

Координація соціального забезпечення:

**комплексний посібник
для України**

Авторське право © Міжнародна організація праці 2012

Вперше видано у 2012 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Координація соціального забезпечення : комплексний посібник для України (Social Security Coordination: A comprehensive guide for Ukraine)/ Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. - Київ: МБП, 2012
1 v.

ISBN: 978-92-2-826091-5; 978-92-2-826092-2 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

social security / social security agreement / benefit in kind / maintenance of acquired rights / migrant worker / EC Regulation / comment / role of ILO / training course / EU countries / Ukraine

02.03.1

ILO Cataloguing in Publication Data

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або безпосередньо з Відділу публікацій МБП за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вищевказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org.

Відвідайте наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Надруковано в Україні



Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу. За зміст цієї публікації відповідають виключно партнери-виконавці, і його жодним чином не можна вважати таким, що відображає погляди Європейського Союзу.



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується
та виконується
Міжнародним бюро праці



Проект спів-фінансується
та виконується
Міжнародною організацією
з міграції

Проект

«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» в Україні

Публікацію розроблено та надруковано в рамках Проекту «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» в Україні (RER/09/04/EEC).

За додатковою інформацією звертайтеся, будь ласка, до команди проекту за адресою:

migration@ilo-dp.kiev.ua

Заходьте також на сторінку проекту:

http://ilo.org.ua/Projects/IloArticles/EU-ILO_Migrant.aspx

Стислий опис проекту: Проект «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» в Україні

Проект виконується в Україні та Молдові Міжнародною організацією праці у співробітництві з українськими та молдавськими тристоронніми партнерами, Міжнародною організацією з міграції і Світовим банком. Проект є складовою Тематичної програми співробітництва з третіми країнами у сферах міграції та притулку Європейського Союзу.

Загальна мета проекту – зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяння сталому поверненню, з особливим наголосом на розвиток людських ресурсів та запобігання втраті кваліфікованих кадрів.

Передмова

Україна є однією з основних країн походження працівників-мігрантів. За різними оцінками, від півтора до трьох мільйонів українців працюють закордоном, а обсяг грошових переказів складає біля семи мільярдів доларів США щорічно. Трудящі-мігранти зіштовхуються з численними проблемами, включаючи брак соціального забезпечення. Гарантування права на соціальний захист працівникам-мігрантів є важливим для забезпечення рівноправності у галузі соціального забезпечення для всіх.

Як країна-експортер робочої сили, українська влада здійснила кроки в напрямку укладання двосторонніх угод щодо соціального забезпечення з основними країнами призначення працівників-мігрантів з України. Україна вже підписала угоди про соціальне забезпечення з Болгарією, Іспанією, Латвією, Литвою, Португалією, Чеською республікою, Словачією, Естонією.

МОП надає підтримку Україні для зміцнення потенціалу в розробленні, погодженні та реалізації двосторонніх і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення. З цією метою за фінансування ЄС реалізується Проект технічного співробітництва «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» (код проекту: EuropeAid/128764/C/ACT/Multi). Це керівництво було розроблено в рамках реалізації цього Проекту.

Це видання - комплексне керівництво, спрямоване на забезпечення міжнародної координації соціального забезпечення, та включає як базові принципи, так і практичні аспекти. Воно тісно пов'язане із серією навчальних модулів з питань координації соціального забезпечення, виданих МОП у 2010 році.

Керівництво складається з двох частин. Перша частина надає базові поняття для розуміння ключових питань координації соціального забезпечення та має таку структуру:

- Перша глава була підготовлена Кенічі Хіросе, провідним спеціалістом з питань соціального забезпечення Групи технічної підтримки з питань гідної праці МОП / Бюро МОП у Будапешті. Глава, присвячена міжнародним трудовим стандартам, в основному базується на існуючій літературі та містить оновлену інформацію. Автор висловлює подяку Еммануель Сан-П'єр Гільбо, юридичному експерту Департаменту соціального забезпечення МОП, Женева, за надані технічні коментарі.
- Автором другої глави є Едвард Таманго, політичний радник, Інститут соціальної політики міста Каледон, Канада. Ця глава є керівництвом до послідовних дій із проведення переговорів та укладання двосторонніх угод про соціальне забезпечення. У ній висвітлені питання та проблеми, які виникають у ході переговорів та підписання їх відповідальними особами, а також проаналізований успішний досвід координації систем соціального забезпечення.
- Третю главу підготував Мілош Нікач, заступник директора Інституту соціального страхування Республіки Сербія. Вона присвячена питанням практичної реалізації угод про соціальне забезпечення та координації соціальної допомоги у натуральній формі.
- Четверту главу підготувала Магда Філіп, колишній керівник Дирекції зовнішніх зв'язків та міжнародних організацій Міністерства праці, сім'ї та соціального захисту Республіки Румунія, яка наразі керує проектами Національного агентства Румунії з питань етнічного румунського населення. В цій главі

міститься огляд оновленої системи координації соціального забезпечення в ЄС шляхом роз'яснення основних положень регламентів.

Друга частина цього Керівництва складається з презентацій, зроблених під час тренінгів щодо координації соціального забезпечення. Ці презентації, як правило, відповідають тематиці Першої частини керівництва. Авторами тренінгових модулів є наступні фахівці:

- Франк Хемпел, Спеціаліст із міжнародних стандартів, Департамент МОП з питань соціального забезпечення, Женева (Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення);
- Едвард Таманго (Угоди про соціальне забезпечення);
- Євгенія Чобота, Консультант, Департамент міжнародних відносин, Міністерство праці, соціального захисту та сім'ї, Румунія (Реалізація угод про соціальне забезпечення: досвід Румунії);
- Мілош Нікач (Модель адміністративної угоди щодо реалізації угоди про соціальне забезпечення);
- Альбрехт Оттінг, Федеральне міністерство праці та соціальних питань, Німеччина (Координація систем соціального забезпечення в Європейському Союзі).

Ми вдячні всім, хто зробив свій внесок у підготовку даної публікації.

Ми також вдячні Тетяні Міненко, Національному координатору Проекту в Україні, та Єві Міхліч, Асистенту програми Групи технічної підтримки з питань гідної праці для країн Центральної і Східної Європи (Бюро МОП у Будапешті) за їхню адміністративну підтримку. Остаточне редагування тексту здійснили Афіна Бочаніс, Оксана Пермінова та Олівер Шалом, колишні стажери Бюро МОП у Будапешті. Софія Литвин виконала переклад цього Керівництва на українську мову.

Ми сподіваємося, що це видання буде корисним для всіх, хто займається питаннями міжнародної координації систем соціального забезпечення.

Будапешт, березень 2012

Марк Левін
Директор
Групи технічної підтримки
з питань гідної праці
Бюро МОП для країн Центральної
та Східної Європи, Будапешт

Кенічі Хіросе
Провідний спеціаліст
з питань соціального забезпечення
Групи технічної підтримки
з питань гідної праці
Бюро МОП для країн Центральної
та Східної Європи, Будапешт

Зміст

Передмова

Частина I: Основні аспекти координації соціального забезпечення

Глава I. Захист прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення на засадах міжнародних стандартів

1. Вступ	1
2. Потреба в координації систем соціального забезпечення	3
3. Міжнародні стандарти координації систем соціального забезпечення	5
4. Односторонні заходи з метою захисту прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення	12
5. Висновок	13

Глава II. Угоди про соціальне забезпечення - принципи і практика

1. Визначення ключових термінів	18
2. Цілі угод.....	23
3. Проблеми і завдання.....	35
4. Приклади успішної практики координації систем соціального забезпечення	46
5. Процес ведення переговорів, ухвалення і реалізація угоди про соціальне забезпечення	56
6. Контрольний список для підготовки до переговорів	63
7. Висновок	73

Глава III. Реалізація угод про соціальне забезпечення

1. Вступ	76
2. Координація допомог у натуральній формі в рамках соціального забезпечення ..	76
3. Адміністративні положення угод про соціальне забезпечення	82
4. Адміністративні договори про реалізацію угод про соціальне забезпечення	87
5. Висновок	93

Глава IV. Координація систем соціального забезпечення країн Європейського Союзу - Пояснювальна доповідь до Регламенту ЄС № 883/2004 і Регламенту з реалізації № 987/2009

1. Вступ	94
2. Загальні положення	99
3. Застосовне законодавство	104
4. Особливі умови виплати різних допомог	108
5. Співпраця і надання відомостей	127
6. Електронний обмін даними	131
7. Заключне слово	135
Інформаційні матеріали	135

Частина II: Навчальні модулі

Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення

Модуль 1	137
Загальна інформація	
Модуль 2	140
Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (I)	
Модуль 3	148
Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (II)	
Модуль 4	154
Інструменти координації соціального забезпечення в Європі	

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1	161
Вступ. Координація систем соціального забезпечення	
Модуль 2	164
Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог	
Модуль 3	168
Застосовне законодавство (покриття)	
Модуль 4	172
Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)	
Модуль 5	182
Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)	
Модуль 6	187
Адміністративні положення	
Модуль 7	191
Ведення переговорів і укладення угоди	

Типовий адміністративний договір

про реалізацію угоди про соціальне страхування	194
---	-----

Реалізація угоди про соціальне забезпечення: досвід Румунії

Модуль 1: Формуляри для реалізації угод про соціальне забезпечення.....	204
Модуль 2: Практична вправа – реалізація угоди про соціальне забезпечення між Румунією і Люксембургом	214

Координація систем соціального забезпечення в Європейському Союзі

Модуль 1: Огляд регламентів ЄС № 883/2004 і № 978/2009.....	234
Модуль 2: Координація допомоги у зв'язку із хворобою	246
Модуль 3: Координація родинної допомоги на дітей за кордоном	267
Модуль 4: Координація допомоги по безробіттю	276
Перелік документів	283

I

II

III

IV

Частина I:

Основні аспекти

координації соціального

забезпечення

Глава I

Захист прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення на засадах міжнародних стандартів

1. Вступ

Кожна людина як член суспільства має право на соціальний захист. Ефективні системи соціального забезпечення є потужними інструментами надання гарантованого доходу, запобігання бідності та нерівності, а також інструментом сприяння соціальній інтегрованості та гідності. Як важлива інвестиція у добробут працівників та населення в цілому, соціальне забезпечення підвищує продуктивність, зайнятість та підтримує сталий економічний розвиток, таким чином сприяє справедливій глобалізації із гідними стандартами життя для всіх¹.

Останнім часом глобалізація та регіональна інтеграція дали поштовх до зростання мобільності працівників у пошуку роботи за кордоном. Сучасні потоки трудової міграції стають більш складними та різноманітними, змінюється їх форма, статус, напрямок та тривалість міграційного досвіду. На відміну від попередніх тенденцій довготривалого перебування та постійного проживання, короткотривала, тимчасова міграція стає більш привабливою. Міжнародні мігранти сьогодні представляють дуже різноманітну групу, включаючи сезонних працівників, тимчасових контрактних працівників, кваліфікованих працівників-мігрантів, студентів, біженців та шукачів притулку, а також мігрантів із неврегульованим статусом.

Кількість міжнародних мігрантів у світі складає 214 мільйонів, майже 50% із яких - жінки. Кількість працівників-мігрантів (тих, що мігрують з метою роботи та зайнятості) складають біля 105 мільйонів, разом із своїми родинами вони складають біля 90% усіх міжнародних мігрантів. Питання міжнародної міграції посідає наразі важливе місце в національній,

¹ Див: Висновки результатів періодичного обговорення питань соціального захисту (соціального забезпечення), Міжнародна конференція праці, 100-а Сесія, 2011.

регіональній та глобальній політиці, позаяк транскордонне пересування робочої сили закріпилося в нашому житті як важливий та стійкий феномен, що асоціюється із зростанням та розвитком.

Більш масштабні потоки людей за межі національних кордонів та більш різноманітні форми міграції створюють нові виклики, оскільки працівники-мігранти стикаються із проблемами умов праці, у тому числі обмеженням їхніх прав, дискримінацією, соціальною ізоляцією та браком соціального забезпечення. У зв'язку з територіальним характером соціального забезпечення та різноманітністю існуючих систем щодо умов виплат, особливі труднощі можуть виникати у зв'язку з переїздом працівника з однієї країни в іншу. Оскільки працівники-мігранти відіграють надважливу роль у моделях зростаючої економічної інтеграції, може зростати кількість працівників, що їм загрожуватиме втрата прав на соціальне забезпечення. Фактично із 200 мільйонів мігрантів та членів їхніх сімей тільки невелика їх частка отримує соціальні виплати. На додаток, чим частіше працівник-мігрант переїжджає з однієї країни в іншу з метою працевлаштування, тим більш уразливим стає його становище у контексті соціального забезпечення.

Захист прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення є важливим не тільки для забезпечення рівноправності у галузі соціального забезпечення, а і для більшого охоплення соціальним забезпеченням незахищених верств населення. Удосконалення координації соціального забезпечення шляхом укладання дво- і багатосторонніх угод та ратифікації відповідних міжнародних конвенцій має бути пріоритетом соціальної політики, адже на кону стоїть добробут мільйонів працівників-мігрантів та членів їхніх сімей. Окрім того, збереження прав на соціальне забезпечення у процесі міграції не тільки має важливе значення для працівників та членів їхніх сімей, але й безперечно сприяє вільному руху робочої сили в межах та за межі економічних зон, забезпечуючи таким чином належне функціонування інтегрованих ринків праці.

Ця публікація має таку структуру: наступна частина містить аналіз різноманітних обмежень національних законодавств щодо соціального забезпечення працівників-мігрантів та описує скоординовані дії, необхідні для усунення недоліків. Далі представлені стандарти соціального забезпечення МОП з особливим наголосом на ті, що забезпечують соціальний захист працівників-мігрантів та членів їхніх сімей. Точніше, зроблений огляд двох основних конвенцій МОП - Конвенції № 118 про рівноправність громадян держави та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення, 1962 р. та Конвенції № 157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 р. Ці інструменти встановлюють певні рамки та узгоджені на міжнародному рівні принципи і правила захисту прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення шляхом координації систем соціального захисту. Далі публікація містить аналіз односторонніх дій із захисту прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення, що запроваджені деякими країнами походження мігрантів з метою захисту своїх громадян за кордоном. У висновках наданий перелік проблемних питань та викликів, а також можливих шляхів удосконалення захисту працівників-мігрантів та членів їхніх сімей.

Оскільки допомоги в рамках систем соціального забезпечення надаються на підставі періодів зайнятості, економічної діяльності або проживання, реєстрація в національній системі соціального забезпечення є необхідною умовою для набуття прав на соціальне забезпечення. Тому у цій частині основну увагу буде приділено правам на соціальне забезпечення скоріше працівників-мігрантів з урегульованим статусом (тобто мігрантів з офіційними та легальними трудовими договорами), ніж працівників-мігрантів з нерегульованим статусом.

2. Потреба в координації систем соціального забезпечення

2.1. Обмеження у національних законодавствах, що впливають на права працівників-мігрантів на соціальне забезпечення

Працівники-мігранти часто стикаються з обмеженнями стосовно охоплення системами соціального забезпечення та виплати відповідних допомог - порівняно з національними працівниками, які живуть і працюють все життя у своїй країні. Багато з цих обмежень та проблем спричинені особливостями національних законів.

Так, наприклад, *принцип територіальності*, відповідно до якого сфера застосування законодавства про соціальне забезпечення, як і будь-якого іншого законодавства, обмежується територією країни, де воно було прийняте. Це не тільки відображення суверенітету держави, але і результат юридичних та адміністративних проблем дотримання законодавства однієї країни - в іншій країні. Внаслідок застосування цього принципу працівники-мігранти можуть залишитися не охопленими національною системою соціального забезпечення і, на додаток, не мати жодного або обмежене покриття в країні, де вони працюють як мігранти.

Також права працівників-мігрантів на соціальне забезпечення можуть обмежуватися внаслідок застосування *принципу громадянства*. Хоча більшість країн у своїх законодавствах визнають рівність у правах на соціальне забезпечення між працівниками, які є громадянами і які не є громадянами відповідної країни, деякі країни застосовують дискримінаційні практики у своїх національних законодавствах шляхом виключення певних категорій мігрантів, а у крайніх випадках - усіх, хто не є громадянами країни, із сфери соціального забезпечення та позбавлення права на допомоги, або ж запроваджують більш жорсткі вимоги при встановленні прав на допомогу цих категорій мігрантів, керуючись вищезгаданим принципом.

