници, дори в случай, че не пребивавате там. Имате право на равнопоставено отношение, що се отнася до подоходния данък. Например, разпоредби, според които е по-изгодно да бъдете облагани заедно с партньора си, отколкото като необвързана личност, трябва да се прилагат спрямо вас по същия начин, по който се прилагат спрямо двойките в подобна ситуация в държавата-член, където работите, и не подлежат на условието и двамата партньори да пребивават в тази държава.

*Ако работя в друга държава-член, трябва ли да спазя някакви формалности, за да вляза на територията ѝ или да пребивавам там?*

Всичко, от което се нуждаете, за да влезете на територията на страната-домакин, е валидна лична карта или паспорт. Ако нямате документи за път, преди да ви върнат обратно, трябва да ви бъде предоставена възможността да си ги доставите в приемлив период от време или да докажете по друг начин

самоличността и гражданството си, като по този начин докажете също, че имате правото на свободно движение и пребиваване.

Въз основа на новата директива за право на пребиваване (2004/38), ако сте работник-мигрант в ЕС, вече не се нуждаете от разрешение за пребиваване в държавата-член, където пребивавате с цел работа; обикновена регистрация при компетентните органи е достатъчна и дори тя се изисква, само ако страната-домакин сметне за необходимо.

Формалностите, които трябва да изпълните, зависят от *продължителността на назначението ви на работа в приемащата държава-член:*

✚ Ако назначението ви се очаква да е с продължителност, *по-малка от три месеца*, можете да пребивавате, без да се налагат никакви формалности. Държавните власти могат все пак да изискат от вас да ги уведомите за присъствието си на тяхна територия;

✚ Ако наемането на работа е за период, *по-дълъг от три месеца*, страната-домакин може да изиска от вас да се регистрирате пред компетентните органи. Крайният срок за регистрация не може да бъде по-кратък от три месеца, считано от датата на пристигане. Сертификат за регистрация трябва да бъде издаден веднага при представяне на валидни лична карта или паспорт и потвърждение от работодателя за наемане на работа. Други документи (ведомост за получена заплата, сметки за електричество, наем, данъчни декларации и др.) не могат да бъдат изисквани за целта. Ако не спазите тези формалности, сте изложени на пропорционални и не-дискриминиращи санкции.

### ***Какво става, в случай че загубя работата си?***

В следните ситуации «запазвате» статута си на работник:

✚ Ако сте надлежно регистриран като безработен, след като сте били на работа в продължение на повече от една година и сте се регистрирали като човек, който си търси работа към съответното бюро по труда;

✚ Ако сте съответно регистриран като безработен, след като сте работили на срочен договор в продължение на по-малко от година или сте останали безработен (не по ваше желание) през първите дванадесет месеца на работата си и сте се регистрирали като човек, който си търси работа, в съответното бюро по труда. В този случай запазвате статута си на работник за не по-малко от шест месеца;

✚ Ако сте в състояние на временна неработоспособност поради заболяване или злополука.

“Да запазите” статута си на работник означава, че в тези случаи все още сте смятани за работник и като такъв можете да претендирате за правото си на пребиваване и достъп до социални привилегии.

## МРЕЖА СОЛВИТ

Мрежата СОЛВИТ предлага безплатни услуги на гражданите и компаниите в ЕС за намиране бързи решения на проблеми от трансграничен характер, свързани с вътрешния пазар.

Услуги за граждани – в областите на:	Услуги за компании – в областите на:
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Пребиваване в ДЧ;</li> <li>➤ Признаване на професионални квалификации;</li> <li>➤ Трудови права и социално осигуряване;</li> <li>➤ Данъчно облагане;</li> <li>➤ Регистриране на моторни превозни средства;</li> <li>➤ Свидетелство за управление на моторно превозно средство.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Пазарен достъп за продукти;</li> <li>➤ Предоставяне на услуги;</li> <li>➤ Установяване като самостоятелно заето лице;</li> <li>➤ Възстановяване на ДДС;</li> <li>➤ Свободно движение на капитали.</li> </ul>

### Запитване до СОЛВИТ:

- чрез електронно писмо на е-адрес: [solvit@government.bg](mailto:solvit@government.bg)
- консултация по телефона: (+359 2) 940 28 67; (+359 2) 940 24 85; (+359 2) 940 29 74

Допълнителна информация по въпроси, свързани с възможности за започване на работа в ДЧ на ЕС, на ЕИП (Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) и Конфедерация Швейцария, може да получите по телефон, директна консултация или онлайн на следните адреси:

- Център за социална информация на МТСП на телефони 0-900-32-111 (от цялата страна) и 987-16-22 (София);
- Център за информация и услуги на Агенцията по заетостта (АЗ) към министъра на труда и социалната политика: София 1000, бул "Дондуков", №3; тел: 02/980 87 19;
- Рубрика „Въпроси/отговори” на страницата на МТСП: [www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg);
- Рубрика „Въпроси/отговори” на страницата на АЗ: [www.az.government.bg](http://www.az.government.bg).
- Европейски портал за трудова мобилност EURES: <http://ec.europa.eu/eures/>
- Европейски портал СОЛВИТ: <https://webgate.ec.europa.eu/solvit/index.cfm?method=webform.homeform&language=bg>
- ЕВРОПА ДИРЕКТ (обща информация за ЕС): [http://ec.europa.eu/europedirect/index\\_bg.htm](http://ec.europa.eu/europedirect/index_bg.htm)
- ПОРТАЛ ВАШАТА ЕВРОПА (практическа информация за правата и възможностите в ЕС): <http://ec.europa.eu/youreurope/>
- СЛУЖБА ЗА СЪВЕТИ НА ГРАЖДАНИТЕ (индивидуални правни съвети): <http://ec.europa.eu/citizensrights/>
- ЕВРО ИНФО-ЦЕНТРОВЕ (индивидуални правни съвети за фирми): <http://ec.europa.eu/enterprise/networks/eic/eic.html>

## **Правата в областта на социалното осигуряване на хората, които работят в страните от Европейския съюз**

**Мария Касърова, Национален осигурителен институт  
директор на дирекция “Европейска интеграция и международни договори”**

Националният осигурителен институт (НОИ) като институция, на която е нормативно възложено провеждането на държавното обществено осигуряване гарантира правата на хората при възникването на някой от рисковете: болест, майчинство, безработица, инвалидност, трудова злополука или професионална болест, старост и смърт. НОИ прилагайки българското осигурително законодателство от 1 януари 2007 прилага и европейските регламенти, координиращи действията на всички страни в ЕС по обезпечаване на правата на работещите и пенсионерите, които пребивават или живеят в различните страни<sup>11</sup>.

Съдът на ЕО е постановил, че разликата между обезщетенията, изключени от приложното поле на Р 1408 и тези, които попадат в неговия обхват, се основава главно на предназначението им и на условията, при които се отпускат, а не на това дали даденото плащане е класифицирано като социално-осигурително от съответното национално законодателство.

Европейските държави стимулират свободното движение на упражняващите трудова дейност лица. Този принцип е заложен в член 39, чл. 42 и 49 от Договора за създаване на Европейската общност, установяващ свободно движение на работници и право на установяване и свободно движение на услуги. Поради това и един от първите регламенти (1408/71), една година по-късно и другата (574/72) са приети от Европейската икономическа общност, за да установят координацията на социалното осигуряване на работниците-мигранти. Те са юридически действителни, без да се налага да бъдат ратифицирани от българския или който и да било друг национален парламент. Регламенти 1408/71 и 574/72 влизат в сила за България незабавно след присъединяването на страната ни. Материалното право

---

<sup>11</sup> Регламент на ЕИО № 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на общността, и Регламент на ЕИО № 574/72 за определяне реда за прилагане на Регламент на ЕИО № 1408/71.

относно координацията се съдържа в Регламент 1408/71, а Регламент 574/72 установява разпоредбите за административното прилагане на нормите на съюза.

Прилагат се по отношение на:

1. държавите - членки на ЕС;
2. държавите от Европейското икономическо пространство (Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) с голяма част от страните, които са в ЕС преди 1 .01.2007 г. са в сила от 1 януари 1994 г., датата на влизане в сила на Споразумението за Европейското икономическо пространство. На 25 юли 2007 г. е подписано Споразумение за участието на България и Румъния в Европейското икономическо пространство и от 1 август 2007 г. Р 1408 и Р 574 се прилагат и в отношенията между България и държавите от Европейското икономическо пространство – Норвегия, Исландия и Лихтенщайн;
3. Швейцария – въз основа на изрично споразумение между Швейцария и ЕС за свободно движение на хора. Предвид обстоятелството, че между Швейцария и ЕС има сключено отделно споразумение, по силата на което се прилага Р 1408, за да се прилагат правилата за координация в отношенията между България и Румъния от една страна и Швейцария от друга страна, е необходимо ЕС да разшири обхвата на това споразумение, като включи в него и България и Румъния. До сключване на такова споразумение, България ще прилага в отношенията си с Швейцария Спогодбата между Република България и Конфедерация Швейцария за социално осигуряване, която е в сила от 1 декември 2007 г.

Така от 1 януари 2007 г. България прилага правилата за координация в отношенията си с другите 26 държави-членки на ЕС, а именно: *Австрия, Белгия, Кипър, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Холандия, Полша, Португалия, Словакия, Словения, Швеция, Испания, Обединеното кралство Великобритания и Румъния.*

Правата, чието обезпечаване се гарантира при координацията между различните компетентни институции на държавите прилагащи Р 1408/71 и Р574/72 обхващат областите на социалната сигурност и обезщетенията за:

- *болест и майчинство- обезщетения в натура(в повечето случаи- медицински грижи или здравно осигуряване) и парични обезщетения,*
- *инвалидност,*
- *старост и за наследници,*
- *обезщетенията за трудови злополуки и професионални болести,*
- *помощите при смърт,*
- *безработица и*
- *семејните обезщетения.*

Нов Координационен регламент (№ 883/2004) е приет през 2004 година, с който са предвидени изменения на прилаганите към момента координационни техники. Новият регламент няма да влезе в сила преди 2009г., тъй като все още предстои одобряването (от държавите-членки на Европейския съюз) на нов регламент за прилагането му, който следва да замени сега действащия Регламент 574/72.

Прилаганите към настоящия момент регламенти (1408/71 и 574/72), а и новият (883/2004) гарантират осигуреното лица да не остане без защита, както и да не се допуска спрямо него да се натрупват осигурителни задължения в две държави т.е. да бъде обхванато за един и същ период от различни национални схеми на две или повече държави. За постигане на тези цели, регламентите са установили координационни правила за забрана за дискриминация, основана на национална принадлежност; за определяне на една компетентна държава по въпросите на социалното осигуряване; за гарантиране на придобитите социално-осигурителни права (или износ на социално-осигурителни обезщетения); за гарантиране на социално-осигурителните права в процеса на тяхното придобиване; и за гарантиране на сътрудничество между администрациите, компетентни за провеждането на социалното осигуряване в различните държави.

Възможно би било да няма защита, ако лице работи в държава, чиято социално-осигурителна система обхваща всички постоянно пребиваващи в страната, а живее в държава, чиято социално-осигурителна система обхваща всички лица, наети на работа в тази държава. От друга страна може да настъпи

двойна защита - когато дадено лице работи в държава, чиято социално-осигурителна система обхваща всички наети лица, а живее в държава, чиято социално-осигурителна система обхваща всички постоянно пребиваващи лица. Националните закони за социално осигуряване на голям брой страни съдържат изискване за дълъг осигурителен стаж и достигане на определена възраст, за да бъдат изплатени социално-осигурителните обезщетения. При всички случаи, ***целта е миграцията да не причинява загуба на социално-осигурителни права.***

От особена важност е въпросът, на който трябва да имаме отговор, за да прилагаме Р 1408/71 и Р 574/72 за това кои лица попадат в обхвата им, т.е. кой може да ползва права. Правоимащите са включените в персоналния обхват на регламента:

- *наетите* и самостоятелно заети лица и членовете на техните семейства, които са към съответния разглеждан момент субекти на законодателството или са били в миналото субекти на осигуряването на две или повече държави-членки. В обхвата на регламента освен работещите, се включват и
- *самонаетите* лица, регистрирани като самоосигуряващи се по нормите на страна-членка;
- *учащите се*, в случай, че все още не са обхванати пряко или непряко – като членове на семейството.
- *гражданите на трети страни*, т.е. страни извън Европейския съюз;
- *държавните служители.*

Координационният регламент е приложим за държавните служители от 1998 г.. При прилагането на регламента(1408/71) държавните служители се приравняват към “наетите лица”. През 1999 г. към лицата, включени в персоналния обхват на регламента, са добавени и учащите, доколкото те вече не са попаднали в приложното поле на регламента като членове на семейството на наето или самостоятелно заето лице и то само по отношение на здравната помощ и семейните обезщетения. Регламент 859/2003 разширява персоналния обхват на Регламент 1408/71 и върху гражданите на трети държави, които пребивават законно в Европейския съюз и се движат в отделните страни, членуващи в него. От 2003 г. Р 1408 започва да се прилага и спрямо т.нар. “граждани на трети страни”

(това са всички лица, които не са граждани на държава от ЕС). Не всички граждани на трети страни, пребиваващи на територията на държава-членка на ЕС, автоматично попадат под координационните разпоредби. Те трябва да отговарят на две условия:

1. да пребивават законно и да бъдат осигурени в държава-членка на ЕС и
2. да имат случай на пресичане на граници (т. нар. трансгранична ситуация).

Администрациите на институциите или министерствата, отговорни за провеждане на социалното осигуряване на всички държави-членки поемат ангажимент за сътрудничество, за да изпълняват задълженията си във връзка с прилагането на координационните принципи и механизми, помежду си (член 84 на Регламент 1408/71).

*За да може да се осъществяват контактите и да се спазва контрол по процедурите, са създадени специални формуляри и други образци на документи, които позволяват на институциите да установят значими факти и данни, с които трябва да работят и които имат значение за определянето на правата на работниците-мигранти. В по-голямата част от случаите тези формуляри се разменят между институциите и не се предоставят на гражданите.*

Системата от утвърдени образци на формуляри за обмен на информация между институциите се организира и изготвянето се извършва от Административната комисия. Формулярите се означават със знак E в горния десен ъгъл на листа и се добавят буквите, обозначаващи държавата, която ги изготвя. Така E – формите, които изготвя НОИ или Националната здравноосигурителна каса или някоя от останалите компетентни институции в страната, ще бъдат обозначени на всяка страница с E.. и съответния номер, следва BG. Всички формуляри са еднообразни и едноезични, като всяка страна ги притежава и попълва на официалния си език и така ги изпраща на другите страни. Формулярите са седем серии, започват от 001, през серия 100, 200 до серия 600. Те са унифицирани и заменят писането на писма или искания, като не е нужно да се превеждат.