Стосовно виплат допомог за кордон, багато країн призупиняють виплату допомог працівникам-мігрантам, які не є громадянами країни, разом з тим здійснюючи експорт допомог для громадян країни, які проживають за кордоном. Деякі країни взагалі забороняють виплати за кордон, у той час як інші роблять експорт виплат можливим лише за умови підписання взаємних угод з країнами проживання/походження мігрантів. Інші можуть запропонувати лише одноразову виплату замість пенсії, у разі, якщо застрахована особа залишає країну. Такі обмеження можуть бути спричинені або обмеженнями на фінансові операції, або адміністративними проблемами (наприклад, медична допомога у натуральній формі не може бути надана безпосередньо компетентною установою соціального забезпечення за межами своєї компетенції). Вони також можуть мати місце внаслідок застосування базової концепції, згідно з якою держава несе відповідальність лише за тих осіб, які проживають на її території.

2.2. Обмеження прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення через брак координації систем соціального забезпечення

У разі відсутності координації між національними законодавствами, працівники-мігранти ризикують втратити права на соціальне забезпечення, коли вони послідовно або альтернативно включені до систем соціального забезпечення двох чи більше країн. Майже у всіх країнах виплата допомог, за винятком допомоги у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, можлива за умови наявності кваліфікаційного періоду сплати внесків, зайнятості чи проживання. У той час як для призначення короткотермінових допомог вимагаються досить короткі кваліфікаційні періоди, для призначення довготривалих допомог можуть вимагатися набагато довші

кваліфікаційні періоди (до 15 років і більше). Через це працівник-мігрант може втратити право на допомогу, якщо не накопичить достатніх кваліфікаційних періодів у кожній країні, і відповідно втратить право на допомогу в кожній із країн працевлаштування.

У цьому сенсі дво- або багатосторонні угоди про соціальне забезпечення є важливими для того, щоб періоди зайнятості, накопичені в інших країнах-учасницях таких угод, враховувалися для того, щоб гарантувати право на допомогу після накопичення відповідного кваліфікаційного періоду. Багато країн дозволяють працівникам-мігрантам акумулювати права на соціальне забезпечення тільки тоді, коли із країною походження працівників-мігрантів укладена дво- або багатостороння угода про соціальне забезпечення. Разом з тим у більшості країн можливість експорту допомог за кордон залежить від ратифікації міжнародних конвенцій або укладення угод про соціальне забезпечення з країнами проживання з тим, щоб відстежувати призначення допомог застрахованим особам.

В цілому вважається, що багатосторонні угоди мають переваги, оскільки вони запроваджують загальні стандарти і правила для всіх країн-учасниць, що упереджує дискримінацію працівників-мігрантів з огляду на країну їх походження, які в іншому випадку в одній і тій же країні могли б мати різні права на різні допомоги на підставі різних двосторонніх угод. З іншого боку, двосторонні угоди мають перевагу в тому, що вони більш гнучкі і враховують специфічні ситуації в окремих країнах. На додаток, для досягнення взаємної згоди двох сторін щодо термінів і умов угоди може потребуватися значно менше часу. Саме тому двосторонні угоди – це найбільш поширений інструмент координації систем соціального забезпечення.

2.3. Застосування багатосторонніх та двосторонніх угод про соціальне забезпечення

Особливо багато угод про соціальне забезпечення укладено промислово розвинутими країнами. Зокрема, Європейський Союз має довготривалу історію координації систем соціального забезпечення в цілях сприяння вільному пересуванню громадян. Упродовж років було внесено декілька змін з метою розширення переліку категорій осіб та переліку допомог, що на них поширюються інструменти. Із подальшим розширенням ЄС був прийнятий новий пакет регламентів², які набули чинності 1 травня 2010 року. Ці нові регламенти удосконалюють та доповнюють основні принципи, встановлені попередніми регламентами³, у них також робиться акцент на координації і співпраці між національними адміністраціями з питань соціального забезпечення.

Однак при більш детальному вивченні чинних багатосторонніх та двосторонніх угод з'ясовується, що дуже невелика кількість таких угод укладена між країнами походження та країнами призначення⁴ мігрантів. Причиною цього є той факт, що системи соціального забезпечення країн походження мігрантів є недостатньо розвинутими, у багатьох випадках країнам походження не вистачає адміністративних ресурсів, необхідних для реалізації таких угод, що не дає їм можливості укладати угоди з країнами призначення працівників-мігрантів. Якщо у країнах походження працівників-мігрантів системи соціального забезпечення базуються на фондах страхових накопичень, це також може стримувати країни від укладання угод.

² Регламент (ЄС) № 883/2004 про координацію систем соціального забезпечення та Регламент з реалізації № 987/2009.

³ Регламент (ЄЕС) № 1408/71 і Регламент з реалізації (ЄЕС) № 574/72.

⁴ Наприклад, США, які є найбільшою країною призначення мігрантів, підписала 24 двосторонні угоди про соціальне забезпечення, але майже всі вони укладені з країнами, які вважаються добре розвинутими (джерело: http://www.ssa.gov/international/agreements_overview.html). Ситуація та ж сама, коли мова йде про основні країни походження мігрантів. Так, Мексика – друга у світі країна-постачальниця робочої сили, - підписала тільки 5 угод про соціальне забезпечення. І хоча Мексика та США підписали угоду про соціальне забезпечення, вона до цих пір не набула чинності.

Можна зробити висновок, що більшість країн передбачає рівноправність у сфері соціального забезпечення для працівників – громадян і не громадян країни. Однак у багатьох країнах можливість збереження набутих прав працівників-мігрантів і прав, які перебувають у процесі набуття, на соціальне забезпечення, залежить від наявності укладених угод про соціальне забезпечення із країнами походження працівників-мігрантів.

На практиці, дуже мало країн походження мігрантів, а це в основному країни, що розвиваються, уклали такі угоди чи зв'язані ратифікацією конвенцій про соціальне забезпечення. При відсутності угод про соціальне забезпечення лише невелика частка працівників-мігрантів може реалізувати своє право на допомоги в рамках соціального забезпечення після повернення у свою країну.

3. Міжнародні стандарти координації систем соціального забезпечення

3.1. Стандарти МОП з питань соціального забезпечення

Міжнародні трудові стандарти, які складаються із конвенцій та рекомендацій, є основними інструментами реалізації мандату МОП. Сприяння «... розширенню соціального забезпечення з тим, щоб забезпечити базовий дохід для всіх, хто потребує такого захисту, і надання повного медичного обслуговування»⁵ лежить в основі мандата МОП.

У період між 1-ою Сесією 1919 р. та відповідно 100-ою Сесією у 2011р. Міжнародна конференція праці ухвалила та прийняла 189 конвенцій та 201 рекомендацію. У 2002 р. Адміністративна рада МОП зробила перегляд конвенцій та рекомендацій з питань соціального забезпечення у світлі нинішніх потреб міжнародної спільноти і підтвердила, що 8 конвенцій і 7 рекомендацій залишаються актуальними. Список цих конвенцій та відповідних рекомендацій щодо стандартів соціального забезпечення знаходиться у Додатку І цієї публікації. Вони є детальними, комплексними інструментами, що встановлюють права на соціальне забезпечення працівників та членів їхніх сімей, а також формулюють конкретні зобов'язання для країн-членів МОП.

Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 р. виступає флагманом серед інших конвенцій МОП про соціальне забезпечення, оскільки встановлює глобальні мінімальні норми для всіх 9 галузей⁶ соціального забезпечення. Таким чином ця Конвенція є орієнтиром та моделлю для поступового розвитку комплексної системи соціального забезпечення на національному рівні. Конвенція № 102 відіграє важливу роль і на регіональному рівні, оскільки вона служила прикладом у ході розроблення таких регіональних інструментів, як Європейський кодекс соціального забезпечення та Європейська соціальна хартія. Інші конвенції про соціальне забезпечення, що відповідають вимогам нашого часу, встановлюють вищі стандарти для різних галузей соціального забезпечення.

Конвенція № 102 та інші конвенції, про які йшлося вище, містять дуже чіткі положення про недискримінацію. Наприклад, Частина XI Конвенції № 102 стосується рівноправного ставлення до осіб, які не є громадянами країни проживання. Стаття 68, яка стосується всіх галузей соціального забезпечення, встановлює принцип, за яким особи, які не є громадянами країни проживання, повинні мати такі ж самі права, як і громадяни, які

⁵ Декларація цілей та завдань МОП, Міжнародна конференція праці 26-а Сесія, Філадельфія, 10 травня 1944 р. (також відома як Філадельфійська декларація 1944 р.)

⁶ 9 галузей соціального забезпечення, які включені у Конвенцію МОП № 102: медична допомога, допомога у зв'язку з хворобою, допомога по старості, допомога по безробіттю, допомога в разі трудового каліцтва або професійного захворювання, сімейна допомога, допомога по інвалідності, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога у зв'язку з втратою годувальника.

проживають у цій країні. Однак цей принцип пов'язаний із двома гнучкими механізмами його реалізації. По-перше, Конвенція дозволяє робити виняток відносно допомог, що виплачуються повністю або головним чином з громадських фондів, і відносно перехідного режиму. Цей виняток був зроблений з тим, щоб упередити можливі зловживання та зберегти стабільність систем, що не базуються на сплаті внесків (в першу чергу у контексті допомог по старості, по інвалідності, та у зв'язку з втратою годувальника) шляхом, наприклад, збереження можливості вимагати від не громадян країни накопичення певного періоду проживання у країні, чого не вимагається від громадян країни.

Другий механізм стосується гнучкості систем соціального забезпечення, що базуються на сплаті внесків і які забезпечують захист усім найманим працівникам. Конвенція дозволяє державам застосовувати принцип рівноправності лише в межах певної частини Конвенції по відношенню до громадян тих держав, які взяли на себе зобов'язання за тією ж частиною. У цьому випадку принцип рівноправності може бути застосований залежно від наявності укладених дво- або багатосторонніх угод, що передбачають взаємність.

3.2. Стандарти МОП щодо соціального забезпечення працівників-мігрантів

Міжнародна конференція праці ухвалила особливі інструменти соціального забезпечення працівників-мігрантів та членів їхніх сімей⁷. На самому початку діяльності МОП Міжнародна конференція праці ухвалила Конвенцію № 19 про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків, 1925 р., яка гарантує рівні права громадян будь-якої держави-учасниці Конвенції із громадянами країни, на території якої стався нещасний випадок на виробництві, незалежно від громадянства.

Конвенція № 118 про рівноправність у галузі соціального забезпечення, 1962 р. встановлює принцип рівноправності між громадянами держави-члена та громадянами будь-якої іншої держави та членами їхніх сімей, у першу чергу стосовно прав на соціальне забезпечення.

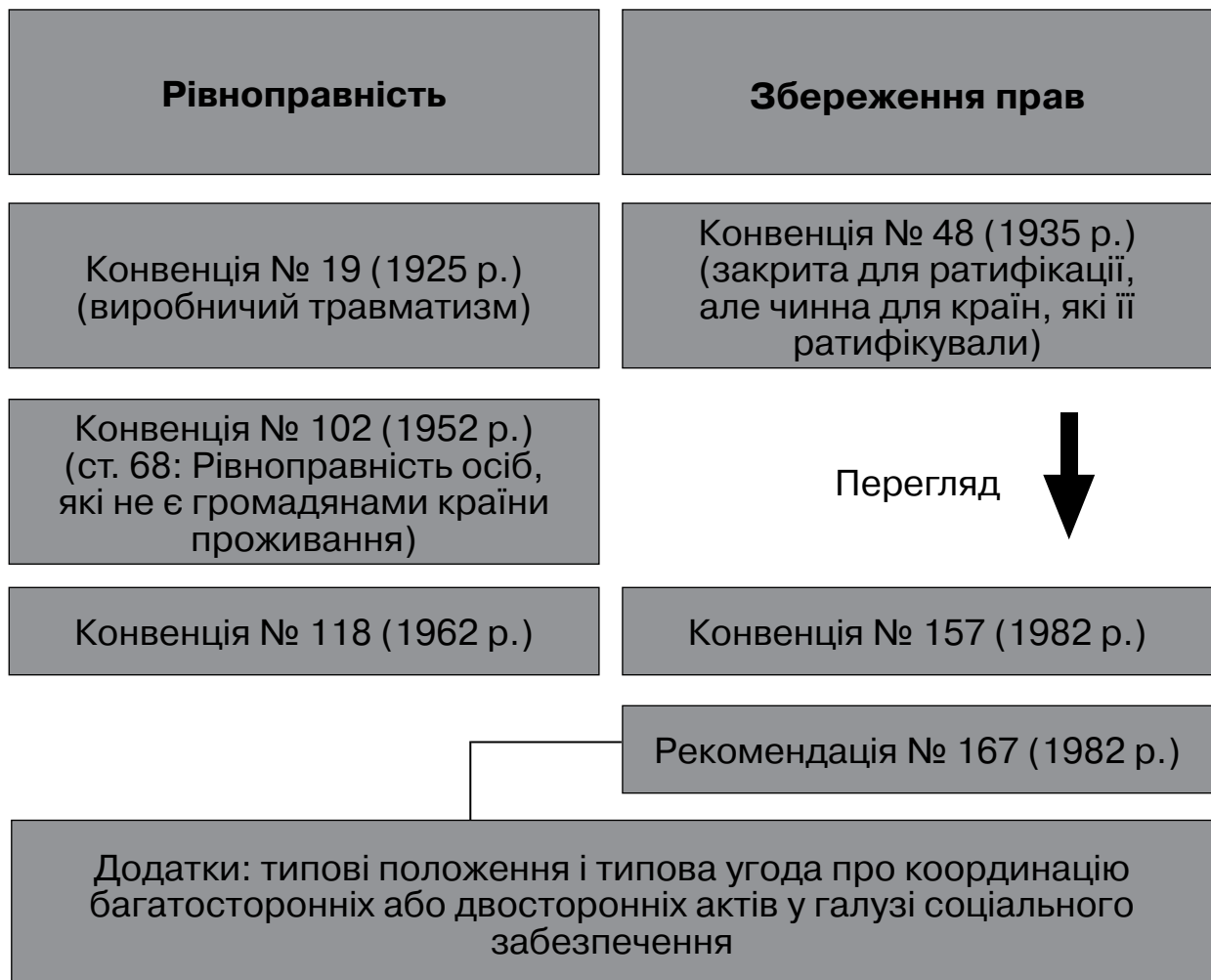
Конвенція № 48 про збереження прав мігрантів на пенсію, 1935 р. була першим інструментом збереження прав на соціальне забезпечення. Цей інструмент пропонує міжнародний механізм координації законодавств стосовно пенсій по старості, у зв'язку і інвалідністю і втратою годувальника. Ця конвенція дала помітний поштовх до укладання багатосторонніх та двосторонніх угод. Потреба у розширенні та розвитку такої координації була одним із факторів, що обумовив перегляд Конвенції № 48 шляхом ухвалення Конвенції № 157⁸ про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 р., яка передбачає збереження набутих працівниками-мігрантами прав на соціальне забезпечення.

Ці Конвенції встановлюють п'ять засадничих принципів для всіх двосторонніх і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення.

⁷ На конференції були ухвалені інструменти, які стосуються виключно працівників-мігрантів та всіх аспектів їх захисту. Так, слід згадати Конвенцію № 97 про міграцію з метою працевлаштування (переглянута) та відповідну Рекомендацію № 86, ухвалені у 1949 р., Конвенцію № 143 про працівників-мігрантів (додаткові положення), 1975 р., та Рекомендацію № 151 щодо працівників-мігрантів, 1975 р. Існують також інші конвенції МОП та рекомендації, що містять конкретні положення про захист окремих категорій працівників, які перетинають кордони, а саме Морська конвенція, 2006 р. (ст. IV, пп. 4.1, 4.2 і 4.5), Конвенція № 188 про працю в риболовецькому секторі, 2007 р. (ст. 34-38), яку доповнює відповідна Рекомендація № 199, 2007 р. (пп. 50-52), Конвенція № 189 про хатніх працівників, 2011 р. (ст. 14) та відповідна Рекомендація № 201, 2011 р. (пп. 20 та 26(2)).

⁸ Конвенція № 157 про встановлення міжнародної системи прав у галузі соціального забезпечення, 1983 р., яку доповнює Рекомендація № 167 і яка містить типові положення для укладання двосторонніх чи багатосторонніх угод, а також Типову угоду про координацію двосторонніх або багатосторонніх актів у галузі соціального забезпечення.

Інструменти МОП щодо координації систем соціального забезпечення



- **Рівноправність** працівників-мігрантів і громадян, що постійно проживають у країні. Це означає, що працівники-мігранти повинні мати такі ж права та обов'язки, як і громадяни країни призначення.
- **Визначення застосовного законодавства** з метою застосування правил лише однієї національної системи з тим, щоб соціальне забезпечення працівників-мігрантів регулювалося законодавством однієї країни.
- **Збереження набутих прав і забезпечення допомог під час перебування за кордоном.** Це означає, що будь-які набуті права працівників-мігрантів або права, які перебувають у процесі набуття, повинні гарантуватися працівникам-мігрантам на одній території, навіть якщо вони були набуті на іншій території, і що не може бути обмежень виплати допомог у будь-якій із причетних країн, прав на які було встановлене у будь-якій іншій із причетних країн.
- **Збереження прав, які перебувають у процесі набуття.** Це означає, що якщо право на допомогу залежить від накопичення встановленого кваліфікаційного періоду, враховуються періоди роботи/сплати внесків працівником-мігрантом у кожній країні.
- **Взаємність**, що є основним принципом усіх цих конвенцій, означає, що кожна країна-учасниця угоди бере на себе зобов'язання використовувати ті ж самі механізми, що кожна інша країна-учасниця угоди, з тим, щоб допомоги в рамках соціального забезпечення були більш доступними для працівників-мігрантів. Принцип взаємності також передбачає розумну міру співмірності (пропорційності) зобов'язань держав, що впливають із укладеної між ними

угоди. Країна А, яка не визнає рівноправності працівників з країни В, не може очікувати, що країна В буде визнавати рівноправність громадян країни А після повернення. Ця ознака взаємності у контексті трудової міграції є унікальною.

3.3 Конвенція № 118 про рівноправність громадян держави та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення, 1962

(i) Сфера застосування

Конвенція охоплює всі галузі соціального забезпечення, вказані у Конвенції № 102. Однак згідно із положеннями Конвенції № 118 держави мають можливість брати на себе зобов'язання, що випливають із Конвенції, стосовно однієї або більше із дев'яти галузей соціального забезпечення. Ця Конвенція не поширюється ні на спеціальні режими страхування службовців державних установ, ні на спеціальні режими виплати допомоги жертвам війни, ні на державну допомогу.

(ii) Рівноправність

Держави, які ратифікують Конвенцію № 118, беруть на себе зобов'язання забезпечувати на своїй території рівноправність для громадян будь-якої іншої держави, для якої Конвенція № 118 є чинною. На відміну від конвенцій № 102, 121, 128 і 138, рівноправність, що її передбачає Конвенція № 118, поширюється не на всіх працівників – не громадян країни, найнятих на території держави, яка ратифікувала Конвенцію, а лише на громадян тих країн, які також ратифікували цю Конвенцію. Необхідно зазначити, що положення Конвенції застосовуються до біженців і осіб без громадянства, для яких рівноправність забезпечується без будь-якої умови взаємності (Стаття 10).

Рівноправність означає надання на своїй території державою, стосовно якої Конвенція є чинною, громадянам будь-якого іншого члена Організації, стосовно якого ця Конвенція також є чинною, однакові права зі своїми громадянами як відносно поширення на них законодавства, так і відносно права на допомогу в кожній галузі соціального забезпечення, щодо якої держава взяла на себе зобов'язання, котрі випливають з цієї Конвенції (Стаття 3). Важливо зазначити, що принцип повної взаємності передбачає можливість для держави-учасниці робити винятки щодо застосування положень Статті 3 стосовно конкретних галузей соціального забезпечення по відношенню до громадян будь-якої держави, законодавство якої стосовно тієї ж галузі соціального забезпечення не передбачає рівних прав для громадян першої держави.

Що стосується права на допомоги, рівноправність повинна забезпечуватися без умови постійного проживання (але право на певні допомоги, не обумовлені сплатою внесків, можуть встановлюватися при виконанні вимоги проживання у період перед поданням заяви на допомогу, і тривалість періоду проживання не повинна перевищувати максимальні періоди, встановлені Конвенцією). Таке положення не означає, що допомоги повинні надаватися у всіх випадках для не громадян держави-учасниці Конвенції без умови проживання, воно означає, що рівноправність не повинна обмежуватися вимогою проживання, яка діє лише по відношенню до не громадян.

(iii) Надання допомог за кордон

Стаття 5 Конвенції № 118 визначає принцип надання допомог за кордон, зокрема допомоги завіком (по старості), допомоги по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, допомоги у зв'язку зі смертю, у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням. Допомоги повинні виплачуватися у випадку проживання за кордоном громадян держави

або громадян інших держав, які взяли на себе зобов'язання, що впливають із Конвенції, стосовно відповідної галузі соціального забезпечення. Аналогічно повинна гарантуватися виплата родинних допомог громадянам держави-учасниці Конвенції і громадянам будь-якої іншої держави, яка взяла на себе зобов'язання, що впливають із Конвенції, стосовно родинних допомог по відношенню до дітей, які проживають на території будь-якої іншої держави-учасниці Конвенції (Стаття 6). Ці дві статті встановлюють погалузевий принцип взаємності.

(iv)Збереження прав на соціальне забезпечення

Стаття 7 Конвенції передбачає, що держави-учасниці Конвенції прагнуть спільно брати участь у здійсненні системи збереження набутих прав або тих, які перебувають у процесі набуття, і визнаних згідно з їхнім законодавством за громадянами тих членів Організації, щодо яких ця Конвенція є чинною. Ця стаття також передбачає підсумовування періодів страхування, зайнятості або проживання, якщо це необхідно для набуття, збереження або поновлення прав, а також для розподілу між державами витрат на виплату допомог. Той факт, що є можливість укласти угоду для цих цілей, не може тлумачитися як перешкода для виконання зобов'язань, що впливають зі Статті 7. Міжнародна конференція праці, включивши положення про збереження прав у текст Конвенції № 118, підкреслила таким чином важливість цього аспекту рівноправності, який пізніше буде підкріплений у результаті ухвалення Конвенції № 157.

(v) Адміністративна допомога

Стаття 11 Конвенції вимагає, щоб відповідні держави-члени надавали одна одній адміністративну допомогу на безоплатній основі з метою полегшення застосування положень Конвенції та відповідного законодавства відповідних держав.

3.4 Конвенція № 157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 та Рекомендація № 167 щодо встановлення міжнародної системи забезпечення прав у галузі соціального забезпечення, 1983

(i)Сфера застосування

Конвенція № 157 поширюється на всі галузі соціального забезпечення, які діють у державі-учасниці. Не відміну від Конвенції № 118, яка дозволяє державам-учасницям вибирати одну а більше галузей з поміж дев'яти галузей, зазначених у Конвенції, Конвенція № 157 поширюється на загальні й спеціальні системи соціального забезпечення, як обумовлені, так і не обумовлені сплачуванням внесків, а також на системи, пов'язані з обов'язками, покладеними законодавством на підприємства, стосовно будь-якої галузі соціального забезпечення (Стаття 2). Як і Конвенція № 118, Конвенція № 157 не поширюється ні на соціальні системи для службовців державних установ, ні на спеціальні системи для жертв війни, ні на системи соціальної та медичної допомоги (Стаття 2, п. 4).

Стаття 3 визначає осіб, до яких застосовується Конвенція, а саме: особи, на яких поширюється або поширювалося законодавство одного чи кількох членів Організації, які ратифікували конвенцію, а також члени їхніх сімей, у тому числі члени сімей, що втратили годувальника.

(ii) Застосовне законодавство

Стаття 5 Конвенції передбачає, що законодавство, застосовуване до осіб, на яких поширюється ця Конвенція, визначається за взаємною згодою відповідних членів

Організації з метою уникнення колізій правових норм і небажаних наслідків, які можуть виникнути для відповідних осіб у зв'язку з відсутністю захисту внаслідок неправомірного підсумовування внесків або інших виплат та видів допомоги. Ця стаття встановлює правила, за якими відповідні держави визначають таке законодавство.

Застосовним зазвичай є законодавство держави, у якій відповідні особи здійснюють професійну діяльність, або у випадку неактивних осіб, законодавство держави, у якій вони проживають. Однак відповідні держави можуть домовитися про винятки із правила в інтересах відповідних осіб.

(iii) Застосування Конвенції

Мета Конвенції № 157 – сприяти гнучкій і широкій координації систем соціального забезпечення. Гнучкість підтверджуються Статтею 4 Конвенції, яка робить розрізнення між положеннями Конвенції, які повинні застосовуватися відразу після ратифікації Конвенції відповідною державою-членом, і положеннями, застосування яких залежить від укладення двосторонніх або багатосторонніх угод про соціальне забезпечення.

(iv) Збереження прав, які перебувають у процесі набуття

Набуття права на допомоги в рамках соціального забезпечення відбувається за різними правилами згідно із законодавством про соціальне забезпечення різних країн. У результаті пересування із однієї країни до іншої працівники-мігранти наражаються на ризик втрати права на допомогу у зв'язку із кваліфікаційним періодом, завершеним у першій країні, і будучи зобов'язаним накопичити новий кваліфікаційний період у другій країні, де законодавство передбачає право на допомоги за умови накопичення кваліфікаційного періоду.

Стаття 6 Конвенції передбачає стосовно цього, що кожна держава повинна прагнути брати участь, разом із іншою відповідною державою, у системах збереження прав, які перебувають у процесі набуття, для кожної галузі соціального забезпечення, на які поширюється Конвенція, і стосовно якої кожна із держав має чинне відповідне законодавство. Тобто таке положення передбачає зобов'язання по відношенню до інструментів, які повинні застосовуватися.

Відповідно до Статті 7 Конвенції, система збереження прав, які перебувають у процесі набуття, повинна передбачати підсумовування періодів страхування, зайнятості, професійної діяльності або проживання відповідно до законодавства держав-учасниць з метою, по-перше, участі у добровільному або продовження участі у страхуванні за власним розсудом, і по-друге, з метою набуття, збереження або поновлення прав і обчислення допомог.

Періоди, нагромаджені на підставі законодавства двох чи більше членів Організації, враховуються лише один раз. Такі системи повинні також визначати формули призначення допомоги по інвалідності, за віком (старості), у зв'язку з втратою годувальника та пенсій у зв'язку з професійним захворюванням. Вони також повинні визначати процедури розподілу витрат, обумовлених виплатою допомог (Стаття 8).

(v) Збереження набутих прав

Збереження набутих прав передбачається з тим, щоб компенсувати недоліки принципу територіальності, що його застосовують при встановленні прав на допомоги. Його завдання - зберегти, особливо у випадку довготривалих допомог, права на допомоги для заявників, які не проживають або вже не проживають на території відповідної держави, в першу чергу держави, законодавство якої застосовувалося протягом періоду набуття

прав. Конвенція № 157, зокрема Стаття 9 визначає, що кожна держава-член повинна гарантувати особам, на яких поширюється конвенція, забезпечення допомог за віком (по старості), по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, пенсій у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання і одноразової допомоги у зв'язку зі смертю, права на які були набуті згідно із законодавством відповідної держави, незалежно від місця проживання таких осіб. Це зобов'язання є прямим і впливає із факту ратифікації Конвенції.

Разом з тим держави, які беруть участь у міжнародних системах збереження прав, які перебувають у процесі набуття, згідно зі Статтею 6 Конвенції, можуть домовитися про гарантії забезпечення відповідних допомог на основі двосторонніх або багатосторонніх угод про соціальне забезпечення. Більше того, у випадку збереження прав, які перебувають у процесі набуття, відповідні держави повинні прагнути брати участь у системах збереження прав, набутих відповідно до їхнього законодавства. Такі системи можуть відрізнятися між собою залежно від видів допомоги і залежно від того, чи держави мають чинне законодавство стосовно конкретних галузей соціального забезпечення (Стаття 10).

(vi) Адміністративна допомога та допомога особам, на яких поширюється Конвенція

Конвенція № 157 містить ряд положень про адміністративну допомогу і допомогу особам, на яких поширюється Конвенція. Відповідно до Статті 12, компетентні органи і установи різних держав повинні надавати одне одному допомогу з метою полегшення застосування Конвенції. В принципі така допомога надається безплатно, однак держави можуть домовитися про відшкодування певних витрат. Стаття 13 і 14 містять ряд положень про надання допомоги особам, на яких поширюється Конвенція. Вони стосуються, наприклад, умов, за яких особи, що на них поширюється Конвенція, можуть подати заяви або ж скарги за межами території відповідної держави, а також зобов'язання держави сприяти розвитку соціальних послуг для надання допомоги працівникам-мігрантам у їхніх відносинах з відомствами, установами та юридичними інстанціями, зокрема, щодо надання та отримання належної їм допомоги.

Після огляду змісту найновіших стандартів стосовно різних галузей соціального забезпечення і спільних принципів, запроваджених цими інструментами, далі зроблений огляд певних труднощів, які виникають у процесі практичного застосування інструментів.

(vii) Рекомендація № 167 щодо встановлення міжнародної системи забезпечення прав у галузі соціального забезпечення, 1983

Конвенцію № 157 доповнює Рекомендація № 167 щодо збереження прав у галузі соціального забезпечення 1983 р. У цій Рекомендації державам пропонується, у світлі принципів, визначених Конвенцією № 118 і Конвенцією № 157 щодо збереження прав, типові положення для укладення двосторонніх і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення, а також типова угода про координацію цих інструментів.

Типові положення для укладання двосторонніх і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення охоплюють усі дев'ять галузей соціального забезпечення і всі види систем. До того ж типові положення містять спільні визначення і правила щодо застосовного законодавства, правил двох альтернативних методів збереження прав, які перебувають у процесі набуття, альтернативних варіантів збереження набутих прав, а також забезпечення допомоги за кордон та інші різні положення про взаємну допомогу між національними установами.

3.6 Ратифікація конвенцій МОП про соціальне забезпечення працівників-мігрантів

Конвенції МОП про захист прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення ратифіковані, але невеликою кількістю країн.

Конвенцію № 19 про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків, 1925, ратифікувала 121 держава-член МОП. Конвенцію № 118 про рівноправність громадян держави та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення, 1962, ратифікували 37 держав-членів; Конвенцію № 157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982, ратифікували всього 4 держави-члена. Повний перелік ратифікацій конвенцій № 118 і 157 за галузями соціального забезпечення див. у Додатку II Частини I цієї публікації.

4. Односторонні заходи з метою захисту прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення

У зв'язку з незначною ратифікацією конвенцій МОП про захист прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення та малою кількістю укладених двосторонніх/багатосторонніх угод про соціальне забезпечення, країни походження або ж країни працевлаштування працівників-мігрантів повинні були вжити ряд заходів з метою захисту працівників-мігрантів.

Скоріше за все *країна працевлаштування* може вжити значно більше таких заходів. По-перше, національне законодавство такої країни може забезпечувати рівноправність громадян і не громадян країни не лише у сфері соціального забезпечення, але і у випадку виплати допомог за кордон. Відповідні положення могли б забезпечити захист членам сімей працівників-мігрантів, які залишилися у країні свого походження, і передбачати експорт допомог із країни працевлаштування, коли працівники-мігрант повертаються додому. В принципі довготермінові допомоги можуть підлягати експорту, але серйозною перешкодою для експорту допомог у грошовій формі можуть бути процедури конвертації валют або ж суттєве знецінення допомог. Експорт короткотривалих допомог можливий також, але залежатиме від наявності угоди, оскільки, наприклад, у випадку медичної допомоги або допомоги у зв'язку з хворобою може вимагатися медичний огляд одержувача. Аналогічні проблеми виникають у випадку допомоги по безробіттю, виплата якої залежить від реєстрації у службі зайнятості. Законодавство деяких країн передбачає повне або часткове відшкодування сплачених внесків у випадку, якщо працівник-мігрант залишає країну працевлаштування. Таке рішення все ж не заміщує повністю допомоги у грошовій формі в рамках соціального забезпечення, яка виплачувалася б періодично.

Країна *походження працівників-мігрантів* стикається із рядом труднощів, обумовлених обмеженнями сфери застосування національного законодавства за межами країни. Якщо країна призначення працівників-мігрантів не має можливостей забезпечувати допомогу в рамках соціального забезпечення і не бажає укласти угоду про соціальне забезпечення, країна походження працівників-мігрантів зазвичай бере на себе відповідальність за забезпечення принаймні мінімального захисту для громадян країни, які працюють за кордоном. Охоплення соціальним забезпеченням може поширюватися за територіальні межі застосування національного законодавства по відношенню до працівників-мігрантів, які перебувають за кордоном і ще мають зв'язки із країною походження. Наприклад, у випадках, коли роботодавець знаходиться у країні походження працівника-мігранта (у випадку міграції на основі колективного контракту, форми міграції, коли національні компанії експортують послуги, які включають, поміж іншого, послуги із забезпечення робочої сили, як це робиться у випадку виконання будівельних робіт), національне

законодавство може зобов'язувати роботодавця надавати соціальне забезпечення в рамках національної системи. Деякі країни використовують *агенції із працевлаштування* в якості механізму соціального забезпечення працівників-мігрантів, зобов'язуючи їх сплачувати внески (див. наприклад, норми діяльності філіппінських агенцій із працевлаштування моряків).