От серия E 100 са формулярите, които се използват при определяне на приложимото законодателство- E 101, 102 и 103 (компетентната институция е Националната агенция за приходите), както и формулярите, необходими за

предоставяне на обезщетения в натура(медицинските грижи), част от които са заменени от Европейската здравноосигурителна карта карта(издава се по ред определен от Националната здравноосигурителна каса). Формулярите с номера 104/за лица със стаж/,115,116 се изпращат чрез НОИ за осигурените лица;

От серия *E 200* са формуляри за *изплащане и изчисляване на пенсиите* за старост, инвалидност и наследствените пенсии;

Серия *E 300* включва формуляри, свързани с *обезщетенията за безработица*;

Серия *E 400* се отнася до *семейните обезщетения*;

Серия *E 500* се отнася до различна по вид информация относно осигурителните периоди, установяване на самоличността и осигурителните номера на работниците и т.н.;

Серия *E 600* се отнася до обезщетенията, независещи от вноски.

*НОИ е институцията, компетентна и длъжна да издава следните формуляри: Формуляри, които се отнасят за краткосрочните парични обезщетения обезщетения при болест и майчинство*

**E104** - Удостоверение, отнасящо се до сумиране на осигурителни периоди, периоди на трудова заетост или периоди на пребиваване (болест, майчинство, еднократна помощ при смърт, инвалидност).

НОИ издава този формуляр само на лица, които са работили и са се осигурявали по българското законодателство и им е необходим в друга страна с цел сумиране на осигурителни периоди(стаж);

**E115** - Молба за парично обезщетение при неработоспособност – попълва се за лице, което е претърпяло болест, бременност или раждане на територията на държава, различна от тази, в която се осигурява и от която иска обезщетение;

**E117** - Отпускане на парични обезщетения при майчинство и неработоспособност;

**E118** - Съобщение за непризнаване на състояние на неработоспособност или признаване на възстановена работоспособност;

Формуляри, които се отнасят за пенсии

**E202** - Проучване на молба за пенсия за старост. Попълва се от НОИ въз основа на изискана информация от лицето, подало молба за пенсия за навършена възраст, изискума за отпускане на пенсия от друга държава;

**E203** - Проучване на молба за наследствена пенсия. Попълва се от НОИ въз основа на изискана информация от лицето, подало молба за пенсия от починал наследодател със стаж в друга държава;

**E204** - Проучване на молба за пенсия за инвалидност. Попълва се от НОИ въз основа на изискана информация от лицето, подало молба за пенсия за инвалидност от друга държава, като се прилагат и медицински документи;

**E205 BG** - Удостоверение за осигурителни периоди в България. Издава се след като заинтересованото лице, подало заявление до една от компетентните институции в държавата по местоживеене, си представи всички документи, удостоверяващи български осигурителен стаж в оригинал – трудова книжка, осигурителна книжка, УП –3 или др. предвидени по Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж;

**E207** - Информация за осигурителната история на осигуреното лице. Попълва се по данни на лицето за целия му стаж във всички държави;

**E210** - Уведомление за решение относно молба за пенсия

**E211** - Обобщение на решенията

**E215** - Административен доклад за положението на пенсионер.

*Формуляри, издавани във връзка с риска безработица*

**E301** - Удостоверение за периодите, които трябва да бъдат взети под внимание при отпускане на обезщетения за безработица;

**E302** - Удостоверение за членове на семейството на безработно лице, които трябва да бъдат взети под внимание при изчисляване на обезщетенията;

**E303/0, E303/1, E303/2, E303/3, E303/4**, - Удостоверения за запазване на правото на обезщетения за безработица;

**E303/5** - Информация за безработните лица, които възнамеряват да заминат да търсят работа в друга държава членка

Регламент 1408/71 включва: общите разпоредби, относящи се към всички случаи на прилагане на акта; следват разпоредби за определянето на приложимото законодателство; особени разпоредби, валидни за различните осигурителни рискове и обезщетенията за тях – болест и майчинство, инвалидност, старост и смърт, трудови злополуки и професионална болест, помощи при смърт, обезщетения за безработица, семейни обезщетения и други разпоредби относно административната комисия за социална сигурност на работниците мигранти, консултативен комитет по социална сигурност, разни, преходни и заключителни разпоредби, както и приложения(анекси). Особено значение за правата на осигурените и за координацията между институтите имат и **Приложенията** (анекси) към Р 1408/71 и Р 574/72.

*Приложенията на Р 1408/71 дават възможност на държавите да впишат специални разпоредби, необходими за прилагането на регламента във връзка с национални обстоятелства или закони. Има приложения и на Р 574/72, които съдържат списъци на компетентните органи, компетентните институции и службите за връзка на страните от ЕС по координиране на схемите за социална сигурност.*

### **Българските вписвания в Приложенията към Р 1408 са следните:**

*В Приложение I - Обхванати лица . Съдържа определянето на всяко лице, полагащо труд без трудово правоотношение<sup>12</sup>.*

*Приложение II - Специални схеми и обезщетения, които са изключени от приложното поле на Р 1408, в част II са посочени: Еднократна помощ при раждане на дете (Закон за семейните помощи за деца).*

---

<sup>12</sup> За самостоятелно заето лице по смисъла на чл. 1, б. "а", т. (ii) от Регламента се приема посоченото по т. 5 и 6 на чл. 4, ал. 3 от КСО

*Приложение IIa* - Специални схеми, независещи от вноски (член 10а от Р 1408). Тук е посочена социалната пенсия за старост (по член 89 от КСО), тъй като правото не зависи от приноса в осигуряването(от стажа).

*Приложение III* - Разпоредби на конвенции за социална сигурност, които остават в сила<sup>13</sup>.

Разпоредби на конвенции, които не се прилагат за всички лица спрямо които се прилага Р 1408/71. В част Б: чл. 38, ал. 3 от Спогодбата с Австрия.

*Приложение IV* - Схеми за инвалидност, независещи от продължителността на осигурителните периоди; специални схеми; случаи на отказ от изчисляване "pro rata"; обезщетения и споразумения. В част В са включени: Всички молби за пенсии за осигурителен стаж и възраст, пенсии за инвалидност поради общо заболяване и наследствени пенсии, произтичащи от гореспоменатите пенсии

*Приложение VII* - Случаи, когато дадено лице е едновременно подчинено на законодателството на две държави. И тук имаме вписване за лица самостоятелно заети в Република България и наети на платена работа, в която и да е друга държава. В тези случаи се допуска двойно осигуряване.

Във връзка с прилагането на регламента държавите-членки трябва да посочат кои обезщетения попадат в материалния му обхват. Но това, че дадено обезщетение не е включено в посочването, не е причина то по дефиниция да остане извън приложното поле на Р 1408. Решаваща в този случай ще бъде евентуалната връзка с някой от традиционните рискове, изброени в чл. 4.

**Социалното подпомагане** като такова е изрично изключено от приложното поле на регламента (чл. 4, ал. 4). Но тъй като е трудно да се определи точно границата между социалните помощи и същинските социално-осигурителни обезщетения, се съблюдава практиката на съда, съгласно която е без значение дали конкретната държава-членка счита съответното обезщетение за част от социалното подпомагане или не. Изрично е подчертано, че за да бъде включено в приложното поле на Регламента, обезщетението трябва да е свързано със субективно право,

---

<sup>13</sup> В част А са посочени: Чл. 28, ал. 1, б. "б" и т. 10 от Закл. протокол на Спогодбата с Германия; чл. 32, ал. 2 от Конвенцията с Югославия - спрямо Словения; чл. 38, ал. 3 от Спогодбата с Австрия.

уредено в националното законодателство и отпускането на плащането(предоставянето) да не зависи от преценката на компетентните органи.

Прилагащите регламентите, както и ползващите права по тях, следва да разбират еднакво различните термини, независимо, че в различните законодателства на отделните държави същите или подобни термини могат да имат по- различно значение. Предвид това са дадени понятия в чл.1 на Р1408/71, част от които новият Р883/2004 е променил.

**Основните принципи, върху които се изградени регламентите 1408/71 и 574/72 са:**

1. Забрана за дискриминация, основана на националност, (т.е. равно третиране на всички граждани, независимо от националната принадлежност);
2. Определяне на едно приложимо законодателство – избягване на случаи с осигуряване в две или повече държави, както и недопускане на случаи, в които работещото лице не е осигурено в нито една държава;
3. Защита на придобити права (износ на обезщетения);
4. Запазване на права в процес на придобиване (сумиране на придобити периоди).

*Определяне на приложимо законодателство*

По отношение на България компетентната институция за определяне на приложимото законодателство когато е налице трансгранична ситуация(работа в повече държави) и да издава формуляр/удостоверение Е 101, Е102 и Е103 бе до 31 декември 2007 година Националният осигурителен институт. *От 1.01.2008 година компетентната институция относно приложимо законодателство е Националната агенция за приходите*, като исканията от работодателите или самоосигуряващите се лица следва да се отправят към териториалните дирекции на НАП по регистрация на осигурителя. В Интернет, в електронната страница на НАП може да се намери информация относно издаване на формулярите и бланка – искане за попълване.

Най често срещаните случаи, при които може да възникнат въпроси или съмнения чии закони се прилагат, когато работещите пресичат граници на различни държави са тези, които са свързани с работниците от международния транспорт, дипломатическите и консулските представители и командированите или изпратени на работа в чужбина. Специалните разпоредби, всяка страна прилага чрез процедури за кореспонденция и използването на утвърдени образци на Е-формулярите. Изисква се попълването на данни и информация от работодателя и потвърждаване от компетентните институции на държавите.

Основните разпоредби за определяне на приложимото законодателство се съдържат в член от 13 до 17 на Р 1408. Целта на правните норми е да се избегнат случаите, в които дадено лице не е обхванато от законодателството на нито една държава-членка (негативен конфликт) или когато едновременно е обхванато от законодателството на две или повече държави-членки (позитивен конфликт). За постигане на тази цел, чл. 13, ал. 1 предвижда, че лицето може да се подчинява на законодателството само на една държава. Общият принцип е, че лицето се подчинява на законодателството на държавата, където работи, дори ако постоянно пребивава в друга държава.

За самонаето лице упражняващо едновременно дейности в различни страни, но не и в страната, в която пребивава постоянно, компетентна ще бъде тази държава, в която то осъществява основната си дейност. Спрямо тези, които упражняват различни дейности едновременно на териториите на различни държави – като наети работници и самонаети лица, се прилагат специфични разпоредби за определяне на приложимото право и то е на страната, в която лицето работи като наето от работодател. Когато обаче дадена държава е избрала да представи списък за включване в Приложение VII към регламента, тя остава компетентна за дейността като самонает, в случай, че се упражнява на нейна територия. В резултат лицето ще попадне под юрисдикцията на две страни – всяка ще е компетентна за дейността, която се упражнява на нейна територия: държавата, на чиято територия работи като наемен работник – за дейността като наемен работник и държавата, в която работи като самонаето лице – за дейността като самонает. Съдът на ЕО е постановил, че за да се избегнат колизии с принципа за свободно движение на

работници и самонаети лица, така, както е формулиран в членове 39 и 43 на Договора за ЕО, нормата за определяне на две приложими законодателства следва да гарантира допълнителни права на работещите лица в такива ситуации.

Дял II от Р 1408 съдържа множество специални разпоредби, относно изключенията от горепосочения принцип "lex loci laboris", като с най-голямо практическо значение са тези, отнасящи се до командироването. Въз основа на разпоредбите за командироването, които са приложими както за наетите, така и за самостоятелно заетите лица, е възможно работещите да се изпращат за определен период в друга държава, за да извършват някаква работа и продължават да бъдат осигурявани в държавата, от която са изпратени.

По отношение на наетите лица, в чл. 14, ал. 1, б. "а" са посочени условията, при наличието на които се счита, че е налице командироване. Съгласно този текст се касае за лице, наето на работа на територията на една държава от предприятие, в което обичайно работи, и да е изпратено от това предприятие на територията на друга държава да извършва работа там за същото изпращащо предприятие при условие, че очакваната продължителност на възложената работа не превишава 12 месеца, и че лицето не е изпратено да замести друго лице, чийто срок на командироване вече е изтекъл. Ако тези изисквания са налице, по отношение на наетото лице остава приложимо законодателството на първата държава, на чиято територия то е било наето на работа. В този случай, по искане на наетото лице или по искане на неговия работодател, компетентният орган на страната (в България – НАП), чието законодателство следва да остане приложимо, издава формуляр (Е 101), в който се посочва, че до определена дата наетото лице остава подчинено на това законодателство. Командированото наето лице трябва да "работи обичайно" в предприятието и през временния период, в който лицето работи в друга държава-членка, то продължава да извършва работа "за въпросното предприятие", т.е. трябва да има обвързване между изпращащото предприятие и командирования работник.

Има няколко ситуации, при които разпоредбите за командироване не могат да бъдат приложени, поради липсата на пряка връзка между работника и изпращащото предприятие. Те са случаи когато предприятието, в което е изпратен работникът, го постави на разположение на друго предприятие, в страната, в която то се намира или

предприятието, в което е изпратен работникът, го постави на разположение на предприятие, намиращо се в друга държава, както и когато работникът е нает, за да бъде изпратен на работа от предприятие, намиращо се във втора страна за предприятие в трета.

Възможна е ситуация, при която предприятието осъществява един вид дейност на територията на изпращащата държава (напр., строителна дейност), а изпраща работници в друга, за извършване на различен вид дейност (напр., селскостопанска дейност). В този случай няма пречка да бъде издаден формуляр (Е 101), ако са налице останалите условия на чл. 14, ал. 1, б. "а"- периодът на командироване не трябва да превишава 12 месеца и командированият не е изпратен, за да замести друго лице, чийто срок на командироване е изтекъл. Условието за командироване на самостоятелно заетите лица са посочени в чл. 14а, ал. 1, б. "а". Съгласно този текст, лице, което обичайно упражнява самостоятелна трудова заетост на територията на една държава и извършва работа на територията на друга, продължава да бъде подчинено на законодателството на първата при условие, че очакваната продължителност на работата не превишава 12 месеца. Първото условие е лицето обичайно да упражнява самостоятелна трудова дейност на територията на страната, от която тръгва. Под "обичайно" следва да се разбира, че в повечето от случаите това лице се явява самостоятелно заето и трябва да поддържа инфраструктурата, която му е необходима, за да осъществява дейността си в държавата, в която е регистриран и установен, съгласно действащите в тази държава разпоредби. За разлика от случая с командироването на наети лица и в съответствие с критерия за инфраструктурата, тези лица трябва да са упражнявали самостоятелна трудова заетост на територията на изпращащата държава, преди да извършват работа на територията на втората държава, където в последствие са заети.

#### *Сумиране на осигурителни периоди*

Представлява право на събирането на периоди на осигуряване, заетост или постоянно пребиваване, придобити в съответствие със законодателството на различните държави-членки. Когато не достига стаж от една държава, тези периоди

са вземат предвид за получаване право на обезщетение съгласно законодателството на друга държава-членка. *Регламентите предоставят право за сумиране на осигурителни периоди, завършени в държавите-членки така, че всяка страна преценявайки права по собственото си законодателство, да прибавя към своя стаж и чуждия, потвърден от съответната компетентна институция осигурителен период.* Когато на работник преценяваме правото на пенсия по Кодекса за социално осигуряване, ще изчисляваме за сбора по чл. 68 от Кодекса стаж от 18 години (14 български години осигурителен стаж + 4 години, зачетен от другата институция) и при определени условия, предвидени в двете законодателства, същият човек ще има право на пенсия от двете държави.