Уразі, якщо обов'язкове розширення сфери дії національних систем страхування можливе лише у виняткових випадках, добровільне страхування може виявитися єдиною дієвою альтернативою. Три приклади, наведені нижче, демонструють успішну практику захисту громадян країни, які працюють за кордоном, за допомогою добровільного страхування.

Національна система соціального забезпечення Йорданії, якою управляє Корпорація соціального забезпечення, забезпечує допомоги за віком (по старості), по інвалідності і у зв'язку зі смертю громадянам Йорданії, які працюють за кордоном. З огляду на те, що багато громадян цієї країни працюють у Саудівській Аравії і Об'єднаних Арабських Еміратах без охоплення соціальним захистом, Корпорація соціального забезпечення відкрила свої представництва у цих країнах⁹.

Філіппіни надають соціальне забезпечення громадянам країни, які працюють за кордоном, за допомогою добровільного страхування у Системі соціального забезпечення (Social Security System, SSS), яка доповнює систему пенсійних накопичувальних програм (SSS Flexi-Fund), і у Програмі для працівників-мігрантів із Філіппін, яку впроваджує Філіппінська корпорація медичного страхування (PhilHealth). Система соціального забезпечення SSS і Філіппінська корпорація медичного страхування (PhilHealth) надають допомогу працівникам-мігрантам із Філіппін через філіали, відкриті у 13 країнах світу¹⁰.

Пакистан запровадив для своїх працівників-мігрантів ряд програм страхування, до реалізації яких залучені Бюро з питань Еміграції з метою працевлаштування та Державна корпорація страхування життя¹¹.

5. Висновок

МОП завжди вважала вкрай важливим завдання захисту працівників-мігрантів. Становище працівників-мігрантів може суттєво відрізнитися у різних країнах і регіонах. Незалежно від того, яка складається ситуація, головний інтерес працівників-мігрантів полягатиме у тому, щоб були усунуті обмеження у національному законодавстві, які позбавляють їх соціального захисту і прав на допомоги у зв'язку зі зміною місця їхнього перебування.

Цього можна досягти завдяки укладанню угод про соціальне забезпечення різних типів, що сприятиме практичному застосуванню положень конвенцій і рекомендацій МОП про права працівників-мігрантів і членів їхніх сімей на соціальне забезпечення. Ці конвенції містять основоположні принципи, структуру і набір спільних правил укладання угод про соціальне забезпечення. Ратифікація відповідних конвенцій МОП, зокрема конвенцій №№ 118 і 157, може служити інструментом забезпечення працівникам-мігрантам рівного захисту і гарантій їхніх прав на соціальне забезпечення.

На жаль, кількість країн, які ратифікували ці конвенції МОП, відносно мала, а укладені угоди про соціальне забезпечення мають ряд недоліків, особливо угоди, які поширюються на країни, що розвиваються. Ці країни, які виступають переважно країнами походження працівників-мігрантів, стикаються із рядом проблем у процесі забезпечення повного і ефективного охоплення соціальним забезпеченням працівників-мігрантів. Серед них – недосконалість національних систем соціального забезпечення, що не дає можливість укладати угоди на основі «взаємності», та недостатність адміністративних ресурсів для

⁹ Джерело: <https://www.sss.gov.ph/>, <http://www.philhealth.gov.ph/> (Серпень, 2011).

¹⁰ Джерело: <https://www.sss.gov.ph/>, <http://www.philhealth.gov.ph/> (Серпень, 2011).

¹¹ Джерело: <http://www.beoe.gov.pk/> (Серпень, 2011).

ефективного впровадження складних за своїм характером угод. У ситуації низького рівня ратифікації конвенцій МОП і недостатньої кількості укладених угод про соціальне забезпечення, деякі країни походження працівників-мігрантів запровадили односторонні заходи для захисту громадян, які працюють за кордоном.

Все ж треба визнати, що для вирішення усіх зазначених завдань і проблем немає панацеї. Завдання поступового розширення охоплення системою соціального забезпечення працівників-мігрантів залишатиметься амбітним завданням на майбутні роки. В рамках Плану дій МОП по відношенню до працівників-мігрантів та Багатостороннього підходу МОП до регулювання трудової міграції перед МОП стоїть завдання надавати підтримку урядам і національним установам соціального забезпечення держав-членів Організації у розбудові спроможності і розширенні інформаційної бази про угоди про соціальне забезпечення.

Додаток І.

Перелік стандартів МОП про соціальне забезпечення

Конвенції

- Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952;
- Конвенція № 118 про рівноправність громадян держави та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення, 1962;
- Конвенція № 121 про допомоги у випадках виробничого травматизму, 1964;
- Конвенція № 128 про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника, 1967;
- Конвенція № 130 про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби, 1969;
- Конвенція № 157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982;
- Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988;
- Конвенція № 183 про охорону материнства, 2000.

Рекомендації

- Рекомендація № 67 щодо забезпечення доходу, 1944;
- Рекомендація № 121 щодо допомог у випадках виробничого травматизму, 1964;
- Рекомендація № 131 щодо допомог по інвалідності, по старості та в зв'язку з втратою годувальника, 1967;
- Рекомендація № 134 щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби, 1969;
- Рекомендація № 167 щодо встановлення міжнародної системи забезпечення прав у галузі соціального забезпечення, 1983;
- Рекомендація № 176 щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття, 1988;
- Рекомендація № 191 щодо охорони материнства, 2000.

Ратифікація конвенцій МОП 118 і 157 за сферами соціального забезпечення

Країна	Дата ратифікації К. 118	Дата денонсування	Сфери соціального забезпечення									Дата ратифікації К. 157
			Медична допомога	Допомога у зв'язку з хворобою	Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	Допомога по інвалідності	Допомога по старості	Допомога у зв'язку з втратою годувальника	Допомога в разі трудового каліцтва або професійного захворювання	Допомога по безробіттю	Родина допомога	
Бангладеш	22/06/1972				♦				♦			
Барбадос	14/10/1974			♦	♦		♦	♦	♦			
Болівія	31/01/1977		♦	♦	♦						♦	
Бразилія	24/03/1969		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Кабо-Верде	08/07/1987		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		♦	
Центральна Африканська Республіка	08/10/1964				♦		♦		♦		♦	
Демократична Республіка Конго	01/11/1967					♦	♦		♦			
Данія	17/06/1969		♦	♦					♦	♦		
Еквадор	09/03/1970		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Єгипет	12/01/1993		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		
Фінляндія	15/08/1969		♦	♦					♦			
Франція	13/05/1974		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		♦	
Німеччина	19/03/1971		♦	♦					♦	♦		
Гватемала	04/11/1963				♦							
Гвінея	11/08/1967		♦	♦	♦		♦	♦	♦		♦	
Індія	19/08/1964		♦	♦	♦							
Ірак	28/04/1978		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Ірландія	26/11/1964		♦	♦					♦	♦	♦	
Ізраїль	09/06/1965				♦		♦	♦	♦		♦	
Італія	05/05/1967		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	
Йорданія	07/03/1963				♦	♦		♦	♦			
Кенія	09/02/1971					♦	♦	♦				
Киргизстан												10/09/2008
Лівійська Арабська Джамагірія	19/06/1975		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	
Мадагаскар	22/06/1964			♦	♦	♦			♦			
Мавританія	15/07/1968					♦	♦	♦	♦		♦	
Мексика	06/01/1978		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		
Нідерланди	03/07/1964	20/12/04	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	
Норвегія	28/08/1963							♦			♦	
Пакистан	27/03/1969				♦				♦			
Філіппіни	26/04/1994		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			26/04/1994
Руанда	21/09/1989					♦	♦	♦	♦			
Іспанія												11/09/1985
Суринам	15/06/1976								♦			
Швеція	25/04/1963		♦	♦	♦				♦	♦		18/04/1984
Сирійська Арабська Республіка	18/11/1963					♦	♦	♦	♦			
Туніс	20/09/1965		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		♦	
Туреччина	25/06/1974		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Уругвай	22/02/1983		♦	♦	♦				♦	♦	♦	
Боліварська Республіка Венесуела	05/11/1982		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Загальна кількість ратифікацій	37		22	24	27	20	20	22	32	8	13	4

Джерело: ILOLEX (<http://www.ilo.org/ilolex/>),

К.118: Конвенція про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення, 1962 р. ; К.157: Конвенція про збереження прав у сфері соціального забезпечення, 1982 р.

Посилання

- Humblet, Martine and Rosinda Silva. 2002. *Standards for the XXIst Century: Social Security*. ILO Geneva.
- ILO (International Labour Organization). 2010. *Coordination of Social Security: Training Modules (I&II)*. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest.
- 2009. *International Migration Statistics*. <http://laborsta.ilo.org/>
- 2007. *International Migration Brief: International Labour Migration and Development – The ILO Perspective*. Geneva. http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/mig_brief_development.pdf
- 2006. *Guide to International Labour Standards*. Geneva. <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- 2006. *Multilateral Framework on Labour Migration – Non Binding Principles and Guidelines For a Rights-Based Approach to Labour Migration*.
- 2004. *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*. Report prepared for the 92nd Session of the International Labour Conference. Geneva. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
- 1996. *Social Security for Migrant Workers (інформаційна пам'ятка)*.
- Javillier, Jean Claude and A. Oberto. 2002. *International Labour Standards: A Global Approach* (1st ed.). Geneva. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_46_engl.pdf
- Kulke, Ursula. 2007. *Filling the Gap of Social Security for Migrant Workers: the ILO's Strategy*, in "Globalisation, migration and human rights: international law under review", Vol. 2.

Глава II

Угоди про соціальне забезпечення – принципи і практика

Угода про соціальне забезпечення¹² координує системи соціального забезпечення двох або більше країн з метою урегулювання на взаємовигідних умовах перешкод, які в іншому разі можуть унеможливити отримання працівниками-мігрантами і членами їхніх сімей допомоги в рамках систем соціального забезпечення країн, де вони працювали.¹³ Такими перешкодами можуть бути обмеження щодо призначення допомоги, пов'язані із громадянством¹⁴ або країною проживання, вимоги щодо періоду участі у системі соціального забезпечення для отримання прав на допомогу.

Угоди про соціальне забезпечення також упереджують ситуації, коли працівник-мігрант повинен сплачувати внески до систем соціального забезпечення двох або більше країн із одного і того ж доходу, отриманого в результаті виконання однієї і тієї ж роботи. До того ж, угоди встановлюють терміни і умови, на яких органи і установи соціального забезпечення різних країн надають взаємну допомогу, щоб забезпечити працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей можливість клопотати про отримання допомоги та отримувати її.

1. Визначення ключових термінів

Щоб описати функціонування угод про соціальне забезпечення, необхідно дати визначення ключових термінів: соціальне забезпечення, працівник-мігрант, координація, взаємність.

1.1. Соціальне забезпечення

Доповідь МОП 2011 р. *Соціальне забезпечення заради соціальної справедливості і справедливої глобалізації* містить таке визначення терміна «соціальне забезпечення»:

... всі заходи із надання допомог у грошовій або натуральній формі з тим, щоб забезпечити захист, поміж іншого, від такого:

- відсутність доходу від трудової діяльності (або недостатній дохід) внаслідок хвороби, інвалідності, материнства, трудового каліцтва або професійного захворювання, старості, смерті члена сім'ї;
- відсутність або обмеженість доступу до медичного забезпечення;

¹² Деякі країни використовують термін «конвенція» замість терміна «угода». У міжнародному праві обидва терміни є взаємозамінними, а також є синонімами до терміна «договір». Це підтверджує Стаття 1(а) Віденської конвенції про право міжнародних договорів, в якій зазначається, що «договір» означає міжнародну угоду, укладену між державами у письмовій формі, яка регулюється міжнародним правом, незалежно від того, чи така угода міститься в одному, двох чи кількох пов'язаних між собою документах, а також незалежно від його конкретної назви»[UN 1969].

¹³ Якщо у країні діють системи, не засновані на сплачуванні внесків (наприклад, системи, що базуються на критерії громадянства), угода про соціальне забезпечення також може, залежно від умов, зазначених у ній, передбачати надання підтримки працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей у встановленні права на допомогу від країн, у яких вони проживали, навіть якщо вони там не працювали.

¹⁴ У цілях цього документа терміни «національність» і «громадянство» є синонімічними. Те ж саме стосується термінів «націонал» і «громадянин».

- недостатня підтримка сім'ї, в першу чергу дітей і дорослих осіб-утриманців;
- загальна бідність і соціальна ізоляція.

Системи соціального забезпечення можуть передбачати сплату внесків (соціальне страхування) або ж не передбачати сплати внесків [ILO 2011a: 9].

Це визначення соціального забезпечення відображає положення Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 р. [ILO 1952], якою були запроваджені перші комплексні стандарти для систем соціального забезпечення. Конвенція № 102 визначила дев'ять галузей соціального забезпечення, кожна із яких пов'язана із конкретною подією¹⁵: медична допомога, допомога у зв'язку з хворобою, допомога по безробіттю, допомога по старості (за віком), допомога у разі трудового каліцтва або професійного захворювання¹⁶, сімейна допомога, допомога у зв'язку з вагітністю і пологами, допомога по інвалідності¹⁷, допомога у зв'язку з втратою годувальника¹⁸.

Угода про соціальне забезпечення може включати будь-яку із цих дев'яти галузей, а також заходи для скорочення бідності і соціальної ізоляції. Є приклади угод, які включають лише одну із галузей соціального забезпечення, є також приклади угод, які включають всі події, які лежать в основі визначення соціального забезпечення.

У рамках кожної галузі соціального забезпечення є різні види систем, які відрізняються за методами фінансування, статусом органу, що її адмініструє (державний або приватний), за способами виплати допомог у грошовій формі (періодичні чи одноразові), за ступенем залежності розміру допомоги від рівня попередніх заробітків або поточного доходу. Зазвичай країна запроваджує один вид в рамках усієї системи соціального забезпечення і в рамках однієї галузі. Є такі види систем соціального забезпечення: соціальне страхування, всезагальний доступ, фонди страхових накопичень, індивідуальні приватні рахунки, покладення обов'язків на підприємства, соціальна допомога.

- *Соціальне страхування* – найбільш поширений вид соціального забезпечення, включає системи, що базуються на критерії зайнятості, які адмініструє держава і які фінансуються в першу чергу за рахунок внесків, що їх сплачують працівники і роботодавці. Залежно від законодавства, яким запроваджується така система, додаткові надходження можуть формуватися за рахунок інвестування резервних коштів і за рахунок державних субсидій. Більшість допомог у грошовій формі в рамках соціального страхування визначаються на основі попередніх доходів від трудової діяльності працівника, а також, у випадку надання довготривалих допомог (наприклад, пенсії за віком), на основі тривалості періоду, протягом якого працівник був охоплений системою.¹⁹ Допомоги у грошовій формі виплачуються протягом періоду, коли

¹⁵ Як зрозуміло, випадки, тобто події, які обумовлюють право на допомогу, не є взаємовиключними. Трапляються ситуації, коли, наприклад, особі, якій призначена пенсія у зв'язку з втратою годувальника у результаті смерті члена сім'ї, також призначається пенсія у зв'язку з інвалідністю, якщо вона стала інвалідом. У таких ситуаціях виникає «співпадання допомог», про що буде йти мова у розділі 3.5.

¹⁶ У значенні «трудова каліцтва або професійне захворювання» часто використовують термін «виробничий травматизм» (англ. employment injury).

¹⁷ Деякі країни використовують термін, який англ. мовою звучить як «invalidity», замість терміна, який англ. мовою звучить як «disability». Однак українською мовою вони переводяться однаково (прим. перекладача). У цілях соціального забезпечення ці терміни є синонімічними. В цьому документі використовується термін «інвалідність» (англ. disability), оскільки саме його використовують у останніх визначеннях соціального забезпечення, сформульованих МОП [ILO 2011: 9].

¹⁸ У 1952 р., коли була ухвалена Конвенція № 102, загальна бідність не розглядалася як одна із подій, що охоплюються соціальним забезпеченням, а концепції соціальної ізоляції в той час іще не існувало. З того часу уже розроблена концепція соціальної ізоляції, а перелік подій, охоплених системою соціального забезпечення, був розширений і тепер включає загальну бідність і соціальну ізоляцію.