### **Износът на обезщетения през границите на държавите**

При непрекъснатото нарастване на броя на работещи или пенсионери, които пътуват дългосрочно или сменят постоянното си местожителство, е особено важно да се преодолее невъзможността съгласно законодателствата на някои страни да се изплащат дългосрочните обезщетения(пенсии) извън собствените граници. В член 10 на Регламент 1408/71 са уредени само дългосрочни парични обезщетения - пенсиите. Плащания за оказаната медицинска помощ и семейните обезщетения са също износими, но с редица специфики и особености, които прилагат НЗОК и АСП.

### **Регламентите уреждат координацията между различните осигурителни схеми, като създават за отделните осигурителни рискове особени разпоредби**

#### ***Болест и майчинство***

*Правилата за координиране на обезщетенията за болест и майчинство в рамките на ЕС, се съдържат в Дял III<sup>14</sup> и в Дял IV<sup>15</sup>.*

Обезщетенията за болест и майчинство са два вида - в натура и парични. Паричните обезщетения компенсират работниците за загубата на доходи, докато

<sup>14</sup> Глава I от Р 1408 (членове 18 до 36)

<sup>15</sup> Глава 2 от Р 574 (членове 16 до 34).

обезщетенията в натура покриват разходите за медицинското обслужване. Разликата между двата вида се състои в това, че обезщетенията в натура се предоставят от институцията по място на пребиваване в съответствие с прилаганото от нея законодателство, но от името и за сметка на компетентната институция. Паричните обезщетения се предоставят от компетентната институция в съответствие с прилаганото от нея законодателство, при тези обезщетения може да възникне и необходимост от плащането им в друга държава.

В Дял III (Глава I от Р 1408) се съдържат правила, както за обезщетенията в натура, така също и за паричните обезщетения. Съгласно Приложения II, III и IV на Р 574, НОИ е компетентна институция и служба за връзка само по отношение на паричните обезщетения, а Националната здравноосигурителна каса - по отношение на обезщетенията в натура.

Съгласно разпоредбата на чл. 18 от Р 1408, ако придобиването, запазването или възстановяването на правото на обезщетение зависи от завършването на определени осигурителни периоди (осигурителен стаж), периоди на трудова заетост или периоди на пребиваване, НОИ ще вземе предвид, доколкото е необходимо, завършените осигурителни периоди, периоди на трудова заетост или периоди на пребиваване съгласно законодателството на друга държава.

Съгласно чл. 40, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване, осигурените лица имат право на парично обезщетение вместо трудово възнаграждение за времето на отпуск поради временна неработоспособност, ако имат най-малко 6 месеца осигурителен стаж, а когато българският осигурителен стаж не е достатъчен за придобиване право на парични обезщетения и помощи, по Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО) - член 29, той се сумира със зачетения съгласно законодателството на друга държава осигурителен стаж, когато международен договор, по който България е страна, го предвижда.

Регламентът може да се ползва и в друга хипотеза - наето или самостоятелно заето лице, което пребивава на територията на държава, различна от компетентната – тази при която е осигурено, и което удовлетворява изискванията на законодателството на компетентната държава, има право да получава парични

обезщетения в държавата по пребиваване<sup>16</sup>. Тези обезщетения се предоставят от компетентната институция съгласно прилаганото от нея законодателство. Това се отнася както за пограничните работници, така и за лицата, които се разболяват по време на отпуската си в чужбина.

Следващите действия са, спазвайки правилата за координация на системите за социална сигурност, предвидени в регламентите, да изпрати утвърдените формуляри<sup>17</sup> и други документи с необходимите данни до НОИ. В тези случаи български болничен лист не се издава по реда на Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността.

Въз основа на получената молба, съответното ТП на НОИ, следва да прецени правото и да отпусне обезщетение за временна неработоспособност за цялата продължителност на неработоспособността, така както е установена в държавата по пребиваване на лицето, като не може да пренебрегне лекарските й заключения. В случай, че формуляр Е 115 не е придружен от формуляр Е 116 (“Медицински доклад относно неработоспособност”) или информацията от формуляр Е 116 не е достатъчна за отпускане на обезщетение, Дирекция “ЕИМД” може да изисква изпращането на формуляр Е 116 от тази страна или да изиска институцията по пребиваване, да подложи лицето на допълнителни медицински изследвания.

При отпускане на обезщетения от друга държава на лице, пребиваващо в България, формуляр Е 116 следва да се попълва от лекар, който издава (би издал) болнични листове. Съгласно чл. 18 (3) от Р 1408, при извършване на тези медицинските прегледи, следва да се постъпва така все едно, че се касае за българско осигурено лице.

*Член 23 от Р 1408 урежда правилата за изчисляване на паричните обезщетения - по националното законодателство на компетентната институция, т.е. тази която дължи плащането.*

---

<sup>16</sup> чл. 19(1)(б) от Р 1408/71

<sup>17</sup> Е 115 (“Молба за парично обезщетение при неработоспособност”). / Е 116- медицинския доклад

## Обезщетения при безработица

Правилата за координиране на схемите за социална сигурност по отношение на обезщетенията за безработица се съдържат в членове от 67 до 71 от Р 1408 и от 80 до 84 от Р 574. За да получават обезщетенията, които заменят загубеното трудово възнаграждение, поради оставането без работа, от получателите на тези обезщетения се изисква да търсят работа и да прекратят статута си на безработни възможно най- бързо. Основно значение при тези обезщетения има контролът от страна на службите по заетостта. В повечето случаи този контрол се упражнява най-добре в държавата по последната трудова заетост – компетентната държава, поради което и възможностите за получаване на обезщетения в друга страна са доста ограничени в сравнение с другите социално-осигурителни обезщетения.

Едната хипотеза, в която може да се прибегне до регламента е когато (съгласно разпоредбите на чл. 67, ал. 1 от Р 1408) придобиването, запазването или възстановяването на правото на обезщетение зависи от завършването на осигурителни периоди. Лицето, което претендира за обезщетения живее на територията на компетентната държава, която е и държавата по последната трудова заетост, но преди това е работило на територията на друга държава-членка. В този случай държавата по пребиваване и компетентната държава съвпадат. Тогава компетентната институция взема предвид, доколкото е необходимо, завършените осигурителни периоди или периоди на трудова заетост по законодателството на друга държава.

Другата хипотеза - лицето работи в една държава, а постоянно пребивава в друга, където се завръща поне веднъж седмично - т.нар. “пограничен работник” и трети случай по регламента – за тези, които работят в една държава, постоянно пребивават в друга държава, но не се завръщат в държавата по пребиваване поне веднъж седмично. Първата категория лица, за които условието, да са били заети последно в държавата-членка, в която претендират за обезщетения, не се прилага са т.нар. погранични работници. Това на практика означава, че не е задължително пограничните работници да са само лицата, живеещи близо до българо-гръцката (или с др. съседни страни) граница, които работят в другата държава, а вечер се

прибират в България. Пограничен работник, който е изцяло незаает, получава обезщетение съгласно законодателството на държавата, на чиято територия пребивава постоянно, така както ако се е подчинявал на нейното законодателство по време на последната си заетост<sup>18</sup>. Разпоредбата на чл. 54 в, ал. 1 КСО поставя периода за изплащане на обезщетението в зависимост от осигурителния стаж.

Удостоверяването на осигурителните периоди е регламентирано в чл. 80 от Р 574. При наличие на осигурителен стаж, придобит по законодателството на друга държава, лицето представя на компетентната институция формуляр Е-301. Този формуляр се издава по искане на лицето от институцията на държавата, на чието законодателство същото е било подчинено и по чието законодателство то е придобило съответните осигурителни периоди. Ако лицето не представи такъв формуляр, компетентната институция може служебно да изиска издаването му от институцията на съответната държава.

Изцяло незааетите лица, различни от погранични работници имат право на избор. Те могат да се поставят на разположение и да кандидатстват за обезщетение по законодателството на компетентната държава -по последната заетост или да се поставят на разположение и да претендират по законодателството на държавата, в която постоянно пребивават. Важно условие е лицето да се постави на разположение на службите по заетостта в държавата, където е избрало да поиска обезщетение, т.е. задължително следва да се регистрира като безработно. В България, регистрацията се извършва в Бюрата по труда. Тълкуването на понятието “държава-членка по постоянно пребиваване” трябва да се ограничи до държавата, в която работникът, макар и зает в друга страна, продължава да живее(постоянно по документ). Регламентите налагат като критерий центърът на неговите интереси.

Предвид общото правило за износимост на другите социално-осигурителни обезщетения (чл. 10 от Р1408), по отношение на обезщетението за безработица координационните правила съдържат значителни ограничения : могат да се изнасят в друга държава само за ограничен период от време – до 3 месеца, и при спазване на специалните условия за това<sup>19</sup>. При отиването на безработното лице в друга

---

<sup>18</sup> чл. 71, ал. 1, б. “а”, предл. 2

<sup>19</sup> посочени в чл. 69 от Р 1408

страна с цел търсене на работа, то може да запази обезщетението си за безработица само ако преди заминаването си е било регистрирано като търсещо работа и е било на разположение на службите по заетостта на компетентната държава най-малко в продължение на четири седмици, след като е останало безработно (по отношение на това условие има едно изключение, въведено от Административната комисия – когато лицето последва своя съпруг/а, която отива да работи в друга държава); второ, кумулативно дадено условие е лицето трябва да се регистрира като, търсещо работа в службите по заетостта на другата държава, в срок от 7 дни, след като е престанало да бъде на разположение на службите по заетостта в компетентната държава и трябва да подлежи на организираната там контролна процедура и трето условие - губи правото си на обезщетение по законодателството на компетентната държава за оставащи месеци ако не се върне в тримесечен срок.

Службата по заетостта в страната, в която безработното лице отива да търси работа, след като провери документите, го регистрира и започва да му изплаща обезщетението за което е придобил право по законодателството на компетентната държава. Впоследствие компетентната институция на държавата по последна заетост следва да възстанови сумата за времето, за което е било изплащано обезщетението от другата държава.

Ако лицето се завърне в компетентната държава в 3 месечен срок продължава да получава обезщетение за срока, който му остава. Ако обаче се завърне след изтичане на 3-те месеца губи всички права по националното законодателство.

#### *Пенсии за осигурителен стаж и възраст, за инвалидност и наследствени пенсии*

Различната пенсионна възраст, предвидена в законодателствата на различните държави си остава такава, каквато нормативно там е уредена и всяка страна, преценявайки права съблюдава собствените си разпоредби. Координацията в рамките на Европейския съюз не може и няма за цел да уеднаквява отделните национални закони или да определя едни и същи условията за пенсиониране, в това число и възрастта. Отпускането на пенсия в една държава не означава, че от същата дата, всички други страни, където човекът е работил, също ще изплащат.

*Обезщетенията за старост и наследствените обезщетения* са уредени в чл. 44 до 51 и 49 от Дял III, глава 3 на Регламент 1408/71 и чл. 15, чл. 35 до 39 от Дял IV, глава 1 на Регламент 574/72.

В някои страни, съществуват схеми, при които размерът на пенсията не зависи от продължителността на осигурителния стаж. Наричат ги схеми за осигуряване при рискове, или схеми “тип А”. Съгласно тези схеми, претендиращото лице има право на точно определена сума за пенсия, независимо от периода на участие в нея. Друг тип са тези, при които размерът на пенсията зависи от продължителността на осигурителния стаж - схеми на натрупване или схеми от “тип Б”, каквато е и българската.

Съгласно чл. 48 осигурителните периоди или периодите на пребиваване в една страна с продължителност под една година могат да бъдат изключени при изчисляване на пенсията, освен ако въз основа на тези периоди се придобива право на пенсия според разпоредбите на законодателството на същата тази страна. Ако в нито една от държавите лицето не е натрупало стаж от една година и в четирите, където е работило има по 10 месеца, последната държава на осигуряване ще вземе предвид стажа от всички страни.

Както вече беше посочено, един от основните принципи на координацията е принципа за сумиране на периоди - събирането на стаж от различни държави се прилага на първо време само за да се прецени има ли право на пенсия. Всяка държава има право да си определя кои периоди ще зачита за осигурителен стаж и как ще го извършва.

Предвид съществуващи различни системи за зачитане на стаж/периоди, изразени в единици, различни от използваните в други държави, чл. 15, ал. 3 от Р 574 определя конкретни правила за превръщане на различните единици. След като вече е преценено правото на пенсия и в случай, че е необходимо - се сумира стаж, зачетен от различни страни при спазване на координационните правила, се преминава към изчисляването на размера на пенсията. То се извършва съгласно чл. 46 на Р 1408, като се преминава през два стадия на работа - 1. на изготвяне на самостоятелна пенсия и 2. на пенсия по регламента, състояща се от теоретичен размер и пропорционален размер.

България е направила вписване<sup>20</sup> относно “всички молби за пенсии за осигурителен стаж и възраст, пенсии за инвалидност поради общо заболяване и наследствени пенсии”, което означава, че ако лицето въз основа на българските осигурителни периоди отговаря на изискванията за отпускане на пенсия само съгласно българското законодателство, без да е необходимо сумиране с осигурителни периоди от други държави, съгласно чл. 46 (1), компетентната българска институция ще изчисли размера на обезщетението при прилагане само на националното си законодателство. Това е прякото изчисление на размера на пенсията.

В случай, че лицето има стаж в няколко страни и правото на обезщетение възниква само ако съберем стажа от всички, съгласно чл. 46 (2), всяка страна трябва да изчисли размера на обезщетението, все едно всички периоди на осигуряване, които са придобити съгласно законодателството на държавите-членки, чийто субект е било лицето, са придобити в една -компетентната, съгласно прилаганото от нея законодателство. Този размер на обезщетението се нарича теоретичен. Всяка държава прилага своята формула за изчисление на размера, който щеше да отпусне, ако общо стажът от всички държави е нейн. Този размер няма да се изплаща(той е недължим) на лицето и то не може да претендира за него, тъй като е само размер на теория. След това същата институция определя действителният размер на обезщетението, като полученият теоретичен размер се дели на продължителността на стажа, зачетен за изчисляване на теоретичния размер и след това се умножава по продължителността на стажа, който е действително придобит в страната, която, прави изчислението.

Друг важен въпрос, интересуващ пенсионерите е кой осигурителен доход (заплати, върху които са внасяни осигурителни вноски), се взема предвид при изчисляването на размера на пенсията - от една или от всички държави, в които са работили. С малко изключения, координацията не допуска комбиниране на доходите в различни страни, а предвижда да се ползва доходът, получен в съответната държава, която отпуска пенсията и прилага националната си формула.