¹⁹ У випадку систем номінально встановлених внесків – гібридних систем, які мають переважно

відповідна подія, що обумовлює виплату допомоги, є актуальною (у випадку старості, наприклад, допомога виплачується до моменту смерті одержувача). Допомоги у натуральній формі, такі як медична допомога і призначення ліків, можуть співфінансуватися одержувачем або ж установа може стягувати певний збір з користувача послугами.²⁰

- *Всезагальний доступ* забезпечується системами, які фінансуються за рахунок надходжень до державного бюджету. Допомога надається всьому населенню, тобто особам, які задовольняють вимоги, визначені в рамках системи (наприклад, мінімальний вік, мінімальний період проживання в країні та ін.). Допомога у грошовій формі в рамках системи всезагального доступу зазвичай має фіксований розмір, який не залежить від розміру попередніх доходів. Як і у випадку систем соціального страхування, допомога у грошовій формі виплачується протягом періоду, коли відповідна подія є актуальною, а допомога у натуральній формі може співфінансуватися одержувачем або ж установа може стягувати певний збір з користувача послугами.
- *Фонди страхових накопичень* – це системи обов’язкових колективних накопичень, якими управляє держава²¹ і які фінансуються за рахунок внесків працівників і/або роботодавців, а також за рахунок доходів на інвестиції, що їх робить фонд. Внески, які робить член фонду або які робляться від його імені, накопичуються на рахунку такого члена фонду, на них також нараховується частка доходів на інвестиції, пропорційна до суми сплачених внесків, що знаходяться на рахунку. Якщо відбувається подія, що обумовлює виплату допомоги, наприклад, коли член фонду досягає пенсійного віку, то така особа має право отримати частину коштів або всю суму, накопичену на його рахунку, одноразовим платежем. Член фонду також має можливість придбати за рахунок частини або всіх накопичених коштів анuitет, що забезпечить йому періодичний дохід. Однак в цілому член фонду не зобов’язаний це робити. Більшість фондів страхових накопичень дозволяють членам фонду отримувати кошти із свого рахунку до настання пенсійного віку за певних умов (наприклад, деякі фонди дають можливість знімати кошти для придбання будинка).
- *Індивідуальні приватні рахунки*²² - це системи пенсійних заощаджень, які

ознаки систем соціального страхування, але разом з тим мають ознаки систем індивідуальних рахунків і/або фондів страхових накопичень, – допомоги визначаються на основі внесків, які були сплачені працівником і роботодавцем, а також очікуваного доходу на інвестиції.

²⁰ Термін «співфінансування» стосується частки, якщо така є, витрат на допомогу у натуральній формі, яку особа повинна оплатити власними коштами. Наприклад, співфінансування у розмірі 10%, означає, що застрахована особа повинна покрити 10% витрат за рахунок власних коштів. Термін «стягнення збору з користувача» стосується фіксованої суми, яку застрахована особа сплачує кожного разу, коли отримує допомогу у натуральній формі. Основний аргумент на користь співфінансування і стягнення збору з користувача полягає в тому, що вони упереджують надмірне користування послугами. Основний аргумент проти них полягає в тому, що такі витрати можуть обмежити доступ до послуг для осіб і сімей з низькими доходами, коли вони насправді є необхідними. Такі негативні наслідки можна пом’якшити шляхом надання особам, що знаходяться у нужденному становищі, кредитів, за якими відшкодовуються сплачені податки, з метою покриття витрат або частини витрат, понесених особами або сім’ями із низьким і помірним доходом, на співфінансування або сплату зборів, або ж шляхом звільнення осіб і сімей, визначених за критерієм рівня доходу, від співфінансування або зборів із користувачів.

²¹ У деяких країнах термін «фонд страхових накопичень» використовується на позначення систем, які адмініструються приватними структурами і фінансуються роботодавцем або групою роботодавців чи профспілкою. Такі системи у класичному міжнародному значенні відомі як програми пенсійного страхування на основі фіксованих внесків. Вони не входять до категорії фондів страхових накопичень у тому значенні, в якому цей термін використовується у даному документі.

²² Такі системи часто називають «другою опорою», або «другим рівнем» системи соціального забезпечення. Мова йде про роль, яку вони відіграють у трирівневій системі пенсійного забезпечення, в якій перший рівень (або перша опора) – це система обов’язкового соціального

схожі на фонди страхових накопичень у тому сенсі, що вони фінансуються за рахунок внесків працівників і/або роботодавців, і ці внески зараховуються на рахунки працівників. На рахунки також зараховуються доходи від інвестицій на попередні внески. Зазвичай у таких системах передбачені певні податкові пільги.²³ На відміну від фонду страхових накопичень, системи індивідуальних рахунків адмініструються приватними структурами, але регулювання і контроль за їхньою діяльністю здійснюють державні структури, і учасник такої системи має можливість вибрати компанію, яка інвестуватиме кошти на його рахунок. Коли працівник виходить на пенсію, кошти, накопичені на його рахунок, повинні бути використані для забезпечення періодичних виплат, зазвичай, шляхом придбання анuitету.

- *Системи, в яких покладаються обов'язки на підприємства* – це системи, в рамках яких кожен роботодавець зобов'язаний забезпечувати допомогу або послуги найманим працівникам при настанні подій, що обумовлюють виплату допомоги, наприклад, при припиненні трудових відносин у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання. На відміну від систем соціального страхування, в яких ризики розподілені між усіма задіяними роботодавцями, в системах, у яких обов'язки покладаються на підприємства, індивідуальні роботодавці несуть повну відповідальність. Вони можуть купувати страхові поліси, щоб забезпечити покриття своєї відповідальності.
- *Системи соціальної допомоги* – це системи, в рамках яких надається допомога, що призначається за критерієм рівня доходу одержувача або сім'ї (тобто вона виплачується особам, що живуть за межею бідності),²⁴ або в рамках яких використовується подібна форма адресності, наприклад, коли цільовою групою є особи, що пройшли опосередковану перевірку на нужденність.²⁵ Системи «обумовленої» соціальної допомоги вимагають від одержувачів (і/або родичів або членів сім'ї), на додаток до інших вимог, брати участь у державних програмах, таких як програми освіти, медичного забезпечення [ILO 2011a: 9].

В принципі угода про соціальне забезпечення може включати будь-який із шести видів систем, описаних вище. Починаючи із XX століття і до наших днів було укладено багато угод, які включають системи соціального страхування і системи всезагального доступу, а деякі угоди включають системи, в яких обов'язки покладаються на підприємства. Останніми роками зростає кількість угод, які також включають системи приватних індивідуальних рахунків і системи соціальної допомоги. Разом з тим, до нашого часу не укладено жодної

страхування, а третій рівень (або третя опора) – це система добровільних пенсійних накопичень. У Центральній і Східній Європі вони відомі як «обов'язкові недержавні пенсійні фонди».

²³ Податкові пільги можуть передбачати, наприклад, звільнення від оподаткування внесків на індивідуальні рахунки (зазвичай встановлюється максимальна річна неоподатковувана сума внесків), звільнення від оподаткування доходів від інвестицій на сплачені внески (враховуючи плату за анuitет, придбаний у фонді). Такий вид податкового режиму часто називають EET (англійська аббревіатура від Exempt contributions, Exempt investment earnings, Tax payments and withdrawals, що дослівно перекладається як звільнення від оподаткування внесків, доходів від інвестицій, сплата податків і зняття коштів – прим. перекладача).

²⁴ У звичайному міжнародному значенні «перевірка на нужденність» стосується оцінки доходу або/і майна для встановлення права на допомогу. Однак у деяких країнах робиться розрізнення між оцінкою лише доходу для встановлення права на допомогу та оцінкою і доходу, і майна; у таких випадках оцінка лише доходу зазвичай означає «оцінка доходу», а оцінка і доходу, і майна зазвичай означає «перевірка на нужденність». У цьому документі термін «перевірка на нужденність» використовується у його звичайному міжнародному значенні.

²⁵ Опосередкована перевірка на нужденність передбачає врахування одного або більше показників замість одного показника доходу. Це може бути, наприклад, розмір будинка, в якому проживає сім'я, доступ до санвузлів або доступ до питної води. Опосередкована перевірка на нужденність може бути корисною, коли складно визначити рівень доходу (наприклад, через те, що переважна частка економічної діяльності має форму бартерних обмінів), або коли самого показника доходу недостатньо для з'ясування реальних потреб.

угоди про соціальне забезпечення, яка б включала фонд страхових накопичень. Можливі причини цього аналізуються у розділі 3.7.

1.2. Працівник-мігрант

У міжнародних документах можна знайти багато визначень терміна «працівник-мігрант», або «трудоустроений-мігрант». У цій публікації використовується широке визначення, щоб охопити якомога більше категорій населення, що їде із однієї країни в іншу в пошуках роботи. Таке визначення містить Міжнародна конвенція ООН про захист прав усіх трудоустроєних-мігрантів і членів їхніх сімей, яка була ухвалена Генеральною асамблеєю ООН у 1990 р. і набула чинності у 2003 р. Стаття 2(1) Конвенції дає таке визначення терміна «трудоустроєний-мігрант»:

особа, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною діяльністю у державі, громадянином якої така особа не є [UN 1990].

Конвенція ООН виключає деякі специфічні категорії працівників із визначення працівника-мігранта, зокрема службовці державних установ та інші представники країни, які направлені в іншу країну для роботи у дипломатичному представництві або консульській установі чи іншій офіційній установі від імені країни, яка направляє на роботу. Угоди про соціальне забезпечення також виключають такі категорії працівників із сфери застосування положень угоди або ж містять спеціальні положення про охоплення системою соціального забезпечення таких працівників. Більш детально це питання аналізується у розділі 2.3.4.

Є одна група працівників, які виключені із визначення працівників-мігрантів Конвенції ООН, але зазвичай включені в угоди про соціальне забезпечення. Це моряки, які найняті на судна, зареєстровані в країні, громадянами якої вони не є і в якій вони не були прийняті як громадяни. Важливість включення в угоди про соціальне забезпечення положень про соціальне забезпечення моряків аналізується у розділі 2.3.3.

1.3. Координація

Як уже зазначалося, угоди про соціальне забезпечення координують функціонування систем соціального забезпечення двох або більше країн. Вибір терміна «координувати» є виваженим і важливим.

Координація означає запровадження механізмів, за допомогою яких системи соціального забезпечення можуть взаємодіяти для досягнення спільних цілей – зокрема, забезпечення працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей повного і тривалого захисту, наскільки це можливо, при одночасному збереженні окремих визначень і правил кожної системи. Координація не передбачає заміни різних визначень і правил кожної системи єдиними визначеннями і правилами, що зазвичай відбувається у випадку гармонізації.²⁶

Теоретично немає причин для того, щоб не укласти угоди, які скоріше гармонізують, ніж координують системи соціального забезпечення різних країн. На практиці ж, така мета виявляється дуже амбітною і навряд чи може бути досягнута. Немає двох однакових систем соціального забезпечення, навіть у випадках, коли вони базуються на одній і тій же моделі і мають дуже подібні структури. Гармонізація вимагала б запровадження спільних правил і визначень замість тих правил і визначень, що запроваджені законодавством країн, і робила б неможливим для країни запровадження змін в односторонньому порядку на користь спільних правил і визначень. У більшості випадків це привело б до змін самої

²⁶ Різниця між координацією і гармонізацією, про яку йдеться у цьому розділі, враховує міжнародну практику використання цих термінів. Однак важливо зазначити, що у деяких країнах і регіонах застосовується третя концепція, яку називають «уніфікація» (або подібний термін). У такому формулюванні визначення терміна гармонізація, використане в цьому документі, використовується на позначення уніфікації, а гармонізація визначається як проміжний етап між координацією і уніфікацією. Точний характер цього проміжного етапу описується дуже узагальнено, якщо взагалі описується, і це часто призводить до плутанини у термінології і концепціях.

системи соціального забезпечення країни і втрати нею спроможності змінювати систему в майбутньому. Більшість суверенних держав не погодилися б на цей крок.

З іншого боку, координація дає можливість зберегти правила і визначення, запроваджені національним законодавством. Координація дає можливість віднайти способи взаємодії різних систем, не зважаючи на їхні розбіжності, щоб, наприклад, встановити право на відповідні допомоги, коли працівник-мігрант був учасником систем соціального забезпечення двох або більше країн. І хоча іноді потрібно докласти дуже багато зусиль, щоб віднайти ефективну формулу координації, такі формули зазвичай не вимагають тих змін, яких вимагає гармонізація.

1.4.Взаємність

Взаємність, яка є фундаментальною для всіх угод про соціальне забезпечення, означає, що кожна країна, яка є учасницею угоди, бере на себе зобов'язання застосовувати ті ж механізми, що їх застосовує інша сторона, щоб допомоги в рамках систем соціального забезпечення були більш доступними для працівників-мігрантів. Взаємність також означає, що зобов'язання, які бере на себе кожна сторона у результаті укладення угоди, є у розумних межах співмірними (пропорційними).

Серед країн, які уклали угоди про соціальне забезпечення, існує широкий спектр досягнутих домовленостей щодо першого аспекту взаємності – механізмів реалізації принципу взаємності. Ці механізми, які розроблялися протягом багатьох років і які можна знайти в конвенціях і рекомендаціях МОП,²⁷ детально проаналізовані у наступному розділі, присвяченому цілям угод і шляхам їх реалізації.

Значно менше згоди досягнуто щодо другого елементу взаємності, зокрема, що саме означає вираз «розумні межі співмірності, або пропорційності зобов'язань». Деякі країни вдаються до розрахунку свого роду «фінансового балансу», який зосереджений в першу чергу на «вартості» реалізації угоди для країн і на тому, чи очікувана вартість для задіяних країн буде приблизно однаковою. Такий обмежений погляд на співмірність (пропорційність) зобов'язань може унеможливити укладання угод між країнами різних рівнів розвитку. Інші країни вдаються до більш широкого підходу для тлумачення співмірності (пропорційності) зобов'язань, беручи до уваги рівень економічного розвитку країн, які мають намір укласти угоду, відносну спроможність систем соціального забезпечення взяти на себе додаткові зобов'язання, пов'язані із реалізацією із угоди.

2.Цілі угод

Угода про соціальне забезпечення зазвичай переслідує п'ять цілей захисту прав на соціальне забезпечення працівників-мігрантів і членів їхніх сімей. Це рівноправність, виплата допомог за кордон (експорт допомог), визначення застосовного законодавства, збереження прав, які перебувають у процесі набуття (підсумовування) і адміністративна допомога.

2.1.Рівноправність

У деяких країнах право на допомогу в рамках соціального забезпечення залежить від громадянства особи. Якщо у країні діють обмеження щодо громадянства в системі соціального забезпечення, працівник або член сім'ї працівника, який не є громадянином

²⁷ Особливо актуальними в даному випадку є Конвенція МОП № 118 про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення 1962 р. [ILO 1962]; Конвенція № 157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення 1982 р. [ILO 1982]; Рекомендація № 167 щодо встановлення міжнародної системи забезпечення прав у галузі соціального забезпечення 1983 р. [ILO 1983].

країни, може зовсім не мати права на допомогу або ж мати право на допомогу значно меншого розміру, ніж громадянин країни, або ж до нього можуть висуватися більш жорсткі вимоги, задоволення яких обумовлює право на допомогу. Країна може відстоювати такі обмеження за критерієм громадянства з будь-яких причин, але результатом цього є позбавлення працівників-мігрантів і членів їхніх сімей права на допомогу.

Подолання обмежень за критерієм громадянства - першочергова мета угод про соціальне забезпечення. Укладаючи угоду про соціальне забезпечення, кожна країна-учасниця договору бере на себе зобов'язання ставитися до працівників, які не є її громадянами, так само, як і до працівників, які є громадянами цієї країни. Рівноправність зазвичай поширюється і на членів сім'ї працівника, незалежно від громадянства, стосовно прав, набутих ними у результаті набуття прав працівником, наприклад, права на медичну допомогу у випадку хвороби, на допомогу у зв'язку з втратою годувальника у випадку смерті працівника.

У минулому обмеження права на допомогу за критерієм громадянства було характерним для законодавства про соціальне забезпечення багатьох країн. Такі обмеження стають дедалі менш характерними з огляду на ряд причин, у тому числі у зв'язку з рішеннями суду, які відмінили дію таких обмежень у деяких країнах. Але якщо навіть обмеження за критерієм громадянства виключені і законодавства про соціальне забезпечення, угода, яка гарантує рівноправність, служить застережним заходом у випадку, якщо країна у майбутньому прийме рішення запровадити (або відновити) такі обмеження.

У той час як положення угоди про рівноправність пов'язані в першу чергу із *правами* працівника, який не є громадянином країни, у якій він працює, вони також пов'язані і з *обов'язками*, наприклад, обов'язком сплачувати внески, обов'язком інформувати установи соціального забезпечення про зміни обставин, що може вплинути на подальшу виплату допомоги (наприклад, відновлення працездатності, що може вплинути на виплату допомоги у разі трудового каліцтва або професійного захворювання чи у зв'язку з інвалідністю).