---

<sup>20</sup> в Приложение IV, част В

Когато се отчита среден доход или средни вноски, трябва да се вземе предвид само доходът и внесените вноски в същата тази държава.

При наследствените пенсии се прилагат правилата за отпускане на пенсия за старост. Регламентът се прилага за наследниците на наети или самостоятелно заети лица, които са били подчинени на законодателството на една или повече държави-членки, независимо от националността на наети или самостоятелно заети лица, когато наследниците им са граждани на една от държавите-членки или са лица без гражданство; бежанци, които пребивават на територията нанякоя от държавите-членки.

В чл. 94 и чл. 95<sup>21</sup> са разгледани правилата за определяне на началната дата на пенсиите в съответствие с влизане в сила на Р 1408/71 за съответната държава. Регламентирани са и правилата, при които могат да се преразгледат отпуснати преди влизане в сила на регламента, пенсии – само по искане на лицето, не служебно.

Заявленията за пенсия от лицата, за тяхно улеснение, се подават до компетентната институция в държавата по пребиваване или престой съгласно процедурата, определена в законодателството, прилагано от тази институция. Достатъчна е една молба за отпускане, защото регламентите гарантират чрез задължаващи службите разпоредби да се приеме автоматично подадената в една държава молба за молба и в другите държави, в които има стаж.

Координационните правила относно отпускането и измененията на *пенсиите за инвалидност* се съдържат в Дял III, Глава 2 от Р 1408/71.

Координационните правила относно пенсиите за инвалидност са уредени в Раздел 1 и Раздел 2 от Глава 2 на Дял III на Р 1408/71. Това са случаите, при които:

1. спрямо лицето са компетентни единствено институциите на държави, в които действа схема за осигуряване “тип А”;
2. лицето е било осигурено само по законодателствата на държави, в които действа схема за осигуряване тип “Б” и
3. когато лицето е било осигурено и по двата типа системи.

---

<sup>21</sup> Дял VII “Преходни и заключителни разпоредби”

Член 37, ал.1 и чл.39 регламентират реда при който се отпускат обезщетения за инвалидност, когато лицето е било заето и съответно осигурено в две или повече държави-членки и съгласно техните законодателства размерът на обезщетението не зависи от продължителността на придобитите осигурителни периоди. Съгласно чл.37, ал.2<sup>22</sup> се посочват държавите, в които действа тази схема на осигуряване. В случаите, когато лицето е било осигурявано в няколко страни, в които се прилага схема на осигуряване от тип Б, компетентни да се произнесат по правата на лицето са институциите на всички държави-членки, в които е осигурявано лицето, съобразно прилаганото от тях законодателство, в зависимост от зачетения от съответната държава осигурителен стаж. Изчислението на размера на пенсията се извършва по реда, предвиден за пенсиите за старост /Глава 3 от Регламента/.

Чл.40, ал.1 се прилага когато лицето е било подчинено на законодателствата на две или повече държави-членки, поне едно от които е схема за осигуряване от тип А /“смесен” тип осигуряване/. И в този случай, доколкото при настъпване на инвалидността, лицето не е било подчинено на законодателство със схема на осигуряване от тип “А”, компетентни да предоставят обезщетението са всички държави, при спазване на разпоредбите на националните си законодателства. Така, ако с 10 г. осигурителен стаж в България, 5 г. осигурителен стаж в Белгия и 4 години осигурено време в Германия, лице, което се инвалидизира по време на трудовата си заетост в Германия, може да поиска обезщетение от институциите на всички държави. Компетентната институция на всяка ще прецени правото му на пенсия съобразно прилаганото от нея национално законодателство, и ще сумира, ако е необходимо, собствените осигурителни периоди с тези, придобити в другите държави. Пенсия ще отпусне пропорционално на осигурителния си стаж всяка от държавите, съгласно законодателството, което прилага. Следва да се има предвид тук вписаното в Приложение II към Регламент 1408/71 по отношение на България, а именно, че когато лицето придобива право на пенсия, в това число и пенсията за инвалидност само въз основа на положения български осигурителен стаж, длъжностното лице по пенсионното осигуряване следва да изчисли размера на пенсията без да е необходимо да прави изчисление на пропорционален принцип /

---

<sup>22</sup> в Част А на Приложение VI

*“pro-rata”*/ и сравнение между прякото изчисление и пропорционално изчисления размер на пенсията.

Определянето на степента на неработоспособност се извършва съгласно разпоредбите на чл.40, ал.4 от регламента. Решението относно процента загубена работоспособност, постановено от компетентната институция на едната държава е задължително за другите, ако в Приложение V към Регламента е признато съответствие между законодателствата на съответните държави относно степента на загубена работоспособност. Въпреки това, съгласно чл. 51 от Р 574/72, когато лицето пребивава в държава, различна от тази, в която се намира компетентната институция, последната може да поиска лицето да бъде подложено на медицински преглед в държавата по място на пребиваване, съобразно прилаганото от институцията на последната държава законодателство. Съгласно чл. 40 от Р 574, за определяне на степента на инвалидност, институцията ще се съобрази с получените от институциите на всяка друга държава документи и медицински доклади, като всяка институция си запазва правото да подлага лицето на преглед от лекар по неин избор.

Във връзка с прилагането на разпоредбите за намаляване, спиране или прекратяване на обезщетенията за инвалидност, следва да се има предвид, че по силата на чл.46а, ал.3, б.”а”, разпоредбите за спиране или намаляване на обезщетения, предвидени в законодателството на една държава, в случай на припокриване на изплащаното обезщетение с обезщетение от същия вид, предоставяно по законодателството на друга държава, се прилага само, при условие, че в законодателството на първата държава изрично е предвидено да се вземат предвид такива обезщетения, получени в чужбина. Доколкото българското законодателство не съдържа ограничителни разпоредби относно изплащането на пенсия за инвалидност, отпусната по българското законодателство и получаването на същия вид пенсия, отпусната по законодателството на чужда държава, чл.46а не намира приложение по отношение на пенсиите, които ще изплаща НОИ когато има припокриване.

## **ПРАВА на българските здравноосигурени граждани да ползват медицински услуги в страните от ЕС**

доц. Т.Чолакова, Национален център по здравна информация

Здравето е в основата на човешкия живот и затова то трябва да бъде обект на ефикасни политики и действия в държавите – членки на равнище Европейска общност и в световен мащаб.

*Член 152 от Договора за ЕО поставя изискването „при разработването и изпълнението на всички политики и дейности на Общността да се осигурява високо равнище на закрила на човешкото здраве“.*

Справянето с това предизвикателство изисква дългосрочен подход и разработването на първата здравна стратегия на ЕО<sup>23</sup>. Тя се основава на четири основни принципа за постигане на три стратегически цели, към които да се насочи вниманието през следващите години. Стратегията определя също така механизмите за установяване на сътрудничество между партньорите и насърчаване на инициативата „Здраве във всички политики“.

### **ОСНОВНИТЕ ПРИНЦИПИ НА ДЕЙСТВИЕ НА ЕС В ОБЛАСТТА НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО СА СЛЕДНИТЕ:**

#### **☉ СТРАТЕГИЯ, ОСНОВАНА НА ОБЩИ ЦЕННОСТИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЗДРАВЕТО**

Здравната политика, както вътрешна, така и външна, трябва да бъде основана на ясни ценности. През юни 2006 г. Съветът прие становище за общите ценности и принципи в системите на здравеопазването в ЕС. Те се определят като: универсалност, достъп до лечение на добро ниво, справедливост и солидарност.

Хартата за основните права признава правото на гражданите на достъп до здравна профилактика и правото на ползване на медицински грижи.

---

<sup>23</sup> [www.europa.eu/health/](http://www.europa.eu/health/)

Гражданското участие е основна ценност. От обикновен обект на здравните грижи пациентът се превръща в активен субект и така здравеопазването става все по-насочено към пациента и индивидуализирано.

Ценностите, свързани с подобряване на здравето, трябва да включват намаляване на неравенството в здравеопазването. Макар че много европейски граждани се радват на по-дълъг живот в по-добро здраве в сравнение с предците си, съществуват големи разлики в здравеопазването както между и в самите държави-членки и региони, така и в по-общ аспект.

### **☞ „ЗДРАВЕТО Е НАЙ-ГОЛЯМОТО БОГАТСТВО“**

Здравето е важно за благополучието на хората и на обществото, но също така е необходимо условие за икономическа производителност и просперитет. През 2005 г. животът в добро здраве (ЖДЗ) стана част от лисабонските структурни показатели и с това беше подчертано, че очакваната продължителност на живота на населението в добро здраве – а не просто продължителност на живота – е ключов фактор за икономически растеж.

Разходите за здраве не са просто разноски, те са инвестиция. Разходите за здравеопазване трябва да се съпътстват от инвестиране в профилактиката, опазването и подобряването на физическото и психичното здраве на населението.

### **☞ ЗДРАВЕ ВЪВ ВСИЧКИ ПОЛИТИКИ (ПОДХОДЪТ НІАР)**

Здравето на населението не е задача само на здравната политика. Някои от другите политики имат ключови роли, например регионалната политика и политиката за околната среда, данъчното облагане на тютюневите изделия, регулирането на фармацевтични и хранителни продукти, здравето на животните, изследванията и иновациите в областта на здравеопазването, координирането на

схемите за социална сигурност, здравето и безопасността на работното място, информационните и комуникационните технологии, радиационната защита, както и координирането на агенциите и службите, регулиращи вноса. Развитието на взаимодействието и сътрудничеството с тези и други сектори е от съществено значение за стабилната здравна политика на Общността.

## **➔ ПО-ГОЛЯМА ТЕЖЕСТ НА ГЛАСА НА ЕС ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЗДРАВЕТО В СВЕТОВЕН МАЩАБ**

В нашия глобализиран свят е трудно да се отделят националните или европейските действия от световната политика, тъй като световните здравни проблеми и вътрешната здравна политика на Общността са взаимно свързани. Приносът на ЕО за световното здраве може да се изрази в споделянето на ценности, опит и познания, както и в предприемането на конкретни стъпки за подобряване на здравето. Общността може да положи усилия за осигуряване на последователност на вътрешната и външната си здравна политика за постигане на световните здравни цели, да разглежда здравето като важен елемент в борбата с бедността чрез свързаните със здравето аспекти на сътрудничеството за развитие със страни с ниски доходи, да реагира на заплахи за здравето в трети страни и да насърчава прилагането на международни споразумения в областта на здравеопазването като Рамковата конвенция за борба с тютюнопушенето (РКБТ) и Международните здравни правила (МЗП) на Световната здравна организация (СЗО).

## **СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ, КОИТО СЕ ПОСТАВЯТ, СА ОПРЕДЕЛЕНИ ПО СЛЕДНИЯ НАЧИН:**

### **➔ НАСЪРЧАВАНЕ НА ДОБРОТО ЗДРАВЕ В ЗАСТАРЯВАЩА ЕВРОПА**

Застаряването на населението в резултат от ниската раждаемост и увеличената продължителност на живота (дълголетие) е вече стабилна тенденция. Към 2050 г. броят на населението в ЕС на възраст над 65 години ще нарасне със

70%. Възрастовата група над 80 години ще нарасне със 170%.

*Тези промени със сигурност ще повишат търсенето на медицинска помощ и ще увеличат разходите за здравеопазване, като в същото време ще намалят работещото население. Предвижданията на Комисията показват, че ако хората са здрави в дълголетие си, увеличението на разходите за здравеопазване, дължащо се на застаряването, ще бъдат намалени наполовина.*

Остаряването в добро здраве трябва да бъде подпомогнато с действия за подобряване на здравето и предпазване от болести през целия живот чрез решаване на ключови проблеми като нездравословно хранене, физическа активност, консумация на алкохол, наркотици и тютюн, екологични опасности, пътнотранспортни произшествия и битови инциденти. Подобряването на здравето на децата, възрастните в трудоспособна възраст и старите хора ще допринесе за създаването на здраво и продуктивно население и ще подпомогне остаряването в добро здраве сега и в бъдеще. Развитието на гериатрията трябва да бъде активно подпомогано, като се набляга на индивидуалното лечение. Важно е да се обърне внимание и на палиативните грижи и на по-доброто разбиране на невродегенеративните заболявания като болестта на Алцхаймер. Има поле за бъдещо действие и при изследванията на кръвта, тъканите, клетките и органите, както и по въпроси, свързани с трансплантацията.

Необходими са още изследвания за подкрепа на тези мерки, както и увеличаване на капацитета на общественото здравеопазване.

### **➔ ЗАЩИТА НА ГРАЖДАНИТЕ ОТ ЗАПЛАХИ ЗА ЗДРАВЕТО**

Защитата на човешкото здраве е задължение по член 152 от Договора за ЕО. Подобряването и защитата на гражданите от заплахи за здравето са били винаги в центъра на здравната политика на Общността, като същевременно ЕС носи отговорност и за здравето на гражданите на трети страни.

Комисията ще продължи работата в тези насоки, но ще вземе предвид и предизвикателства, които все още не са напълно проучени. В световен мащаб

разширяването на търговията и пътуванията създадоха нови опасности, като улесниха разпространението на заразните болести. Борбата с пандемии или биологичните инциденти и готовността за реакция в случай на биотерористична атака изискват сътрудничество на общностно ниво и координация между държавите-членки и участници на международно ниво. Необходимо е също така действие по отношение на нововъзникващите заплахи за здравето, като например тези, свързани с измененията в климата, с оглед на тяхното потенциално въздействие върху общественото здраве и здравните системи.

### ➔ **ПОДПОМАГАНЕ НА ДИНАМИЧНИ ЗДРАВНИ СИСТЕМИ И НОВИ ТЕХНОЛОГИИ**

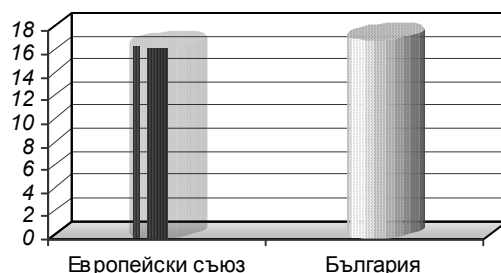
Здравните системи в ЕС са подложени на нарастващия натиск да отговорят на предизвикателствата на застаряването на населението, увеличаващите се очаквания на гражданите, миграцията и мобилността на пациентите и медицинските специалисти.

*Новите технологии имат потенциала да променят из основи здравеопазването и здравните системи и да спомогнат за устойчивото им развитие в бъдеще.*

Като член на ЕС Р България следва пълноценно да участва в общите усилия за по-добро здраве.

*Населението на Република България към края на 2006 г. е 7 679 300 души. В градовете живеят 70.6%, а в селата – 29.4%. Жените представляват 51.5% от населението. Във възрастовата структура се увеличава относителният дял на лицата над 60-годишна възраст (23.3%) и намалява делът на децата от 0–17 години (17.2%). Особено силно е изразено застаряването на населението в селата, където 33% от хората са над 60-годишна възраст. Р България е с по-висок относителен дял на лицата от старшите възрастови групи в сравнение със страните – членки на ЕС.*

**Процент на населението над 65-годишна възраст от общия брой население**



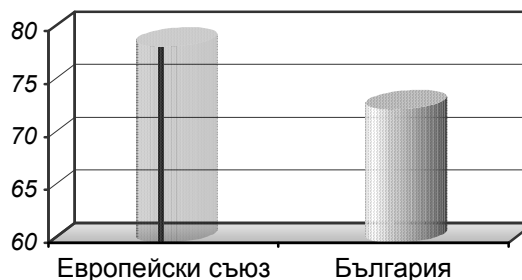
Европейски съюз	България
<u>2005 г.</u>	<u>2005 г.</u>
16.5	17.21

Източник: WHO/Europe, HFA Database, November 2007; Национален център по здравна информация

Очакваната средна продължителност на предстоящия живот, макар и да се увеличава след 2000 г. и да достига 72.6 години (69.1 за мъжете и 76.3 за жените), остава значително по-ниска от тази в ЕС (78.5 години).

#### Очаквана продължителност на предстоящия живот в години

Европейски съюз	България
<u>2005 г.</u>	<u>2006 г.</u>
78.53	72.6

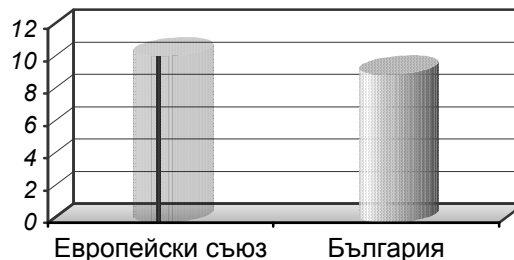


Източник: WHO/Europe, HFA Database, November 2007; Национален център по здравна информация

Раждаемостта през последните десетилетия продължава тенденцията към намаляване. След 2000 г. се наблюдава стабилизиране на показателя около 9 на 1000, а през 2006 г. той се повишава до 9.6 на 1000 и е почти на нивото на раждаемостта в страните-членки на ЕС.

#### Живородени на 1 000 население

Европейски съюз	България
<u>2005 г.</u>	<u>2006 г.</u>
10.44	9.6



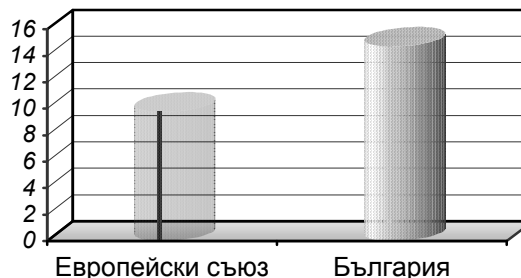
Източник: WHO/Europe, HFA Database, November

Следва да се отбележи, че са влошени характеристиките на живородените деца. Около 10% от тях се раждат с ниско тегло (под 2500 гр.) и изискват специални грижи, свързани с големи разходи за оборудване на лечебните заведения.

България е на едно от първите места сред европейските страни по относителен дял на извънбрачните раждания (около 50% в последните години). Независимо от това, че част от тях са на желани деца, тяхното отглеждане и възпитание са сериозен проблем за обществото. *Смъртността* продължава трайната тенденция към увеличаване. През 2006 г. смъртността е 14.7 на 1000 души от населението и е значително по-висока от тази в ЕС. Стандартизираният показател, елиминиращ влиянието на възрастовата структура, също е по-висок.

**Обща смъртност на 100 000 население**

Европейски съюз	България
<u>2005 г.</u>	<u>2006 г.</u>
9.77	14.7

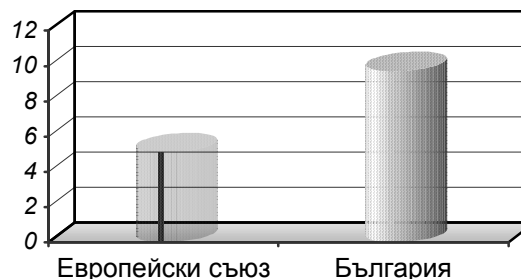


Източник: WHO/Europe, HFA Database, November

*Детската смъртност* в последните години намалява и през 2006 г. е 9.7, но е значително по-висока от тази в Европейския съюз.

**Детска смъртност на 1 000 живородени**

Европейски съюз	България
<u>2005 г.</u>	<u>2006 г.</u>
5.1	9.7



Неблагоприятното развитие на раждаемостта и смъртността води и до неблагоприятни промени в *естествения прираст*. От 1990 г. естественият прираст е отрицателен (-0.4 на 1000 души от населението). През 2006 г. естественият прираст е -5.1 (-2.1 за градовете и -12.4 за селата).

В резултат на развитието на естественото движение и процесите на миграция прогнозите са за по-нататъшно намаляване на броя и застаряване на населението в България.

В настоящия преходен период се наблюдават неблагоприятни тенденции в здравното състояние на населението. Те са свързани с общото развитие на социалния и икономическия живот, с нивото на безработицата, обедняването на населението, влошаването на храненето, свеждане до минимум на условията за пълноценен отдих и спорт, със стреса, влошаването на екологичната среда, разширяващото се разпространение на наркоманиите и алкохолизма, и др.

Известно значение има и състоянието на системата на здравеопазването, която, въпреки че разполага с материална база и кадрови ресурси, изпитва недостиг на финансови средства. Извършващите се промени са все още далече от желания ефект.

Нарастват *болестността и заболяемостта от злокачествени новообразувания*. За периода 1990–2006 г. болестността се увеличава и достига 3229.0 на 100 000 души от населението. Заболеваемостта (новооткритите случаи) се увеличават от 245.1 на 100 000 до 393.3 на 100 000 през 2006 г.

Най-бързо е нарастването на *заболеваемостта от карцином на женската гърда*. Същата е ситуацията и при *карцином на тялото на матката и карцином на шийката на матката*.

Редица *заразни болести* са ликвидирани или сведени до единични случаи: дифтерия, коремен тиф, бруцелоза, детски паралич, морбили и др.

В последните години най-висока е честотата на заболяванията от варицела и остър вирусен хепатит.

*Туберкулозата*, след непрекъсната тенденция към намаляване, от 1990 г. започва да се увеличава. Заболеваемостта (новите случаи) от 25.9 на 100 000 през 1990 г. достига до 39.1 през 2006 г. като е значително по-висока от тази в страните от Европейския съюз (17.1 на 100000), а болестността – съответно от 106.0 до 121.5 на 100 000. Като се има предвид пониженият жизнен стандарт на населението, вероятно през следващите години заболяванията от туберкулоза ще са сериозен проблем, независимо от усилията на здравната система и изпълнението на Програмата за контрол на туберкулозата. Значителни са различията (в пъти) по региони.

Неблагоприятни са тенденциите и в разпространението на *болестите, предавани предимно по полов път*. Болестността от сифилис се увеличава от 31.2 на 100 000 през 1990 г. до 66.5 през 2005 г. и 62.2 през 2006 г.

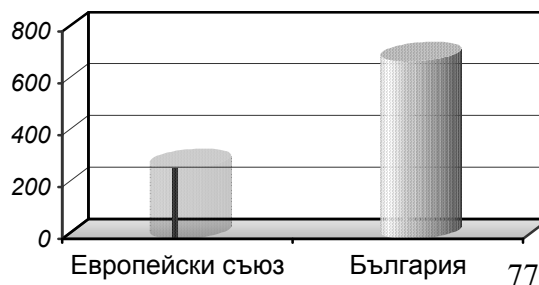
Към края на 2004 г. са регистрирани (кумулятивно) 515 ХИВ положителни лица, вкл. 145 с диагноза СПИН. 70% са на възраст 20–39 години.

В *смъртността по причини* водещи от много години са болестите на органите на кръвообращението. През 2006 г. техният дял е 66.4%. На второ място са злокачествените новообразувания (15.6%), следвани от болести на дихателната система (3.7%) и травмите (3.5%).

По смъртност от болести на органите на кръвообращението България е една от водещите страни в Европа със значително по-висок от този за ЕС стандартизиран показател.

**Стандартизирани коефициенти за смъртност от болести на органите на кръвообращението на 100 000 население\***

Европейски съюз	България
<u>2005 г.</u>	<u>2004 г.</u>



272.7	685.35
-------	--------

\* Стандартизираните коефициенти за смъртност са изчислени, като е използвана структурата на стандартно европейско население, подготвена от WHO.

---

*Източник: WHO/Europe, HFA Database, November 2007; Национален център по здравна информация*

---

Анализът на здравното и демографското състояние на населението днес и прогнозите за близките години дават основание да се очаква нарастване на здравните потребности на българските граждани поради:

- ◆ застаряването на населението;
- ◆ широкото разпространение на хронични заболявания, изискващи разширен обем диагностични, лечебни и рехабилитационни дейности;
- ◆ недостатъчно ефективната дейност по промоция и профилактика (вкл. имунопрофилактика, наблюдение на бременните и децата, диспансерно наблюдение и др.).

Значителното намаляване на обема на основните дейности – посещения, изпълнени повиквания от спешна помощ и др. при влошено здравно състояние показва, че между населението и здравната система има бариери, ограничаващи достъпа до здравна помощ.

От 1 януари 2007 година за България станаха *директно приложими* разпоредбите на европейските регламенти, уреждащи въпросите на социалното и здравното осигуряване – в контекста на правото на свободно придвижване на хора в рамките на Обединена Европа.

Българските граждани, които са с непрекъснати здравноосигурителни права съгласно българското законодателство, могат да ползват *при необходимост* медицинска помощ в държавите от Европейската общност – когато пребивават на различно основание в останалите държави от Европейския съюз (ЕС) и Европейското икономическо пространство (ЕИП).

Правото на медицинска помощ в ЕС зависи от непрекъснатите

здравноосигурителни права на гражданите, придобити в компетентната им държава. Определянето на компетентната държава за социалното и здравното осигуряване на гражданите се извършва съгласно разпоредбите на Регламент (ЕИО) 1408/71 за координация на системите за социална сигурност в Европа. Компетентната държава е *държавата по основната трудова заетост – като наети или самостоятелно заети лица*. В тази категория влизат всички граждани, които извършват (активно население), или са извършвали (пенсионери) някаква трудова дейност на територията на някоя от държавите от Обединена Европа. Към същата категория се причисляват и лицата в нетрудоспособна възраст (непълнолетни, ученици, редовни студенти и редовни докторанти) и безработните граждани в процес на търсене на работа (за срок до 3 месеца). Следователно всички граждани подлежат на задължително здравно осигуряване само в една (компетентната) държава. Ако правата на здравно осигуряване са непрекъснати в компетентната държава, гражданите имат право при необходимост да ползват медицинска помощ от пакета на публичното здравеопазване от държавата по престоя или пребиваването им.

Европейската здравноосигурителна карта (ЕЗОК) удостоверява осигурителните права на гражданите. За да им бъде издадена ЕЗОК, те трябва да са осигурени и да не са загубили правото си на обезпечения (според българското национално законодателство: да не са прекъсвали плащането на здравноосигурителните си вноски за период, по-голям от 3 месеца).

ЕЗОК е индивидуална. Това, че един член на семейството притежава такава карта, не разпростира правата му и върху останалите членове на семейството.

На практика притежателите на ЕЗОК имат право на всяка необходима медицинска помощ, която им дава възможност да



продължат престоя си при *безопасни медицински условия*. С други думи, те няма да бъдат задължени да прекъснат престоя си преди планираната дата с цел връщане в страната по местоживееене поради необходимост от лечение на остро възникнало заболяване или внезапно обостряне на симптомите на хронично съществуващо заболяване. Спешната и неотложна помощ се простира до там, докдето лекуващият лекар прецени, че вече е отстранена непосредствената опасност за живота и здравето на пациента.

Всяка друга извънболнична (амбулаторна) помощ за състояния, които не представляват непосредствена опасност за здравето и живота на пациента, може да се оказва на осигурения пациент при следните случаи:

- ◆ Ако осигурителната институция предварително е дала съгласието си за оказването на тази медицинска услуга и е удостоверила това чрез издаването на пациента на съответен формуляр, тя я заплаща изцяло.
- ◆ Ако няма предварително съгласие на осигурителната институция, пациентът заплаща оказаната услуга, но след това осигурителната институция му възстановява тази част от сумата, която би платила за същата услуга на територията на собствената си страна. Останалата част от сумата (ако има разлика) остава за сметка на пациента.
- ◆ Болнична помощ се оказва за сметка на осигурителната институция, само ако тя предварително е дала разрешение за това.

Медицинска помощ в ЕС и ЕИП за сметка на Националната здравноосигурителна каса (НЗОК) може да бъде получена само от лечебни заведения или лекари, работещи с договор към обществената система на здравеопазване в съответната държава. Това право се реализира по следния начин:

#### ➡ Туризм – краткосрочна командировка – гостуване

*При временен престой* (туризм, краткосрочна командировка, гостуване и др.):

- ◆Българските граждани следва да разполагат с валидна Европейска здравноосигурителна карта (ЕЗОК), издадена от компетентната българска здравноосигурителна институция (НЗОК).
- ◆Когато българското осигурено лице трябва да бъде прието по спешност в болнично заведение, но не носи в себе си своята ЕЗОК, то съответната болница (или осигурителната институция в мястото на престоя) трябва спешно да се обърне към НЗОК или РЗОК в България с искане (чрез писмо или с формуляр Е 107) за изпращане на Удостоверение за временно заместване на ЕЗОК.

#### ☛ РАБОТА – ДЪЛГОСРОЧНА КОМАНДИРОВКА – ПЕНСИОНЕРИ

*Дългосрочно пребиваване* на български здравноосигурени граждани в ЕС и ЕИП:

- ◆Когато работещо български здравноосигурен гражданин е командирован от български работодател за извършване на определена работа в друга държава – членка (ДЧ) за срок, не по-кратък от 12 месеца, той може да се регистрира към местната здравноосигурителна система с европейски формуляр Е 106. Формуляр Е 106 се използва в следните случаи:
  - за командировани на работа в друга държава от ЕО граждани;
  - за погранични работници;
  - за сезонни работници – за времето на сезонната работа, но за не повече от 8 месеца;
  - за дипломати и консулски служители, и за членове на семействата им;
  - за моряци, живеещи в една държава от ЕС, но плаващи под флага на кораб, регистриран в друга държава от ЕС;
  - за държавни служители, командировани от българска държавна институция на работа в официалните европейски структури.

За регистрация на *членове на семейството на работещо в България лице*, към здравноосигурителната система на друга държава от ЕС се използва

европейски формуляр *E 109*. Той се издава на здравноосигурени в България членове на семейството на лице, което остава в България, а членовете на семейството му ще пребивават дългосрочно в държава от ЕС/ЕИП.

◆ За регистрация в ЕС/ЕИП на кандидати за българска пенсия (до момента на отпускането на пенсията) и за членовете на семействата им, които ги придружават, се използва формуляр **E 120**.

◆ За регистрация в ЕС/ЕИП на пенсионери и за членовете на семействата им, които ги придружават, НЗОК издава формуляр **E 121**.