2.2. Виплата допомог за кордон: експорт допомог²⁸

Законодавство про соціальне забезпечення країни може повністю забороняти виплату допомог особам, які проживають за межами країни, або висувати більш жорсткі вимоги для надання права на отримання допомог під час проживання за кордоном, порівняно із вимогами для надання права на отримання допомоги під час проживання в межах країни. Друга мета угод про соціальне забезпечення – скоротити, а по можливості повністю усунути обмеження виплати допомог і надання послуг працівнику, який раніше був учасником системи соціального забезпечення країни, але більше не проживає у цій країні. Можна зустріти два види положень про експорт допомог в угодах про соціальне забезпечення. Одні положення гарантують експорт допомог на територію інших країн, які є учасницями угоди, але виключають експорт допомог у треті країни (які не є учасницями угоди). Інші положення гарантують експорт допомог у всі країни, у тому числі у треті країни.

Навіть якщо угода гарантує експорт допомог лише у країни-учасниці угоди, національне законодавство про соціальне забезпечення може гарантувати громадянам країни право на отримання допомог у третіх країнах. У результаті наявності положень про рівноправність в угоді про соціальне забезпечення працівник, що є громадянином будь-якої сторони, повинен мати ті ж права, що їх мають громадяни країни, що за її законодавством

²⁸ Експорт (англ. «export») допомог інколи називають «переведенням» (англ. «portability») допомог. Однак деякі автори використовують термін «переведення» у більш широкому значенні, яке включає рівноправність, експорт допомог, підсумовування і адміністративну допомогу. Див. наприклад, Holzmann et al [2005]. Щоб уникнути непорозумінь, термін «переведення» у цьому документі не використовується.

виплачується допомога або надається послуга. Якщо положення про рівноправність угоди про соціальне забезпечення поширюються не лише на осіб, які знаходяться на територіях країн-учасниць договору, рівноправність гарантується усім працівникам, які є громадянами будь-якої сторони, де б вони не були, а це дає таким працівникам право на отримання допомог у третіх країнах.

В угодах про соціальне забезпечення можна зустріти схожі винятки щодо експорту допомог. Найбільш поширений виняток стосується соціальної допомоги, у тому числі допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму, що може бути складовою системи всезагального доступу і системи соціального страхування. Аргументом на захист такого винятку є те, що такі допомоги призначені для пом'якшення бідності у країні і розраховуються з урахуванням економічних і соціальних умов країни, що виплачує таку допомогу. Згідно із цими судженнями експорт таких допомог не є доцільним.

Аргумент проти заборони експорту соціальної допомоги зазвичай є переконливим. Однак є ситуації, у яких цей аргумент є недоречним, особливо якщо соціальна допомога є єдиною або основною складовою галузі соціального забезпечення. У такому випадку принцип взаємності вимагатиме експорту деяких або всіх допомог для забезпечення прожиткового мінімуму, бо в іншому разі країна братиме на себе дуже мало або зовсім не братиме зобов'язань згідно з положеннями про експорт допомог у той час, як інші сторони, де діють системи за принципом, скажімо, соціального страхування, матимуть дуже багато зобов'язань.

2.3. Визначення застосовного законодавства

У деяких випадках від працівників-мігрантів може вимагатися сплата внесків до систем соціального забезпечення двох країн із одного і того ж доходу в результаті виконання однієї і тієї ж роботи. Якщо не вирішити проблему подвійного відрахування внесків, це може створювати додаткове фінансове навантаження на працівника. Угоди про соціальне забезпечення усувають подвійну участь у системах соціального забезпечення за допомогою правил визначення, яка із двох систем буде поширюватися на працівника, а яка – ні. Угоди про соціальне забезпечення допомагають також усунути прогалини, коли деякі працівники-мігранти залишаються без будь-якого захисту взагалі.

Правила визначення застосовного законодавства, що їх містить угода про соціальне забезпечення, і які часто називають «положення про охоплення системою соціального забезпечення», зазвичай починаються із того, що загальним є принцип, коли особа, зайнята у певній країні, повинна підпадати *лише* під дію законодавства про соціальне забезпечення країни працевлаштування (іншими словами, інше законодавство про соціальне забезпечення *не може* застосовуватися до конкретного випадку зайнятості²⁹). Далі положення угоди про охоплення системою соціального забезпечення висвітлюють конкретні ситуації певних категорій працівників, які в першу чергу стикаються із проблемою подвійного охоплення системою соціального забезпечення або ж повної відсутності соціального забезпечення, і для яких загальний принцип або не підходить повністю, або ж його буде складно дотримуватися. Мова йде про працівників, направлених у відрядження, самозайнятих працівників і моряків. Положення про охоплення системою соціального забезпечення часто торкаються питання урядових службовців, які направлені в іншу країну. І на завершення, угоди про соціальне забезпечення містять «положення про винятки», які дають можливість органам соціального забезпечення країн-учасниць договору робити винятки, за спільною згодою, із правил щодо охоплення системою соціального забезпечення у конкретних випадках, коли умови виправдовують ці винятки.

²⁹ Це стосується тільки *обов'язкової* участі у системі соціального страхування згідно із законодавством про соціальне забезпечення іншої країни. *Добровільна* участь, яка дозволяється законодавством про соціальне забезпечення деяких країн, не суперечить загальному принципу.

2.3.1. Працівники, направлені у відрядження

Термін «працівники, направлені у відрядження» використовується в угодах про соціальне забезпечення досить часто. Він вживається по відношенню до працівників, які направлені (призначені) роботодавцем для роботи в іншій країні протягом обмеженого періоду часу на ту ж компанію або компанію, що тісно пов'язана із головною компанією (наприклад, компанія-засновик і дочірня компанія).³⁰ Згідно із законами про соціальне забезпечення країни основного працевлаштування, на працівника, направленого у відрядження, і надалі поширюються ці закони навіть протягом періоду роботи за кордоном, тому що цей період є обмеженим у часі, і працівник залишається найнятим тією ж компанією. Разом з тим, згідно із законами країни призначення працівник може підпадати під дію законів про соціальне забезпечення цієї країни, тому що працівник, направлений у відрядження, виконує роботу на її території.

Як уже зазначалося, загальне правило є таким, що робота, яка виконується у країні, повинна бути охоплена системою соціального забезпечення цієї країни. Однак угода про соціальне забезпечення робить виняток для працівників, направлених у відрядження за кордон, згідно з яким такі працівники можуть мати безперервний захист в рамках системи соціального забезпечення своєї країни – під час перебування у відрядженні за кордон.³¹ У результаті дії цього винятку працівники, направлені у відрядження, залишаються під захистом системи соціального забезпечення країни походження, і на них не поширюється законодавство про соціальне забезпечення країни призначення.

Тут важливо наголосити на кількох важливих моментах:

- Для того щоб на працівника, направленого у відрядження, не поширювалася система соціального забезпечення країни призначення, працівник повинен бути охоплений системою країни походження іще до початку відрядження. Інакше такий працівник буде включений до системи країни призначення на таких же умовах, що і решта працівників цієї країни. Вимога попереднього охоплення системою соціального забезпечення країни походження обумовлює те, що на працівника не поширюються положення угоди про працівників, направлених у відрядження, лише з метою уникнення подвійного стягнення внесків – до системи країни походження і до системи країни призначення.
- Виключення із системи соціального забезпечення країни призначення стосується лише зайнятості, яка є підставою для відрядження. Якщо працівник знаходить додаткову роботу у іншого роботодавця у країні призначення, то він підпадає під дію системи соціального забезпечення на підставі цієї додаткової роботи.
- Період відрядження повинен мати обмежену тривалість. Значення терміна

³⁰ У типовому формулюванні положень про працівників, направлених у відрядження, часто міститься вимога, щоб відрядження було пов'язане із роботою у тій же компанії, у якій зайнятий працівник, або в компанії, яка тісно із нею пов'язана. Але зважаючи на діяльність конгломератів, так широко поширених у світі, вимогу направлення у відрядження для роботи у тій же компанії або компанії, тісно із нею пов'язаній, може бути складно інтерпретувати, а дослівна інтерпретація може призвести до ситуацій, коли на працівників, направлених у відрядження згідно з усіма правилами, угода не поширюватиметься. Тому формулювання «та ж сама компанія або компанія, тісно із нею пов'язана» досить часто опускається. Якщо ж виникають питання з приводу конкретних випадків, то їх можна розв'язати шляхом консультацій між органами соціального забезпечення відповідних країн, а також, якщо необхідно, на основі «положень про винятки» (див. розділ 2.3.5).

³¹ Таке безперервне охоплення дає ряд переваг. У випадку довготермінових виплат працівники, направлені у відрядження, мають більше шансів завершити свою професійну діяльність, будучи охопленими системою соціального забезпечення країни їхнього звичайного працевлаштування, що забезпечить їм одну гідну пенсію, а не кілька пенсій малих розмірів. У випадку короткотермінових допомог, оскільки працівники, направлені у відрядження, часто повертаються до країни свого звичайного працевлаштування при настанні подій, що обумовлюють виплату допомоги, у них більше шансів задовольнити вимоги, що передбачають право на допомогу при настанні цих подій.

«обмежений період тривалості» встановлюється угодою про соціальне забезпечення. Згідно із деякими угодами тривалість обмеженого періоду відрядження може становити один рік, а згідно з іншими угодами – п'ять років. За умови досягнення попередньої взаємної згоди органів соціального забезпечення країни призначення і країни походження, цей період може бути продовжений і перевищувати встановлені угодою ліміти в особливих випадках, наприклад, коли робота, що є підставою для відрядження, не може бути завершена у попередньо запланований період, і працівник повинен залишитися у країні призначення на додатковий період.

Часто працівники, направлені у відрядження – це менеджери верхньої ланки або висококваліфіковані працівники із спеціалізованими вміннями і знаннями. У цьому сенсі вони суттєво відрізняються від переважної більшості працівників-мігрантів. В умовах глобалізації світової економіки значення працівників, направлених у відрядження, набуває вкрай важливого значення для багатьох компаній і країн. Для деяких країн вирішення проблеми подвійного охоплення працівників, направлених у відрядження, може бути однією із головних причин, що спонукають до укладання угоди про соціальне забезпечення із іншою країною або групою країн. У таких випадках регулювання соціального забезпечення працівників, направлених у відрядження, може стати відправною точкою для укладення угоди, яка позитивно вплине на становище усіх працівників-мігрантів, у тому числі тих, які особливо потребують соціального забезпечення з огляду на ненадійний характер їхньої зайнятості.

2.3.2.Самозайняті особи

Самозайняті особи, які здійснюють свою діяльність у більше, ніж одній країні, часто опиняються у ситуації подвійного охоплення системами соціального забезпечення. Це зазвичай відбувається внаслідок того, що країни, які включають самозайнятих осіб до своїх систем соціального забезпечення, при цьому вдаються до різних підходів.

Деякі країни дотримуються підходу включення самозайнятих осіб до системи країни, де вони здійснюють свою діяльність. Діяльність самозайнятих осіб на території таких країн підпадає під дію законів про соціальне забезпечення, незалежно від того, чи проживає постійно така особа у цій країні, у той час як діяльність самозайнятих осіб за межами цієї країни не підпадає під дію законів про соціальне забезпечення цієї країни. Інші ж країни дотримуються підходу включення самозайнятих осіб до системи соціального забезпечення країни проживання таких осіб. Самозайнята особа, яка проживає в країні, де соціальне забезпечення поширюється на самозайнятих осіб за критерієм проживання, підпадає під дію законів про соціальне забезпечення за всіма видами діяльності самозайнятих осіб, незалежно від того, у якій країні вони здійснюються. З іншого боку, на самозайняту особу, яка не проживає у цій країні, не поширюються закони про соціальне забезпечення у зв'язку з усіма видами діяльності, що там здійснюються.

Якщо самозайнята особа проживає в одній із країн другого типу, здійснює діяльність в одній із країн першого типу, має місце подвійне охоплення системами соціального забезпечення.

Завдяки угоді про соціальне забезпечення можна уникнути подвійного охоплення самозайнятих осіб, а в деяких випадках – уникнути відсутності охоплення системою соціального забезпечення. Способи досягнення такої цілі суттєво відрізняються залежно від угоди і обумовлені конкретним законодавством і практикою задіяних країн. У деяких випадках країни не можуть віднайти взаємовигідний загальний підхід до встановлення застосовного законодавства по відношенню до самозайнятих осіб, а тому домовляються про індивідуальний розгляд конкретних випадків шляхом проведення консультацій між

відповідними органами соціального забезпечення, посилаючись на положення про винятки (див. розділ 2.3.5). Хоча це і не ідеальне рішення, але доволі практичне.

Перед тим як завершити аналіз питання соціального забезпечення самозайнятих осіб, слід зауважити, що немає загальновизнаного визначення терміна «самозайнята особа». Діяльність, яка класифікується як діяльність самозайнятої особи в одній країні, в іншій країні класифікується як типова зайнятість. Наприклад, одна країна може розглядати партнерів в рамках професійної групи (практикуючі лікарі або практикуючі юристи) як самозайнятих осіб, а інша країна розглядає партнерів як найманих працівників професійної групи.

Якщо передбачається, що у зв'язку з визначенням поняття «самозайнята особа» може виникати багато конфліктних ситуацій, буде корисно включити в угоду про соціальне забезпечення положення із визначенням цього поняття. В інших випадках можна посылатися на положення про винятки, про які йдеться у розділі 2.3.5.

2.3.3.Моряки

Як уже зазначалося, моряки не є працівниками-мігрантами у звичайному значенні цього терміна. Моряки зазвичай не залишають країни походження, щоб працювати в іншій країні. З точки зору соціального забезпечення, їхнє становище під час роботи за кордоном на борту судна не відрізняється суттєво від становища працівника-мігранта, зайнятого в іншій країні, і моряки часто стикаються з аналогічними труднощами у сфері соціального забезпечення.

«Класичним» підходом до соціального забезпечення моряків є той, до якого вдаються багато країн і який базується на правилі прапора. Тобто соціальне забезпечення надається з боку країни, під прапором якої плаває судно (зареєстроване у цій країні), що на нього найняті моряки.

Правило прапора відображає обставини, що мали місце в минулому, коли більшість прибережних промислово розвинутих країн мали власні комерційні флоти. Вони зазвичай були зареєстровані у країні, що виступала власником судна, а екіпаж набирався або у тій же країні, або із сусідніх країн.

У наші дні ситуація суттєво змінилася. Досить часто до екіпажу судна наймають моряків із країн, віддалених від країн, де зареєстроване судно. Незалежно від того, яка країна є власником судна, судна часто плавають під прапором інших країн, які є найбільш зручними з точки зору оподаткування. Більшість країн, які пропонують свої прапори, або ж не мають системи соціального забезпечення або ж такі системи є слабо розвиненими. Закони таких країн про соціальне забезпечення, якщо вони є, зазвичай недосконалі, особливо стосовно моряків із інших країн, які не мають відношення до країни, під прапором якої плаває судно.

Альтернативою для правила прапора може бути норма включення членів екіпажу судна до систем соціального забезпечення країн проживання моряків або країн, де був укладений контракт про найм. Це передбачає, що моряки підпадають під дію системи цієї країни/систем цих країн.

Якщо моряк, що проживає або був рекрутований у країні останньої групи, найнятий на борт судна, що плаває під прапором країни, яка застосовує правило прапора для встановлення, яка система соціального забезпечення повинна поширюватися на моряків, має місце подвійне охоплення системами соціального забезпечення. У таких випадках угода про соціальне забезпечення може вирішити проблему, якщо визначатиме, які критерії, - прапор чи країна проживання/країна рекрутування - буде визначальним фактором.

Угода може також передбачати охоплення соціальним забезпеченням, коли в іншому випадку його не було б. Мова йде, наприклад про ситуацію, коли моряк рекрутований не у

своїй країні для роботи на борту судна, яке плаває під прапором країни, що не застосовує правило прапора (або не має системи соціального забезпечення). Угода може визначати, що всі особи, які проживають у будь-якій із країн, що є учасницями угоди, і які були рекрутовані у будь-якій із цих країн для роботи на борту судна, будуть підпадати, у зв'язку з цим видом зайнятості, під дію законів про соціальне забезпечення країни проживання.

І хоча в цьому розділі йшлося виключно про моряків, ті ж самі питання виникають у випадку екіпажів літаків і осіб, які працюють на офшорних нафтових платформах і установках для розробки родовищ газу і корисних копалин на дні морів і океанів. У таких ситуаціях цілком можливо вдаватися до рішень, що пропонувалися по відношенню до моряків.