### ⇒ ОБРАЗОВАНИЕ – ОБУЧЕНИЕ

◆ Медицинската помощ се ползва само срещу предоставяне на валидна българска ЕЗОК. За целта учащите следва да не прекъсват своето здравно осигуряване в България.

◆ Ако български студент в държава от ЕС/ЕИП започне и легална работа там, той ще трябва да се осигурява в държавата по извършване на трудовата дейност. Когато такъв студент се завърне за ваканция или на гости в България, той ще ползва при необходимост само спешна и неотложна медицинска помощ в страната – срещу представяне на валидна чуждата ЕЗОК.

◆ Ако от български студент чуждата здравноосигурителна институция поиска да се осигурява и там, студентът може да се позове на Решения № 190, 194 и 198 на Административната комисия за социална сигурност на работници мигранти в ЕС (АК).

◆ Ако български редовен студент в държава от ЕС/ЕИП е бил здравноосигурен в България, а е заплатил вноски и към чуждата здравноосигурителна система, сумите за тези вноски след 01.01.2007 г. могат да бъдат възстановени от осигурителната институция на другата държава след представяне на формуляр **E 104** „Удостоверение за сумиране на осигурителни периоди”. Формуляр E 104 се издава от ЦУ на НЗОК.

## ➤ МЕДИЦИНСКА ПОМОЩ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ/ ЕВРОПЕЙСКОТО ИКОНОМИЧЕСКО ПРОСТРАНСТВО В СЛУЧАИТЕ НА БРЕМЕННОСТ И РАЖДАНЕ

Съгласно Решение № 195 от 23.03.2004 г. на Административната комисия за социална сигурност на работници мигранти (АК), бременността и раждането попадат в обхвата на неотложно необходимите медицински грижи, поради което необходимата медицинска помощ при временен престой в друга ДЧ се предоставя единствено срещу представяне на валидна ЕЗОК и документ за самоличност – без ограничения във вида на помощта. Същото се отнася и за студентките, на които предстои раждане в друга ДЧ.

## ➤ ПРИ ЗАВРЪЩАНЕ В БЪЛГАРИЯ

*Удостоверяване на здравноосигурителни периоди, придобити в друга държава от ЕС/ЕИП – за български граждани, които се завръщат в България:*

- ◆С формуляр Е 104 съответната осигурителна система удостоверява пред българската система (пред Националната агенция за приходите) какви са периодите на трудова заетост в конкретната ДЧ, през които лицето е било социално и/или здравно осигурявано там. По този начин периодите на здравно осигуряване от ЕС/ЕИП ще бъдат признати и лицето отново ще „влезе” в българската здравноосигурителна система.
- ◆Ако осигуреното лице е било регистрирано в чужбина с Е 109 или с Е 121, при окончателно завръщане в България то трябва да се обърне към РЗОК по местоживеене и да удостовери, че действието на издадения формуляр следва да се прекрати.
- ◆При временно пребиваване в България (отпуск, екскурзия, гостуване при роднини и др.), осигурените в други държави от ЕС/ЕИП български граждани, могат да ползват спешна и неотложна медицинска помощ в рамките на пакета на задължителното здравно осигуряване срещу представяне на валидна ЕЗОК, издадена от другата държава по осигуряването.
- ◆Български граждани, които се осигуряват в друга държава членка, и желаят да

получат планово болнично лечение в България, представят пред българското лечебно заведение (което предварително е потвърдило приема им за планово лечение) формуляр Е 112, издаден от компетентната чужда осигурителна институция. С този формуляр тя потвърждава своето съгласие за лечение в България за нейна сметка.

*Адрес за информация:*

*Уебсайт: [www.nhif.bg](http://www.nhif.bg)*

*Дирекция „Европейска интеграция и международно сътрудничество”*

*Тел. 965 91 16; факс 965 91 24*

## **Права при придобиване на образование и квалификация в страните от ЕС и тяхната връзка с пазара на труда**

гл. ас. д-р Светла Бонева, УНСС

### **1. Права на българските граждани за придобиване на висше образование в ЕС, произтичащи от участието на България в Европейското пространство за висше образование**

Договорът от Маастрихт (1992) за пръв път подчертава ролята на ЕС за изграждане на европейско образователно пространство, което да се характеризира с мобилност, академично признаване, достъп до пазара на труда. Последвалите инициативи на европейските страни, очертават конкретните стъпки в реализацията на идеята за изграждане на европейско пространство за висше образование. Основните моменти в тази насока са:

- ✓ системите за образователни кредити;
- ✓ унифициране на приложението на дипломата;
- ✓ европейското сътрудничество за осигуряване качество на висшето образование в областта на програмите за взаимно прилагане на механизмите за оценка и акредитация.

На тази основа се изтъква необходимостта на академичните институции в ЕС от сътрудничество в сферата на акредитацията и осигуряване качество на висшето образование.

Важна задача пред висшите училища в последните години е изграждането на Европейско пространство за висше образование като пазар на образователни продукти и услуги по пътя на образователно сътрудничество между страните-членки на ЕС.

Успешната реализация на сътрудничеството между висшите училища изисква усъвършенстване и признаване на висшето образование, мобилността на студенти и преподаватели *и най-вече достъпът до европейския пазар на труда*. Израз на това сътрудничество са приетите съвместни декларации на европейските министри на образованието в Париж (1998), Болоня (1999), Прага (2001), Берлин (2003) и Глазгоу (2005). В тях се очертават конкретните насоки на

сътрудничеството и *инструментите* за неговото осъществяване като:

1. Създаване на *законова основа*<sup>24,25</sup> за развитие на образователно сътрудничество между страните-членки в областта на академичното признаване и повишаване прозрачността на академичните квалификации.

Началото на законовата рамка на равнище ЕС се поставя с Договора от Маастрихт (1992), където наред с ролята на националните правителства за развитието на образованието за пръв път се подчертава ролята на ЕС в процеса на изграждане на Европейско образователно пространство, характеризиращо се с мобилност, признаване и достъп до пазара на труда.

2. Организиране на висшето образование в *международно признати степени - бакалавърска и магистърска*.

3. Изграждане на система за *трансфер на образователни кредити* (ECTS) като инструмент за сътрудничество между висшите училища чрез подобряване на достъпа до информация до чуждестранните учебни планове и осигуряване на общи процедури за академично приравняване. Образователните кредити определени за всяка дисциплина отразяват натовареността на студента, необходима за изучаването ѝ. Кредитите отразяват количеството работа, което всяка дисциплина изисква, отнесена към цялостната учебна натовареност, необходима за завършване на една учебна година. В нея се включват: лекции, семинари, практическа работа, самостоятелна подготовка, изпити и други изпитни процедури.

4. Разработване и приложение на *единни системи за осигуряване и оценка на качеството на висшето образование*, като:

- разработване на програми за взаимно приемане на механизмите за оценка и акредитация;
- стимулиране на разработката на модули, курсове и учебни програми с европейско съдържание и ориентация;
- унифициране на приложението към дипломата като важен инструмент за академично признаване. Целта на приложението е да предоставя информация за

<sup>24</sup> Наредба за държавните изисквания за придобиване на висше образование на образователно квалификационна степен "бакалавър", "магистър", "специалист", ДВ бр.76 от 2002 г.

<sup>25</sup> Наредба за прилагане на система за натрупване и трансфер на кредити във висшите училища, ДВ бр. 89 от 2004 г.

основните характеристики на дадена квалификация като: ниво, академично съдържание, постигнати резултати от обучението и др. По този начин се подпомагат компетентните органи при вземане на решения в процеса на академичното признаване;

- подготовка на висшите училища в ЕС да отговорят на изискванията на Институцията за акредитация на висшите училища и техните специалности. Акредитацията осигурява обективна преценка на обучението, *вкл. по отношение на това в каква степен то отговаря на съвременните изисквания на пазара на труда.*

*Акредитацията на висшите училища и техните специалности е реална възможност за поддържане и повишаване качеството на обучение. Като се базира на система от критерии и показатели за измерване равнището на качеството на обучение, акредитацията позволява да се направи обективна оценка на предимствата и недостатъците на съществуващото обучение и на тази основа да се очертаят препоръки и перспективи за неговото развитие.*

Проблемът за качеството на обучението в българските висши училища е тясно свързан с работата на *Националната агенция за оценка и акредитация (НАОА)*<sup>26</sup>, съответно с комисиите, създадени в отделните звена на университетите за удовлетворяване на нормативните изисквания и съответна защита пред Агенцията.

*Основната задача на НАОА е да стимулира висшите училища да развият техния собствен потенциал за повишаване и поддържане качеството на дейността им в подготовка на добри специалисти. В тази насока нейната роля е решаваща, защото само на акредитираните институции се утвърждава студентски прием от МОН, правото на субсидиране на държавно обучение, както и правото на държавни дипломи за акредитирани специалности.*

Често обаче *оценката на НАОА* за институционалното или програмно равнище създава погрешна представа и нереални очаквания към висшите училища, както в академичната общност, така и извън нея. Част от заетите в обучението на студенти, признават че качеството на висшето образование се понижава, но на

---

<sup>26</sup> Правилник за НАОА, ДВ, бр.19 от 2005 г., Информационен бюлетин №9

практика почти никой не приема факта, че това се отнася до неговата дисциплина, специалност, катедра, факултет или университет.

През сравнително краткия период на своето функциониране, НАОА натрупа опит, отработи механизми на дейност, установи контакти с подобни институции в други европейски страни. На тази основа тя съдейства за хармонизиране на българското висше образование с европейските стандарти и практики. Конкретен израз на това са:

- ❖ Повсеместното въвеждане на *тристепенната система на обучение*, включваща квалификационните степени „бакалавър”, „магистър” и „доктор”, което е важна предпоставка за постигане в бъдеще на висока мобилност на студентите в образователното пространство на ЕС. За да се превърне тази мобилност в реалност и да се осигури свободното преминаване на студентите във сходни европейски висши училища без обременителни формалности и затруднения, е необходимо поне едно десетилетие, защото националните особености продължават да доминират в образователните системи на страните-членки на ЕС.

#### *Практическа информация*

#### **Права на българските студенти в ЕС**

##### **1. Основни промени след 1 януари 2007 г.**

- Отпада визовият режим за българи при следване в страна-членка на ЕС.
- Либерализиране на режима за следване на българи в европейските университети.
  - Понижаване на таксите за обучение в страни, в които има различни такси за студенти от ЕС и други страни (напр. в Холандия, Великобритания, Гърция и т.н.)
  - Безплатно образование в някои от страните в ЕС.
  - Възможност за получаване на бакалавърска или магистърска степен, които са алидни само за кандидати от страните от ЕС.
  - Удължаване на сроковете за кандидатстване и увеличаване броя на университетите и специалностите, за които може да се кандидатства в даден семестър.
  - Българските кандидати ще могат да ползват и стипендии на държавните университети, част от които получават субсидии от структурните фондове на ЕС.
  - Предоставяне на възможност за теглене на кредит за обучение в страната, в която следват.

След 1 януари 2007 г. българските граждани ще кандидатстват със статута на студенти от ЕС, в резултат на което за нас ще важат и по-късните срокове за

кандидатстване. Тази промяна оказва най-силно влияние върху специалностите на английски език, тъй като след 1.01.2007 г. възможните университети, в които може да се подават документи за кандидатстване, са значително повече. Досега ранната дата на кандидатстване беше проблем при кандидатстване в някои страни поради късното получаване на дипломата за средно образование в България. Положителни промени ще настъпят и при кандидатстването в Германия с немски език, тъй като отделни университети имат различни срокове за кандидати от страните от ЕС и извън Съюза.

Университетите в ЕС най-често приемат по 2 пъти в годината – през януари и през септември. При кандидатстване за бакалавърски програми са нужни дипломи за завършено средно образование и издържани изпити по съответния език, на който се преподава в страната. За английски език това са TOEFL и IELTS. Повечето висши училища във Великобритания и Холандия изискват от кандидатите да имат над 61 точки на TOEFL и над 5.0 точки на IELTS.

## **2. Разходи и такси за обучение**

Таксите за обучение са различни в отделните страни от ЕС. Те зависят от формата на собственост на университета (държавен или частен), специалностите, които се изучават, мястото, в което се намира университета и специфичните фактори, които определят конкретната политика на учебното заведение, в случай че решенията за размера на таксата за обучение се взимат децентрализирано – на ниво образователна институция.

В някои страни *няма такси за обучение* и студентите дължат *само регистрационни такси*.

Висшето образование в *Швеция е бесплатно* (дължат се само регистрационни такси) и се кандидатства на базата на диплома за средно образование и полага на изпит по шведски език. В случай, че не знае езика, кандидат-студентът може да кандидатства за ограничен брой места в университетите, в които през първата подготвителна година се изучава шведски език. В края на годината се полага изпит и ако го издържи, студентът може да продължи обучението си в Швеция. Повече информация за следването в Швеция посетете следния адрес: [www.studyinsweden.se](http://www.studyinsweden.se)

Висшето образование в *Дания също е бесплатно*. Ситуацията е аналогична на тази в Швеция.

Във *Финландия също не се дължат такси за обучение*. Студентите плащат само регистрационни такси. Финландия предоставя доста възможности и за получаване на стипендии по време на обучението на студентите.

Висшите училища в *Германия* са автономни и сами определят критериите и изискванията си за прием на студенти. Административните такси са *от 100 до 550 евро на година* и зависят от това в коя провинция се намира университетът.

Образованието в университетите в *Гърция е бесплатно само за гърци*. За гражданите на ЕС образованието в *техническите университети е бесплатно*, а в другите университети те плащат половината от таксите, които дължат чуждестранните студенти от трети страни.

В *Ирландия също не се дължат такси за обучение* във висшите учебни заведения.

Таксите за висшето образование в **Австрия** са 363.36 евро на семестър за австрийци и граждани на ЕС, а за чуждестрани студенти от трети страни – 726.72 евро на семестър.

Таксите за бакалавърски степени в държавните университети на *Кипър* варират между 1000 до 2500 евро на година за граждани на ЕС. Гражданите на Кипър не плащат такси за обучение. За студентите от трети страни таксите са около 4000 на година. За магистърските програми таксите варират между 4500 и 8500 евро на година.

В *Естония* таксите в различните университети са различни. В ограничен брой случаи може да бъдат заети позиции, при които обучението на студентите се покрива от държавния бюджет.

Във *Франция* се дължат такси за обучение. Всяка година министерството на образованието определя чрез нормативен акт размера на таксите за държавните университети. Таксите варират значително между държавни и частни висши учебни заведения. Към таксите трябва да се прибавят и различни други разходи като здравна застраховка и социално осигуряване, които са задължителни и значителни във Франция.

Таксите в *Италия* варират в зависимост от учебното заведение и доходите на член от семейството. Студентите дължат и регионални такси.

Таксите в *Испания* варират според региона, в който се намира университетът и специфичните изисквания на местното и националното законодателство.

Близо два пъти по-евтино стана обучението за българските студенти във Великобритания и Холандия след присъединяването на страната ни към ЕС. От 1.01.2007 г. бакалавърските програми във *Великобритания* струват 3000 паунда годишно. Обучението в магистърска степен е значително по-скъпо - между 3000 и 20 000 паунда на година (най-скъпи са бизнес магистратурите (MBA)).

Българските студенти в *Холандия* плащат по 1500 евро на година за всички бакалавърски програми. Магистрите плащат от 1500 до 16 000 евро за два семестъра в зависимост от специалността и университета. Най-скъпите магистратури са по бизнес администрация (MBA), а най-евтините - от типа Master of Science струват около 1500 евро на година.

Източник: по данни на Портала за възможностите за обучение в европейското пространство (PLOTEUS), <http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp>

Изграждането на европейско образователно пространство е неразривно свързано с необходимостта от засилено сътрудничество в областта на разработването на програми за взаимно прилагане на механизмите за оценка и акредитация, което ще изгради обща рамка за качеството на висшето образование и разпространение на положителния опит на европейските страни:

- ❖ Изграждане и приложение на *система за трансфер на образователни кредити* като средство за засилване на студентската мобилност Тази система

**улеснява** *достъпа на дипломираните студенти до пазара на труда в ЕС* и увеличава привлекателността и конкурентно-способността на европейското висше образование. Повсеместното използване на такава кредитна система и на *унифицирането на приложението към дипломата* ще улесни изграждането на общоевропейско образователно пространство;

- ❖ Подготовка и въвеждане на *системи за оценка на качеството на обучение* във висшите училища с цел постигане на качествено обучение, съответстващо на националните и европейските изисквания за висше образование и пазара на труда.

Важно значение за осигуряване на качествено обучение във висшите училища има поощряването и стимулирането на качеството чрез използване на морални и материални стимули както за преподавателите, така и за студентите. Стимулирането на студентите би могло да се насочи към: публикуване на имената и CV-данните на най-добрите студенти в страницата на университета и *съдействие на висшите училища за тяхната реализация на пазара на труда*; препоръка за стипендии от фирми; парични възнаграждения по решение на АС и др.

В съвременните условия на интернационализация, глобализация и силно развитие на технологиите и иновациите конкурентоспособността на една държава на международната сцена се определя в голяма степен от нейния научно-технически потенциал. Основният фактор за развитието на този потенциал е равнището на образованието в страната - както висше, така и средно, и начално. В тази светлина е важно да се изясни какво е равнището на българското висше образование от гледна точка на неговата конкурентоспособност, да се изведат показатели, по които могат да бъдат сравнявани отделните университети, да се очертаят проблемите, които пречат на неговото развитие и да се направи сравнение на равнището на националното висше образование с нивото и опита на университетите във водещите научни центрове в ЕС и света. *Тези въпроси трябва да бъдат изяснени, а техните решения ще допринесат за по-добрата подготовка на кадрите, които излизат от университетите и се насочват към пазара на труда.*

В контекста на Болонския процес ЕС разработва *обща квалификационна*

рамки, с които българското образование трябва да се съобрази. Проблемите, които трябва да бъдат преодоляни от страната ни, не са малки. Отсъства разграничение в методите на преподаване в бакалавърската и магистърската степен. Често се получава противопоставяне между общообразователните и специализиращите дисциплини, теорията се противопоставя на текущите потребности на практиката. Академичният състав не е готов да отговори на предизвикателствата на Болонския процес. Твърде малко са академичните преподаватели в България, които успяват да съчетаят преподавателската с изследователската дейност. *Основната причина за това е отсъстващият диалог между образованието, науката и бизнеса, от което страда и пазарът на труда.* Предвиденото в Берлинското комюнике<sup>27</sup> включване на работодателите в изработването на учебните програми в България се възприема като доброволческа дейност.

#### Допълнителна информация

##### ***Болонската декларация за изграждане на европейското пространство за висше образование (ЕПВО)***

Европа на познанието е фактор за социално развитие, засилване на европейското самосъзнание, развитие на устойчиво, демократично общество, подготвя своите граждани да споделят принадлежността си към нейното общо социално и културно пространство.

Осъзнаването на тези съображения води до подписването на *Сорбонската декларация* на 25.05.1998 г. Тя посочва централната роля на университетите за развитието на европейските културни измерения, лансира създаването на ЕПВО и подчертава неговата роля за засилване на мобилността, устройването на работа и цялостното развитие на Европа.

Реформите във висшето образование в ЕС, идеята за създаването на ЕПВО и желанието на университетите да участват в този процес водят до приемането на *Болонската декларация* от 19.06.1999 г.<sup>28</sup>

*Основната цел* на Болонската декларация<sup>29</sup> е да се повиши конкурентоспособността на европейското висше образование на международно ниво посредством изграждането на ЕПВО до 2010 г. Жизнеспособността на всяка култура се измерва с привличането, което тя оказва на други страни. Декларацията поставя целта европейското висше образование да стане привлекателно за останалата част на света в степен равна на забележителните му културни и научни традиции.

<sup>27</sup> прието на срещата на министрите на висшето образование на ЕС през 2003 г.

<sup>28</sup> Подписана в Болоня на 19.06.1999 г. от министрите на образованието на 25-те страни от ЕС, България, Румъния, Исландия, Норвегия, Швейцария.

<sup>29</sup> [http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna\\_declaration.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna_declaration.pdf)

Болонската стратегия посочва шест основи дейности за изграждането на ЕПВО и засилване значението на европейското висше образование в света:

1. Изграждане на ясни и съпоставими системи на висше образование чрез въвеждане на еднотипно дипломно приложение с цел повишаване конкурентно-способността на висшето образование и шансовете за намиране на работа в Европа.

2. Въвеждане на система от два цикъла - достъпът до втория изисква успешно завършване на първия, чиято продължителност е най-малко три години. Образователната степен бакалавър, получена след първия цикъл дава определена квалификация и достъп до пазара на труда в ЕС. Вторият цикъл включва магистърска и/или докторска степен, както е в редица европейски страни.

3. Въвеждане на система от образователни кредити, подобна на Европейската система за трансфер на кредити, с цел засилване на студентската мобилност. Кредити могат да се получават и извън системата на висшето образование, вкл. при учене през целия живот, в случай че те се признаят от съответните висши училища.

4. Засилване на мобилността на студенти, преподаватели и изследователи.

5. Засилване на сътрудничеството по оценка на качеството, разработване на съпоставими критерии и методологии за това.

6. Засилване на европейското измерение във висшето образование при разработването на учебни програми, междуинституционалното сътрудничество, схемите за мобилност и интегрираните програми за обучение и подготовка.

Редица страни-нечленки на ЕС започват работа по целите на декларацията като я подписват или в последствие изразяват съгласие с тях. Болонския процес въвлича постепенно не само нови участници<sup>30</sup>, но и нови сфери на дейност. След конференцията на министрите на образованието в Прага през 2002 г. новата цел на ЕПВО е да отговори на нуждите на обучението през целия живот въвличайки все повече университети и студенти, за да стане наистина привлекателно за останалата част от света.

На 16-17.09.2004 г. в Берлин 40-те министри на образованието на страните от Болонския процес отчитат неговия напредък и определят нови краткосрочни приоритети до 2005 г.:

- да възприемат система на висше образование от два цикъла;
- да въведат безплатно и автоматично издаването на приложение към дипломата на основния език, включващо всички оценки;
- да положат основите на изграждането на система за гарантиране на качеството във висшето образование.

Страните в Болонския процес работят за неговите цели, отчитайки разнообразието от култури, национални образователни системи и университетската

<sup>30</sup> На конференцията на министрите на образованието в Берген (19-20.05.2005 г.) се присъединяват Армения, Азербайджан, Грузия, Молдова и Украйна.

автономия. Целта им е да изградят ЕПВО чрез междуправителствено сътрудничество, съвместно с неправителствените организации в сферата на висшето образование.

*Университетите* допринасят за изграждането на ЕПВО на принципите на университетската Магна Харта (подписана също в Болоня през 1988 г.): независимостта и автономията на университетите означават, че висшето образование трябва непрекъснато да се адаптира към променящите се условия, обществени нужди и напредъка в науката.

**Източник:** Бонева, С., Европейското пространство за висше образование: инвестиция в бъдещето, Международна научна конференция на Българската асоциация по Маркетинг „България и ЕС: предизвикателства пред бизнес обучението”, <http://www.bam.bg/nessebar2005/Boneva.pdf>

Ако тези въпроси не намерят своето бързо и кардинално решение, вертикалната мобилност няма да гарантира попълване на знанията, дори напротив, ще крие заплаха за загуба на знания и квалификация. Един от възможните изходи е създаването на образователни и изследователски мрежи и реализирането на междууниверситетски образователни програми. Мобилността на студентите и академичните състави са основата за изграждането на европейското пространство на висше образование. Програмите „Сократ” и „Еразъм” създават добри предпоставки за обмен на студенти. Основният въпрос е за ефективността на тази мобилност.

Нужна е промяна на организационно-управленските форми в българското образование подхода към проблемите. *Дългосрочната ориентация на университетите и съобразяването им с изискванията на работодателите е наложително, тъй като само тя може да доведе до успешното интегриране на България и българските кадри в европейския пазар на труда.* Българските висши училища трябва да докажат, че имат потенциал да преодолеят трудностите и да подготвят собствени пътни карти за присъединяването си към европейското образователно и изследователско пространство, тъй като това е единственият верен път към постигането на висока конкурентоспособност.

## **2. Права на българските граждани за участие в проекти за професионално образование и обучение по Програмата за учене през целия живот и тяхната връзка с пазар на труда**

Висококачественото образование за всички, което да започва от ранно детство и да продължава през целия живот е необходимата основа за постигане на икономика, базирана на знанието.

*Интегрираната Програма за “Учене през целия живот” 2007-2013*<sup>31</sup> очертава приноса на образованието и обучението за осъществяването на Лисабонската стратегия за превръщането на ЕС в най-конкурентната икономика в света, основана на знанието. *Основната цел* на програмата е „да помогне за изграждането на общество на знанието, устойчиво икономическо развитие, създаване на нови и по-добри работни места и социално сближаване в ЕС, като се осигури по-добра среда за бъдещите поколения чрез подпомагане на взаимодействието, сътрудничеството и мобилността в образователните и обучителните системи.” Общият бюджет на програмата за седемгодишния период (2007 г. – 2013 г.) е 6 970 000 000 евро.

*Конкретните цели* на Интегрираната програма за учене през целия живот 2007-2013 са:

- да допринесе за развитието на ЕС като напреднало "общество на знанието";
- насърчаване на сътрудничеството между образователните и квалификационни системи в ЕС с цел да се превърнат в световен еталон за качество;
- да допринесе за развитието на качествено обучение през целия живот и да насърчи висока продуктивност и изобретателност;
- да подкрепи създаването на европейска зона за учене през целия живот;
- да помогне за повишаване на качеството, привлекателността и достъпа до възможностите за обучение през целия живот в държавите членки;
- да засили приноса на обучението през целия живот за социалното единство, активното гражданство, общуването между културите, равенството на половете и личната реализация;
- да спомогне за насърчаването на креативност, конкурентоспособност и ръст в предприемаческия дух;

---

<sup>31</sup> Решение 1720/2006/ЕС на Европейския парламент и Съвета за създаване на Програмата за учене през целия живот, 15.11.2006, Официален вестник на ЕС, 24.11.2006

- да допринесе за засилено участие на хора от всички възрастови групи, включително нуждаещите се от специални грижи и тези в неравностойно положение, в програмата Учене през целия живот, без значение от техния социален произход;
- да насърчава изучаването на езици и запазването на езиковото разнообразие;
- да подкрепя развитието на напредничави съдържание, педагогика и практика на обучение през целия живот, базиращи се на информационните технологии;
- да съдейства за създаването на чувство за европейска културна идентичност, основаваща се на разбирането и спазването на човешките права и демокрацията, както и насърчаване на търпимостта и уважението към други хора и култури;
- да съдейства за сътрудничество в осигуряването на високо качество във всички сектори на образованието и професионалната подготовка в Европа;
- да насърчава използването на нови продукти и практики, както и обмяна на добри практики в областите, покрити от програмата Учене през целия живот, с цел подобряване на качеството на обучението и професионалната подготовка.

Интегрираната програма за учене през целия живот финансира различни дейности, които дават възможности на хората за образование, обучение и работа през всеки етап от своя живот. Тези дейности са два вида – централизирани и децентрализирани. При *централизираните дейности* проектните предложения се изпращат в Изпълнителната агенция за образование, аудио-визия и култура към Европейската комисия в Брюксел. Процедурите по покана за подаване на предложения, селекция, договориране и мониторинг се провеждат от посочената агенция. При *децентрализираните дейности* проектните предложения се изпращат в съответната Национална агенция (Център за развитие на човешките ресурси е Националната агенция за България). Процедурите по Покани за подаване на предложения, селекция, договориране и мониторинг се провеждат от Националната агенция.

*Структурата* на Програмата за учене през целия живот е различна от тази на нейните предшественици - програмите "Сократ", "Леонардо да Винчи", eLearning. Тя е *интегрирана програма*, съставена от четири секторни, една

горизонтална програма и програмата Жан Моне. *Четири*те секторни програми, включени в структурата на Интегрираната програма за учене през целия живот 2007-2013 са *Коменски* ( в областта на общото училищно образование), *Еразъм* (в областта на висшето образование), *Грундвиг* (в областта на образованието за възрастни), *Леонардо да Винчи* (в областта на първоначалното и продължаващото професионално образование и обучение). *Хоризонталната програма* подпомага 4 ключови дейности: политическо сътрудничество и иновации в областта на образованието през целия живот, езиково обучение, информационни и комуникационни технологии, разпространение на резултати от проекти и обмен на добри практики. Финансирането по *програмата Жан Моне* е в три насоки: към преподавателите, изследователите, институциите и асоциациите, ангажираните в процеса на европейска интеграция.

**Право на участие в програмата за учене през целия живот имат:**

1. Училища и детски градини;
2. Университети и други организации, работещи в сферата на висшето образование (Висши училища, Центрове за кариерно ориентиране и консултиране, Институтути за следдипломна квалификация )
3. Организации, работещи в сферата на професионалното образование и обучение;
4. Организации за образование за възрастни (Центрове за консултиране и ориентиране; Организации в сферата на образованието за възрастни – формално и неформално)
5. Организации, обучаващи учители, обучители, инструктори, преподаватели;
6. Сдружения и асоциации;
7. Органи на властта (местна / регионална / национална);

8. Фирми, асоциации на работодатели, професионални сдружения, социални партньори;

9. Изследователски центрове.

*Конкретните ползватели на средствата по програмата могат да бъдат:*

1. Ученици; 2. Студенти; 3. Възрастни обучаващи се; 4. Учители, преподаватели, обучители, инструктори; 5. Бъдещи и наскоро квалифицирани специалисти; 6. Непреподавателски състав, ангажиран с някой от аспектите на ученето през целия живот. По този начин Програмата за обучение през целия живот допринася и за социалната интеракция, социалната справедливост, равнопоставеността на половете и активното гражданство. Програмата осигурява добавена стойност за индивидуалния гражданин, който участва в проекти за мобилност или сътрудничество, като същевременно взема под внимание неговата културна и езикова идентичност.