2.3.4. Службовці державних установ

Як зазначалося у розділі 1.2, службовці державних установ не входять до категорії працівників-мігрантів. Однак угоди про соціальне забезпечення часто містять положення про застосовне законодавство у випадку діяльності, що здійснюється для уряду однієї країни в іншій країні. Тому, щоб представити комплексний огляд угод, подаємо деякі коментарі до зайнятості службовців державних установ.

Необхідно розглянути три різні групи службовців державних установ: співробітники дипломатичних представництв і консульських установ, направлених із однієї країни до іншої, інші призначені службовці державних установ та співробітники, найняті з числа місцевої робочої сили.

Співробітники дипломатичних представництв і консульських установ

Стаття 33 *Віденської конвенції про дипломатичні відносини* [UN 1961] і Стаття 48 *Віденської конвенції про консульські відносини* [UN 1963] передбачають, що співробітники посольств і консульств, направлені однією країною до іншої країни, не підпадають під дію законів про соціальне забезпечення країни призначення.³² Хоча конвенція про дипломатичні відносини (це не стосується конвенції про консульські відносини) дозволяє, щоб угода про соціальне забезпечення не брала до уваги цей виняток, навряд чи країни погодяться на це, тому що на це є мало причин. Питання соціального забезпечення співробітників дипломатичних представництв і консульських установ однозначно входять до компетенції країни, що відправляє таких співробітників.

Більшість угод про соціальне забезпечення не торкаються питання соціального забезпечення співробітників дипломатичних представництв і консульських установ, оскільки конвенції про дипломатичні і консульські відносини чітко регулюють цю сферу. Однак деякі країни все ж наполягають на чіткому формулюванні в угоді про соціальне забезпечення, яке підтверджує, що положення угоди не впливає на застосування положень про соціальне забезпечення цих конвенцій.

Інші службовці державних установ

Хоча і немає міжнародних документів, які піднімають питання інших службовців державних установ, ніж співробітники дипломатичних представництв і консульських установ, які направляються із однієї країни для роботи в іншій країні, той же принцип, що застосовується по відношенню до співробітників дипломатичних представництв і консульських установ, діє по відношенню до інших службовців державних установ. Такі службовці підпадають під дію законодавства про соціальне забезпечення країни, що

³² Конвенції також регулюють питання соціального забезпечення приватного домашнього працівника співробітника дипломатичного представництва і «членів обслуговуючого персоналу» співробітника консульської установи.

направляє до іншої країни, і на них не поширюються закони про соціальне забезпечення країни призначення.

Більшість угод про соціальне забезпечення не містять визначення терміна «службовці державних установ» або «зайнятість у державних установах», оскільки їх значення зазвичай очевидне. Якщо ж у конкретних випадках виникають питання, вони можуть бути врегульовані шляхом проведення консультацій між компетентними органами.

При цьому деякі угоди про соціальне забезпечення містять конкретні визначення термінів «службовці державних установ» або «зайнятість у державних установах» з метою уникнення непорозумінь у майбутньому. У країнах із федеративною системою, наприклад, може бути доречним чітко зазначити в угоді, що до службовців державних установ належать співробітники регіональних структур (штатів, провінцій, земель, кантонів), а також представники федерального (центрального) уряду. Залежно від законодавства про соціальне забезпечення країни, може бути необхідним зазначити також, що співробітники правоохоронних органів і учасники збройних сил також належать до цієї категорії працівників.

Співробітники, найняті з числа місцевої робочої сили

Термін «співробітники, найняті з числа місцевої робочої сили», вживається по відношенню до осіб, які проживають (зазвичай постійно) у країні і які найняті у цій же країні для роботи в дипломатичному представництві або консульській установі, міністерстві або службі іншої країни. Дотримуючись загального правила охоплення працівників системою соціального забезпечення, про яке йдеться у розділі 2.3, такі працівники повинні бути охоплені системою соціального забезпечення країни проживання і працевлаштування (тобто країни перебування), які і всі інші категорії працівників у країні перебування. Однак країна перебування не може нав'язувати свої закони про соціальне забезпечення на іншу суверенну державу без погодження із нею. Положення угоди про соціальне забезпечення щодо співробітників, найнятих із числа місцевої робочої сили, підтверджує таку згоду країн-учасниць угоди.

2.3.5. Положення про винятки

Як би добре не були сформульовані положення угоди про соціальне забезпечення щодо встановлення застосовного законодавства, час від часу будуть виникати нетипові ситуації. Передбачити всі можливі ситуації і всі можливі рішення – завдання практично непосильне, виконання якого вимагатиме занадто багато часу і зусиль на фоні того, що такі ситуації будуть траплятися досить рідко, якщо взагалі будуть траплятися. Більше того, як показує досвід багатьох країн, ймовірність передбачити всі можливі ситуації – дуже низька.

У зв'язку з цим угоди про соціальне забезпечення містять спеціальні положення, які стосуються лише ситуацій, у яких питання про застосовне законодавство, скоріше всього, буде поставати. Мова йде про працівників, направлених у відрядження, самозайнятих осіб, моряків і у багатьох випадках – службовців державних установ.

Для вирішення питань, пов'язаних із іншими випадками, угоди зазвичай містять «положення про винятки», що дають можливість компетентним органам відповідних країн визначити застосовне законодавство шляхом проведення консультацій і досягнення взаємної згоди. Положення про винятки можуть також застосовуватися, коли загальне правило включення до системи соціального забезпечення або спеціальні правила для таких категорій працівників, як працівники, направлені у відрядження, самозайняті особи, не підходять для особливих ситуацій.

Необхідно наголосити, що положення про винятки можуть застосовуватися лише після проведення консультацій між компетентними органами і досягнення згоди про те, що виняток можливий. Положення про винятки не дозволяють країні в односторонньому порядку змінювати положення угоди про соціальне забезпечення щодо застосовного законодавства.

2.4.Збереження прав, які перебувають у процесі набуття: підсумовування

Щоб мати право на допомоги в рамках системи соціального забезпечення країни, працівник повинен задовольнити ряд вимог, передбачених відповідними законами. Одна із таких вимог, яка в першу чергу стосується довготривалих допомог за віком (по старості) і у зв'язку з інвалідністю, часто передбачає накопичення кваліфікаційного періоду³³ – мінімального періоду участі у системі як передумови надання права на допомогу. Залежно від типу системи, участь у системі може означати період сплати внесків, період зайнятості, протягом якої працівник був охоплений системою соціального забезпечення, період проживання у країні. Наприклад, у програмах соціального страхування, які передбачають виплату пенсії за віком (по старості), для того, щоб отримати право на пенсію, необхідно сплачувати внески щонайменше протягом десяти років. На додаток до, а іноді замість мінімального періоду участі у системі, програма соціального страхування може вимагати участі у системі у момент настання події, яка обумовлює виплату допомоги (наприклад, досягнення пенсійного віку для отримання права на пенсію) або участі у системі протягом періоду, який передуює відповідній події (наприклад, у випадку пенсії по інвалідності, участь у системі щонайменше протягом одного року до настання інвалідності).

Працівники-мігранти часто опиняються у ситуаціях, коли вони брали участь у системі соціального забезпечення країни, але не накопичили період, достатній для отримання права на допомогу. Навіть якщо працівник-мігрант був охоплений системою протягом тривалого періоду, але цей період був у минулому, таким чином працівник не задовольняє вимогу участі у системі на момент настання події або безпосередньо перед настанням події, що обумовлює виплату допомоги. У результаті цього працівник не має права на допомогу. Таким же чином члени сім'ї працівника-мігранта можуть втратити свої права на допомогу, обумовлені правами, набутими працівником-мігрантом, наприклад право на допомогу у зв'язку з втратою годувальника або право на медичну допомогу.

Угоди про соціальне забезпечення допомагають працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей набувати права на допомоги від країн, де вони працювали, шляхом додавання, або підсумовування, періодів участі у системах соціального страхування всіх країн, що є учасницями угоди, щоб задовольнити вимоги щодо кваліфікаційного періоду.

Щоб показати, як на практиці діє підсумовування періодів, припустимо, що країни А, В, С і D є учасницями угоди про соціальне забезпечення і що законодавство кожної із цих країн вимагає щонайменше 10 років сплати внесків для отримання права на пенсію за віком (по старості). Далі припустимо, що працівник-мігрант сплачував внески до системи пенсійного забезпечення країни А протягом 20 років, до системи країни В – протягом 8 років, до системи країни С – протягом 5 років і до системи країни D – протягом 3 років.

За відсутності угоди про соціальне забезпечення між чотирма країнами, працівник мав би право на пенсію за віком лише від країни А і не мав би права на пенсії від країн В, С і D, тому що він не накопичив мінімального кваліфікаційного періоду 10 років у кожній із цих країн. Завдяки положенню угоди про підсумовування періодів працівник отримує право на пенсії від усіх цих країн, тому що загальний період сплати внесків у чотирьох країнах у цьому прикладі становить 36 років і значно перевищує мінімальний період 10 років, якого

³³ Кваліфікаційний період іноді називають «періодом очікування».

вимагає кожна країна.

Якщо було встановлене право на допомогу від країни у результаті підсумовування періодів, розмір допомоги зазвичай залежить від тривалості періоду участі у системі соціального забезпечення країни. Точний метод розрахунків визначає угода. Зазвичай використовують два методи: пропорційний розрахунок і прямий розрахунок. У деяких угодах про соціальне забезпечення включений інший метод, який називають методом інтеграції.

2.4.1. Пропорційний розрахунок³⁴

Пропорційний розрахунок передбачає спершу визначення теоретичного розміру допомоги, що виплачувалася б, якби загальний період, отриманий у результаті підсумовування періодів, накопичених у всіх країнах, був би накопичений в рамках системи кожної із країн окремо. При визначенні теоретичного розміру допомоги установа соціального забезпечення кожної країни застосовує правила розрахунків допомоги, встановлені національним законодавством. Фактична сума, яку платить установа, визначається шляхом множення теоретичного розміру на частку, що її становить накопичений у відповідній країні період від загального періоду, накопиченого у всіх країнах.

У нашому прикладі установа країни В розраховувала б теоретичний розмір допомоги, на яку працівник мав би право, якби накопичив 36 років участі у системі соціального забезпечення країни В. Далі установа множила б теоретичний розмір допомоги на $8/36$ для визначення фактичного розміру допомоги до виплати (оскільки в рамках системи соціального забезпечення країни В працівник накопичив 8 років). Установи країн С і D робили б те саме: вони розраховували б теоретичний розмір допомоги, яка виплачувалася б у випадку накопичення всього періоду 36 років в рамках відповідної країни, а потім множили б теоретичний розмір допомоги на відповідні частки – $5/36$ у випадку країни С і $3/36$ у випадку країни D. Оскільки працівник задовольнив вимоги кваліфікаційного періоду в рамках системи країни А без необхідності підсумовування (у даному прикладі система країни А вимагає щонайменше 10 років участі в системі, а працівник накопичив 20 років), установа країни А робила б прямий розрахунок розміру допомоги згідно із національним законодавством.³⁵

Іноді можуть виникати ситуації, що загальний період участі, отриманий у результаті підсумовування періодів, перевищує максимально допустимий, який враховується за законом про соціальне забезпечення країни. У таких випадках максимальний допустимий період, а не період, отриманий у результаті підсумовування, береться для проведення розрахунків розміру допомоги від цієї країни. Повертаючись до нашого прикладу, припустимо, що в рамках системи соціального забезпечення країни В, 35 років участі у системі дає право на пенсію у максимальному розмірі. Тоді теоретичний розмір допомоги буде розраховуватися на основі 35 років, а частка для розрахунку фактичної суми до виплати буде становити $8/35$.

2.4.2. Прямий розрахунок

Згідно з методом прямого розрахунку, на що вказує сама назва, установа кожної країни розраховує розмір допомоги, яку вона буде виплачувати, за допомогою правил, встановлених національним законодавством, без розрахунку теоретичного розміру

³⁴ Пропорційний розрахунок іноді позначають за допомогою латинського виразу *pro rata temporis*.

³⁵ Залежно від правил розрахунку допомоги, які застосовує країна, іноді трапляється, що допомога, визначена за допомогою пропорційного розрахунку, більша за розміром, ніж допомога, визначена за допомогою прямого розрахунку. У такому разі угода про соціальне забезпечення може встановлювати правило, що особі призначається та допомога, яка більша за розміром. Див. виноску 108.

допомоги. Оскільки метод прямого розрахунку включає один крок, він є простішим, ніж метод пропорційного розрахунку, тож більшість країн віддають перевагу саме цьому методу.

Метод прямого розрахунку добре працює, коли формула допомоги включає єдину ставку приросту розміру допомоги за кожний період участі – наприклад, 2% скоригованого середнього розміру заробітків за весь час на кожний рік сплати внесків. Однак це може призвести до непропорційно великого розміру допомог порівняно із періодом участі у системі, якщо формула розрахунку розміру допомоги включає фіксовану величину (суму, що виплачується незалежно від тривалості періоду попередньої участі у системі соціального забезпечення) або якщо формула розрахунку допомоги включає змінну ставку акумулювання (наприклад, 3 % заробітків в останній період за кожні перші 10 років участі у системі, і 2% за кожні наступні 30 років).

Рішення про застосування методу прямого або пропорційного розрахунку в рамках угоди про соціальне забезпечення залежатиме від способів, які запроваджені в країнах для розрахунку допомог. Угода не повинна зобов'язувати сторони застосовувати єдиний метод. Різні сторони можуть застосовувати різні методи до тих пір, поки дотримується принцип взаємності, тобто зобов'язання країн-учасниць є співмірними (пропорційними).

2.4.3.Інтеграція

Замість сплати кожною країною частки загального розміру допомоги, розрахованої на основі періодів участі в системі соціального забезпечення відповідних країн, деякі угоди передбачають застосування третього методу визначення розміру допомоги, коли право на допомогу встановлюється на основі підсумовування періодів. Цей метод зазвичай називають інтеграцією.

Згідно з цим методом, установа однієї країни виплачує повний розмір допомоги, розрахований за її правилами і з урахуванням періодів, накопичених у всіх інших країнах-учасницях угоди. Інші країни не виплачують допомогу взагалі. Країною, що виплачує допомогу, зазвичай є та країна, в системі соціального забезпечення якої працівник брав участь протягом останнього періоду або країна, в якій працівник і/або члени його сім'ї проживають на момент настання події, що обумовлює виплату допомоги.

Інтеграція може бути ефективним рішенням (досить часто єдиним практичним рішенням) у випадку короткотривалих допомог (наприклад, допомоги у зв'язку із хворобою, допомоги у зв'язку з материнством). Однак у випадку довготермінових допомог, таких як пенсія за віком (по старості), у зв'язку з інвалідністю³⁶ і у зв'язку з втратою годувальника, метод

³⁶ Є два методи розрахунку розміру пенсії у зв'язку з інвалідністю згідно із законами про соціальне забезпечення. Найбільш поширений метод передбачає визначення розміру пенсії на основі тривалості періоду сплати внесків працівником і розміру заробітної плати працівника до настання інвалідності (або середній розмір заробітків протягом життя до моменту настання інвалідності); до складової, пов'язаної із заробітною платою, іноді додають фіксовану величину. Період сплати внесків працівником включає частину або весь «майбутній період» між моментом настання інвалідності і досягненням віку, коли призначається пенсія за віком (по старості). Другий метод розрахунку розміру пенсії у зв'язку з інвалідністю враховує *лише* розмір заробітної плати працівника до настання інвалідності (або скоригований розмір заробітків протягом життя до настання інвалідності); *не враховується* тривалість періоду сплати внесків працівником. Якщо угода про соціальне забезпечення передбачає координацію системи, яка використовує один із зазначених методів для розрахунку розміру пенсії по інвалідності, і системи, що використовує відмінний метод, угода зазвичай містить положення про розрахунок відповідних допомог із використанням або ж без використання підсумовування періодів для встановлення права на пенсію у зв'язку з інвалідністю. Інакше працівник з інвалідністю може отримувати «подвійну допомогу». Наприклад, обидві допомоги можуть розраховуватися пропорційно для відображення періодів, накопичених в рамках систем соціального забезпечення кожної країни, по відношенню до загального періоду, накопиченого згідно із системами обох (усіх) країн. Як альтернатива, працівник з інвалідністю може мати право лише на допомогу в рамках системи, якою він був охоплений на час настання інвалідності.

інтеграції використовується у відносинах між країнами, в яких формули розрахунку розміру допомог, а значить і сам розмір допомог, є подібними, а міграційні потоки між країнами приблизно однаковими. Якщо якась із цих умов не виконується, інтеграція, скоріше за все, призведе до нерівномірного зростання витрат, що їх мають понести країни. Через це метод інтеграції досить рідко використовується у випадку довготривалих допомог.