*Секторната програма „Коменски” е насочена към първата фаза на образованието - предучилищната и началната до-гимназиалната степен. Участниците в нея са ученици, учители, ръководни и административни кадри, представители на образователната власт, родителски асоциации, неправителствени организации и всички, развиващи дейност в сферата на средното образование. Основните цели на програмата са:*

- усъвършенстване качеството на училищното образование и процесите на формиране на личността на учениците;
- развитие на компетенциите на базата на чуждоезиковото обучение;
- активизиране използването на информационните и комуникационни технологии;
- развитие на граждански активно общество.

*Децентрализираните дейности по програмата са:*

- *Училищните партньорства*, които дават възможност за създаване на партньорства между училища от различни европейски страни за съвместни дейности и сътрудничество в рамките на общ проект, по тема от общ интерес.

- *Подготвителни визити*, които финансират контактни семинари за разработване на проект за училищно партньорство.

- *Индивидуалните квалификационни дейности* дават възможност учители и други кадри, заети в училищното образование, да се включат в общи педагогически и езикови курсове, организирани в различни европейски страни.

- Възможности за студенти, които се обучават за придобиване на учителска правоспособност, да осъществяват *Асистентски стаж*, преподавайки в училище в друга европейска страна.

- Възможност за детските градини и училищата да кандидатстват за *Прием на асистент* от друга европейска страна.

*Централизираните дейности* по програмата включват:

- разработване на *Многостранни проекти* за сътрудничество между организации, осъществяващи дейност в областта на средното образование.

- създаване на *Тематични мрежи* между различни организации, работещи по секторна програма "Коменски", които имат идентични интереси, обменят общи идеи и положителен практически опит.

- *Съпътстващи мерки*, които подпомагат различни дейности, които не могат да бъдат финансирани по нито една дейност на секторна програма "Коменски", но ясно допринасят за постигането на нейните цели.

*Секторна програма „Еразъм”* е насочена към повишаване качеството на висшето образование. Програмата подпомага изграждането на Европейското пространство за висше образование и насърчава иновативните процеси и трансфера на знания и технологии във висшето образование.

*Основните цели* на програма Еразъм са:

- Да подобри качеството и да повиши мобилността на студентите и университетските преподаватели в ЕС, като допринесе за постигането на 3 милиона индивидуални студентски мобилности по програма "Еразъм" до 2010 г.;

- Да повиши качеството и да стимулира многостранното сътрудничество между висшите образователни институции в Европа;

- Да подобри прозрачността и съпоставимостта на придобитите в рамките на Европа квалификации във висшето образование;

- Да повиши качеството и да насърчи сътрудничеството между висшето образование и бизнеса;
- Да благоприятства разработването и трансфера на иновативни практики във висшето образование, включително от една европейска държава в друга;
- Да съдейства за разработването с помощта на компютърните технологии на иновативни съдържание, услуги, методи на преподаване и практики за Учене през целия живот.

*Право на участие* в секторна програма „Еразъм” имат:

- Студенти и преподаватели в системата на висшето образование;
- Висши училища;
- Преподаватели, обучители и друг персонал на висшите училища;
- Асоциации и техни представители в сферата на висшето образование, включително студентски, университетски и преподавателски асоциации;
- Търговски предприятия, социални партньори;
- Публични и частни организации, включително нестопански и неправителствени организации, ангажирани с организирането и предлагането на образователни и обучителни услуги на местно, регионално и национално равнище;
- Изследователски центрове и организации, занимаващи се с въпроси на Ученето през целия живот;
- Организации, осигуряващи насоки, консултиране и информиране.

За да участват в програмата, висшите образователни институции трябва да притежават *Университетска Харта „Еразъм”*, която се издава от ЕК въз основа на специално публикувана от нея ежегодна Покана за подаване на предложение.

*Децентрализираните дейности* по програмата са:

- *студентската мобилност с цел обучение*, която предоставя възможност на студентите да се обучават от 3 до 12 месеца в рамките на една академична година в европейска висша образователна институция – партньор на българския университет, в който се обучава студентът.
- *студентските практики* в европейско предприятие, научноизследователски център или друга организация – партньор на изпращащия български университет, в който се обучава студентът. Целта на мобилността е придобиване на специфични

практически умения за срок от 3 до 12 месеца в рамките на една академична година.

- *Мобилностите на преподаватели с цел преподаване, при които те реализират хорариум от минимум 5 преподавателски часа в избрани европейски висши образователни институции - партньори на университета, в които преподават.*

- *мобилност на преподавателския и преподавателския състав на висшите образователни институции с цел обучение.*

- *За организация на мобилността е предвиден специален бюджет за покриване на административно-организационните, оперативните и информационните дейности за работата на Еразъм университетите по организирането и управлението на мобилностите по Еразъм.*

- *Интензивните програми са краткосрочни учебни програми, провеждани с преподаватели и студенти от поне три университета от три различни европейски държави.*

- *Интензивните езикови курсове "Еразъм" са специализирани курсове за изучаване на по-малко разпространените езици на ЕС и са предназначени за Еразъм студенти и езикови асистенти от програма Коменски.*

- *Подготвителните визити са дейност, насочена към установяване на партньорски взаимоотношения с европейски университети и търговски предприятия, с които българските висши училища до момента не са установили сътрудничество по програмата.*

*Централизираните дейности по програмата подпомагат:*

- *придобиването на Университетска Харта „Еразъм“;*

- *два типа дейности по съвместно разработване на учебни програми:*

  - *на първо, второ и трето (бакалавърско, магистърско и докторско) ниво;*

  - *проекти за съвместно разработване на Европейски модули, включително специализирани езикови модули;*

- *многогранни проекти, насърчаващи сътрудничеството между висшето образование и бизнес общността (включително малките и средни предприятия);*

- Проекти за *модернизация на висшето образование*, които да подпомогнат европейските висши училища да посрещнат предизвикателствата на глобализацията и по-ефективно да допринесат за обучението и преквалификацията на работната сила в ЕС;

- *Многостранни проекти за Виртуални университети*, които подпомагат развитието на иновативни, базирани на ИКТ учебни съдържания, услуги, методи на обучение и практики за подпомагане на ученето през целия живот;

- *проекти за мрежи*, които имат за цел да се повиши качеството и да се развие Европейското измерение в рамките на дадена академична дисциплина;

- *съпътстващи мерки* за разработване на проекти по програмата.

*Секторна програма „Леонардо да Винчи“* поддържа и осъществява политиката за професионално образование и обучение в ЕС, като се съобразява със съдържанието и организацията на тази политика в съответната страна членка. Предназначението на програмата е посредством транснационално сътрудничество и обмен на натрупания опит да се повишава качеството на професионалното образование и обучение, да се поощряват иновациите и да се разпространяват добрите професионални практики и системи в ЕС.

*Основните цели* на програма „Леонардо да Винчи“ са:

- Да подкрепя участниците в обучителни дейности за усвояване на знания, умения и квалификации в посока личностно развитие;
- Да насърчава повишаването на качеството и иновативността в системите, институциите и практиките за професионално образование и обучение;
- Да повишава атрактивността на професионалното образование и обучение и да насърчава мобилността на работодатели и работещи.

*Конкретните оперативни цели* на програма „Леонардо да Винчи“ са:

- Да подобри качеството и да повиши мобилността на лица от началното и продължаващото професионално обучение, с което работните места в предприятията да нараснат с поне 80 000 на година до края на Програмата "Учене през целия живот";
- Да увеличи сътрудничество между организациите, предоставящи обучение и предприятията и социалните партньори в ЕС;

- Да подпомага развитието на иновативни практики в сферата на професионалното образование и обучение и пренасянето им от страните участнички към други страни;

- Да подобри прозрачността и признаването на квалификациите и компетенциите, включително и тези, придобити чрез неформално и извънформално обучение;

- Да насърчава изучаването на чужди езици;

- Да подпомага развитието на иновативни пособия, услуги, методологии и практики за учене през целия живот, базирани на информационните и комуникационни технологии.

*Право на участие в програмата „Леонардо да Винчи” имат:*

- Лица от всички нива на професионалното образование и обучение;

- Лица на пазара на труда;

- Организации, предоставящи обучение в приоритетните за програмата сфери;

- Учители, обучители и друг персонал от тези организации;

- Асоциации на обучаеми, родители и учители в сферата на професионалното обучение;

- Предприятия, социални партньори и други представители на бизнеса, включително търговски и промишлени палати, занаятчийски организации;

- Институции, предоставящи професионално консултиране, ориентиране и информация относно учене през целия живот;

- Институции, отговорни за изготвянето на политики за професионално обучение в контекста на учене през целия живот на местно, регионално и национално ниво;

- Изследователски центрове, работещи по проблемите на ученето през целия живот;

- Висши учебни заведения;

- Организации с идеална цел, доброволчески институции, НПО.

*Децентрализираните дейности по програмата са:*

→ в областта на *индивидуалната мобилност:*

- транснационални практики в предприятия или обучителни организации на лица, преминаващи първоначално професионално обучение;

- транснационални практики в предприятия или обучителни организации на лица на пазара на труда;

- мобилност на професионалисти в областта на професионалното образование и обучение.

→ многостранни проекти за подобряване на обучителните системи чрез *трансфер на иновации*, посредством езиково, културно и законово адаптиране на иновативни продукти и практики, разработени в различен контекст.

→ *Партньорства*, насочени към теми от общ интерес за участващите организации.

→ *Подготвителните визити* за осъществяване на предаварителни посещения при потенциални проектни партньори или на контактни семинари.

*Централизираните дейности* по програмата подпомагат:

→ Многостранни проекти за подобряване на обучителните системи чрез *развитие на иновации*;

→ *Тематични мрежи* от експерти и организации, работещи по специфични проблеми на професионалното образование и обучение

→ *Съпътстващи мерки* – инициативи за популяризиране целите на програмата.

Секторна програма “Грюндвиг” е насочена към всички възрастни, които искат да развият своите умения и квалификация. Тя предлага възможности за участие в европейски образователни проекти чрез индивидуална и групова мобилност. *Основните цели* на програма “Грюндвиг” са:

- да отговори на предизвикателствата, които застаряването на населението в ЕС поставя пред образованието;

- да предостави на възрастните учащи се възможности за повишаване на техните знания и компетенции.

*Конкретните оперативни цели* на програма “Грюндвиг” са:

- да подобри качеството и достъпа до мобилност на учащи се и на лица, заети в сферата на образованието за възрастни, като достигне до 7 000 броя мобилности за ЕС до 2013 г.;
- да насърчи сътрудничеството на европейско ниво в областта на образованието за възрастни и по-специално между организации, предлагащи образование за възрастни;
- да подпомогне хора от уязвими социални групи, поставени в маргинализиран социален контекст, по-конкретно възрастни хора и лица без основни квалификации, отпаднали от образователната система, като им предостави алтернативни възможности за достъп до образование за възрастни;
- да улесни създаването на иновативни практики в образованието на възрастни и техния трансфер, включително от една участваща страна към други;
- да насърчи разработването на иновативни услуги, педагогически и практики за учене през целия живот със съдържание, базирано на информационните и комуникационни технологии;
- да подобри педагогическите подходи и управлението на организации за образование на възрастни.
- Програмата „Грюндвиг” е отворена към организациите в сферата на образованието за възрастни. Видът и статута на тези организации се различават значително в отделните страни и в различните сектори на образование за възрастни.
- Организации от сферата на *формалното образование*: училища и висши учебни заведения, които организират курсове за възрастни, желаещи да се сдобият с диплома за основно / средно / висше образование (каквито са например средните общо-образователни училища за възрастни, общинските училища за възрастни, вечерните училища и т.н.);
- Организации от сферата на *неформалното образование*: училища за възрастни, асоциации, организации с идеална цел, инициативи на местната общност, които предлагат възможности за образование, които обикновено не са част от одобрена учебна програма на регионално и национално ниво. В тази област програма „Грюндвиг” работи в сравнително непознати за нея условия, които се

променят постоянно, за които е характерно постоянно увеличение на броя на организациите, които предлагат неформално образование. Тази група се простира от предприятия в частния сектор, за които образователните схеми представляват част от тяхната “корпоративна отговорност”, до болници и затвори, които разполагат с учебни условия и материали, чиято цел е да дадат възможност на обучаемите да “наваксат пропуснатото”;

- *информално образование:* то протича без създаден предварително план, извън рамките на “нормалната” образователна среда. Към този вид образование спада обучението с връстници, ученето в семейна среда, при доброволен труд и т.н. "Самообучението" ("автономното обучение"), както индивидуално, така и в рамките на дадена организация също може да се включи в тази категория.

*Право на участие в програмата “Грюндвиг” имат:*

- Възрастни обучаващи се;
- Институции и организации, които предоставят образователни възможности за възрастни;
- Преподаватели и други служители в тези организации и институции;
- Институции и организации, които предоставят начално или продължаващо обучение на лица, заети в сферата на образование за възрастни;
- Сдружения и техните представители, работещи в сферата на образование за възрастни, включително сдружения на обучаващи се и учителски сдружения;
- Организации, които предоставят информация, ориентиране и консултиране по всякакви въпроси, свързани с образованието на възрастни;
- Лица и организации, които се занимават с политиката по въпроси, свързани с образованието на възрастни, на местно, регионално и национално ниво;
- Изследователски центрове и организации;
- Предприятия;
- Сдружения с нестопанска цел, доброволчески организации, неправителствени организации;
- Висши училища.

*Децентрализираните дейности по програмата “Грюндвиг” са:*

- ❖ *Партньорствата за познание* между организации с цел сътрудничество в различни инициативи в сферата на образованието на възрастни. Партньорствата възможно обучаващи се и преподаватели от минимум три различни страни участнички да работят директно с колеги и обучаващи се в други страни по теми, които представляват общ интерес;
- ❖ *Подготвителни визити* за Партньорства за познание;
- ❖ *Обучение на служители в сферата на образование за възрастни.*  
*Централизираните дейности* по програмата “Грюндвиг” подпомагат:
  - ❖ *Многостранните проекти* се осъществяват от организации от различни европейски държави, които работят съвместно, използвайки знанията и опита си, за да постигнат конкретни и иновативни резултати с европейско качество;
  - ❖ Целите на *Тематичните мрежи* по Грюндвиг са да се заздравят връзките между различните заинтересовани страни в сферата на образованието за възрастни, да се подобри качеството, европейското измерение и популярността на различни дейности от общ интерес в областта на образованието за възрастни, както и да се предостави и подобри достъпа до възможности за учене през целия живот;
  - ❖ *Съпътстващите мерки* подпомагат различни дейности, които не могат да бъдат финансирани по нито една дейност на секторна програма “Грюндвиг”, но ясно допринасят за постигането на нейните цели.