У випадку допомог у натуральній формі (медична допомога у випадку хвороби, материнства, трудового каліцтва або професійного захворювання), практично немає альтернатив методу інтеграції. Одне із завдань, яке ставиться при укладанні угоди про соціальне забезпечення, полягає в тому, що потрібно визначити, система якої країни буде відповідальною за надання допомоги в натуральній формі, і які правила будуть діяти для розподілення витрат, понесених у зв'язку з такими допомогам. Наприклад, чи установа, яка надає допомогу, буде покривати витрати повністю, чи витрати будуть перекладатися повністю або частково на інші системи, якими був охоплений працівник. Питання розподілу витрат на допомоги в натуральній формі часто може бути досить складним, особливо коли спектр, якість і/або вартість послуг суттєво відрізняються у країнах, що прагнуть укласти угоду про соціальне забезпечення.

2.5.Адміністративна допомога

Забезпечення заявникам права на допомоги, стосовно яких вони подають заяви, і збереження прав одержувачам на допомоги, які вони отримують, може бути досить складним завданням для установи соціального забезпечення країни. Завдання ускладнюється, коли заявники або одержувачі знаходяться за межами країни, де знаходиться установа, що виплачує допомоги. Лише цих перешкод уже може бути достатньо, щоб обґрунтувати відмову або обмеження права на допомогу для осіб, які проживають за кордоном.

Як уже обговорювалося, одна із цілей угоди про соціальне забезпечення полягає в усуненні або ж зменшенні перешкод для експорту допомог. Відповідні положення угоди про соціальне забезпечення стосуються *правових* перешкод для експорту допомог. Однак *адміністративні* перешкоди залишаються. Тому іншою метою угод є зменшення цих адміністративних перешкод шляхом надання взаємної адміністративної допомоги органам і установам соціального забезпечення країн-учасниць угоди.

Існують різні форми адміністративної допомоги. Відповідно до угоди, установа соціального забезпечення однієї країни повинна приймати заяви на отримання допомог згідно з правилами систем соціального забезпечення інших країн, що є учасницями угоди, коли заявники перебувають або проживають у першій країні. Крім прийому заяв і їх передачі до установи іншої країни, яка приймає рішення про прийняття або відхилення заяви, установа першої країни засвідчує багато даних та інформації, що їх може запросити установа іншої країни для прийняття такого рішення. Це може включати, залежно від виду допомоги, дати народження заявника і членів сім'ї, сімейне становище, дати смерті та інші дані. Коли необхідне підсумовування періодів для встановлення права на допомогу, установа, яка приймає заяву, також надає установі іншої країни інформацію про участь працівника в системі соціального забезпечення, яку ця установа адмініструє. Таким чином, установа другої країни може застосувати положення про підсумовування періодів, якщо це необхідно, для встановлення права працівника на допомогу. У випадку заяв на допомогу у зв'язку з інвалідністю чи у разі трудового каліцтва або професійного захворювання, установа надає будь-яку інформацію медичного характеру, яку вона має і яка стосується заявника. Якщо необхідно, установа, яка приймає заяву, зазвичай організовує додаткові медичні огляди від імені установи іншої країни.

Адміністративна допомога не обмежується прийомом нових заяв на отримання допомог. Вона так само може бути важливою, коли установа, яка виплачує допомогу особі в

іншій країні, повинна зробити перевірку, чи ця особа ще жива, а її право на допомогу є чинним. Наприклад, у випадку допомоги у зв'язку з втратою годувальника, виплата якої припиняється у разі повторного одруження, необхідна перевірка, чи одержувач не одружився вдруге. Адміністративна допомога може бути особливо важливою для з'ясування, чи є підстави продовжити право на допомогу у зв'язку з інвалідністю та у разі трудового каліцтва або професійного захворювання.

У цілому витрати на адміністративну допомогу в рамках угоди про соціальне забезпечення покриваються відповідними установами. Однак іноді угоди передбачають відшкодування витрат на особливі види адміністративної допомоги, наприклад, на організацію і проведення медичних оглядів, якщо ці витрати можна оцінити, і якщо установа, яка надає допомогу, не вимагає інформації з метою встановлення нових або наявних прав на допомогу в рамках систем, які вона адмініструє.

3. Проблеми і завдання

Існує багато питань, які необхідно вивчити у зв'язку із угодою про соціальне забезпечення. Серед них є такі: вибір між багатосторонньою угодою або кількома двосторонніми угодами; укладення обмеженої угоди, що стосується, лише визначення застосовного законодавства; галузі соціального забезпечення, що їх слід включити в угоду (або видів допомоги у системі соціального забезпечення); категорії осіб, на яких буде поширюватися угода; методи розв'язання ситуацій «співпадання допомог»; доступ до добровільного страхування (у випадку, коли законодавство країни про соціальне забезпечення дозволяє добровільне страхування); координація системи на основі фонду страхових накопичень і системи на основі соціального страхування (або інших видів систем соціального забезпечення); функціональні і адміністративні можливості, необхідні для реалізації угод. Важливо нагадати про ще одне важливе і складне завдання: координація забезпечення допомог, що становлять мінімальні соціальні гарантії держав.

3.1. Багатосторонні і двосторонні угоди про соціальне забезпечення

Більшість угод про соціальне забезпечення є двосторонніми і регулюють відносини між двома країнами. Однак є показові приклади укладання багатосторонніх угод, учасниками яких є багато країн. До них належать, зокрема, регламенти Європейського Союзу, що координують системи соціального забезпечення 27 держав-членів ЄС,³⁷ *Угода про соціальне забезпечення CARICOM* (Карибське співтовариство), учасниками якої є 13 держав і територій Карибського регіону, *Уніфікований закон про розширення страхового захисту*, який поширюється на 6 держав-членів Ради по співпраці країн у Перській затоці, *Іbero-Американська багатостороння конвенція про соціальне забезпечення*, яку підписали 12 латиноамериканських країн, Португалія і Іспанія. Обговорюючи угоди про соціальне забезпечення, варто проаналізувати фактори, що стоять на захисті і багатостороннього, і двостороннього підходу до укладання угод.

Як наголошували МОП [1996; Kulke 2006] і Світовий Банк [Holzmann et al 2005], найбільш важливою перевагою багатосторонніх угод є те, що вони встановлюють єдині стандарти і правила координації систем соціального забезпечення всіх країн-учасниць такої угоди. Зокрема, багатостороння угода забезпечує рівноправність для всіх працівників, незалежно від країни походження, стосовно прав і обов'язків в рамках систем соціального забезпечення усіх держав-учасниць угоди. З іншого боку, у випадку дії двосторонньої угоди працівники-мігранти, які походять із однієї країни-учасниці угоди і перебувають у іншій країні-учасниці угоди, можуть мати інші права і обов'язки, залежно

³⁷ Як зазначалося у розділі 4.1, регламенти ЄС про координацію соціального забезпечення також поширюються на Ісландію, Ліхтенштейн, Норвегію і Швейцарію.

від умов двосторонньої угоди, ніж працівники-мігранти, що походять з іншої країни, яка не уклала угоду із країною призначення. Тому, хоча однією із цілей угод про соціальне забезпечення є рівноправність, двосторонні угоди можуть обумовити «нерівноправність між вихідцями із різних країн у одній і тій же країні працевлаштування» [ILO 1996: 7].

Багатостороння угода може також зменшити адміністративне навантаження у процесі реалізації угод шляхом встановлення спільних процедур і форм, що використовуються у всіх випадках установами соціального забезпечення усіх країн-учасниць угоди. У рамках двосторонніх угод процедури і форми можуть бути різними, що робить їх адміністрування більш складним і може спричинити більшу кількість помилок.

Зазначені суттєві переваги багатосторонніх угод все ж слід оцінювати у світлі часу і зусиль, необхідних для визначення термінів і умов координації, які будуть визнані і прийняті усіма сторонами. Інколи потрібно багато часу і зусиль, щоб знайти рішення, необхідні для координації систем соціального забезпечення лише двох країн. Існують приклади двосторонніх дискусій, що тривали більше десяти років і навіть довше. Багатостороння угода, у якій задіяні багато сторін, може вимагати навіть більш тривалих дискусій для її успішного укладення.

До тих пір, поки не буде запроваджена в дію двостороння або багатостороння угода, не буде координації систем соціального забезпечення відповідних країн, і права працівників-мігрантів і членів їхніх сімей будуть обмежуватися лише тими, що їх надає лише національне законодавство. Якщо двостороння угода, в першу чергу між країнами, між якими є значні потоки працівників-мігрантів, може бути укладена значно швидше, ніж багатостороння угода між цими країнами та рядом інших, відповідні країни повинні проаналізувати, що матиме більше переваг: укладання багатосторонньої угоди, на що може піти кілька років, але у майбутньому принести більше вигод, чи укладання двосторонньої угоди, що може набути чинності значно швидше, але принести менше вигод.

Двосторонні угоди також можуть слугувати основою для подальших багатосторонніх угод. Особливо для країн, які не мають досвіду або мають дуже мало досвіду проведення переговорів з укладання угод про соціальне забезпечення та їх адміністрування. Для них двосторонні угоди можуть стати відправною точкою для набуття нового досвіду і напрацювання власної практики.

Якщо країна віддасть перевагу двостороннім угодам, принаймні на початку важливо визначити пріоритети щодо досягнення п'яти цілей угод про соціальне забезпечення, враховуючи особливості національного законодавства. Наприклад, якому підходу віддасть перевагу країна при визначенні застосовного законодавства по відношенню до самозайнятих осіб і моряків? Які варіанти рішень можливі у випадку, якщо запропонований країною підхід є несумісним із підходом країни, із якою є намір укласти угоду? Які періоди, встановлені в рамках системи соціального забезпечення, будуть враховуватися при підсумовуванні періодів для встановлення права на допомогу? Як установа буде розраховувати розмір допомоги, якщо допомога призначається на основі підсумовування періодів? Про ці та інші питання йдеться у розділі 6, де ви знайдете контрольний список питань для підготовки до переговорів.

Визначення пріоритетів країни щодо п'яти цілей соціального забезпечення суттєво допоможе у забезпеченні системності і узгодженості двосторонніх угод, що їх укладає країна. Це суттєво скоротить, хоча не обов'язково в одну мить ліквідує розбіжності у правах, що різняться залежно від країни походження працівників-мігрантів і умов двосторонньої угоди із відповідною країною. Це також може спростити процес укладення багатосторонньої угоди, яка повинна буде замінити деякі або всі двосторонні угоди.

3.2. Угоди із обмеженою сферою застосування

Більшість угод про соціальне забезпечення передбачають досягнення усіх п'яти цілей, описаних у розділі 2. Однак іноді країни спроможні віднайти взаємно прийнятні засоби досягнення лише деяких із п'яти цілей.

У таких випадках досить часто вдаються до укладення угоди із обмеженою сферою застосування, що передбачають досягнення цілей, стосовно яких були віднайдені взаємовигідні рішення. Серед угод про соціальне забезпечення, що їх містить база даних МОП NATLEX [ILO 2011b] є, наприклад, угоди, укладені Великобританією, що присвячені лише визначенню застосовного законодавства і пов'язаним із цим аспектам рівноправності і адміністративної допомоги, але вони не регулюють експорт допомог і підсумовування періодів.³⁸ Franssen and de Jonge [2006] описують угоди, укладені Нідерландами, що присвячені лише експорту допомог і пов'язаним із цим аспектам адміністративної допомоги.³⁹

Зрозуміло, що найбільш бажаним результатом є угода, яка служить досягненню всіх п'яти цілей. Однак коли це видається неможливим, угода із обмеженою сферою застосування допоможе принаймні усунути деякі труднощі, з якими стикаються працівники-мігранти. Більше того, угода із обмеженою сферою застосування може послужити фундаментом для укладення більш комплексної угоди у майбутньому.

3.3. Допомоги, включені в угоду

Як зазначалося у розділі 1.1, в принципі всі галузі соціального забезпечення можуть бути включені в угоду про соціальне забезпечення, як двосторонню, так і багатосторонню. Однак, і про це говорилося у тому ж розділі, багато угод (власне, переважна більшість) поширюються лише на *деякі* галузі. Це часто має місце навіть тоді, коли у кожній із країн-учасниць угоди функціонують системи для додаткових галузей. Тому є сенс у тому, щоб вивчити факти, на основі яких можна обґрунтувати виключення із угоди про соціальне забезпечення однієї або більше галузей соціального забезпечення країни.⁴⁰

Що стосується довготривалих допомог, зокрема допомоги за віком (пенсії), допомоги у зв'язку з інвалідністю або у зв'язку зі смертю члена сім'ї, в рамках систем, що фінансуються за рахунок внесків (системи на основі соціального страхування, фондів страхових накопичень, індивідуальних приватних рахунків і системи, в яких покладаються обов'язки на підприємства), досить складно обґрунтувати виключення таких допомог із угоди, за винятком, можливо, допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму або спеціальних програм для службовців державних установ.⁴¹ Навіть у випадку допомоги

³⁸ Для перегляду тексту див. «Конвенція про соціальне забезпечення між Канадою та Об'єднаним Королівством Великобританії і Північної Ірландії» («Convention on Social Security between Canada and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland») на http://www.hrsdc.gc.ca/eng/oas-cpp/international_agreements/uk-a.shtml.

³⁹ Для перегляду тексту див. «Угода між Урядом Королівства Нідерландів та Урядом Королівства Таїланд про експорт допомог в рамках системи соціального забезпечення» («Agreement between the Government of the Kingdom of the Netherlands and the Government of the Kingdom of Thailand on the export of social insurance benefits») у Tractatenblad van het Koninkrijk der Nederlanden. Jaargang 2002, Nr. 219.

⁴⁰ Щоб спростити і так доволі складне питання, подальша дискусія стосується галузей соціального забезпечення в цілому. Однак на практиці часто виникає питання щодо виключення певних програм із галузей соціального забезпечення (коли країна має більше однієї програми в рамках однієї галузі) і/або виключення певних видів допомоги із програм (наприклад, допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму. Міркування аналогічні тим, що мають місце у випадку прийняття рішення про виключення цілої галузі, певної програми в рамках галузі або певного виду допомоги в рамках програми).

⁴¹ Деякі країни мають спеціальні програми для службовців державних установ, серед них – програми для складу збройних сил, співробітників правоохоронних органів. Це програми, що фінансуються не за рахунок внесків або ж з рахунок внесків лише номінально (тобто лише незначна частка розміру допомоги залежатиме від розміру сплачених внесків). Загальноприйнятою міжнародною практикою є виключення таких програм із угод про соціальне забезпечення. Дуже мало, якщо такі

для забезпечення прожиткового мінімуму угода повинна щонайменше забезпечувати рівноправність працівників-мігрантів (і членів їхніх сімей) та громадян країни, що виплачує допомогу. Таким чином, на підставі положення угоди про рівноправність, якщо громадяни країни мають право, згідно із національним законодавством, на виплату за кордон допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму, то працівники-мігранти і члени їхніх сімей повинні мати такі ж права.

Довготермінові допомоги у грошовій формі в рамках загальних систем, як правило, також повинні бути включені в угоду. Як і у випадку допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму, важливо, щоб угода принаймні забезпечувала рівноправність працівників-мігрантів (і членів їхніх сімей) та громадян країни, що виплачує допомогу. Знову ж таки, на підставі положення про рівноправність, працівники-мігранти повинні мати право на допомогу за кордоном, якщо громадяни країни мають право на допомогу за кордоном згідно із національним законодавством. Однак можуть бути аргументи на користь того, щоб встановити більш жорсткі вимоги для виплати допомоги за кордон,⁴² за умови, що ці положення будуть застосовуватися без урахування громадянства.

Короткотермінові допомоги (допомога у зв'язку з хворобою, по безробіттю і у разі трудового каліцтва або професійного захворювання), допомога для підтримки сім'ї⁴³ та медична допомога у натуральній формі, можуть становити особливі труднощі у контексті їх включення в угоду про соціальне забезпечення. За винятком забезпечення рівноправності працівників-мігрантів і, якщо можливо, експорту допомог у грошовій формі у зв'язку з хворобою, материнством та у разі трудового каліцтва або професійного захворювання, можуть існувати вагомі причини для того, щоб виключити ці галузі соціального забезпечення із угоди про соціальне забезпечення.

Якщо говорити в цілому, то в рамках більшості систем надання короткотривалих допомог, за винятком допомоги по безробіттю, або не передбачається кваліфікаційний період, або встановлюється дуже короткий кваліфікаційний період як передумова призначення допомоги. Тому у цьому випадку немає потреби у підсумовуванні періодів (допомозі по безробіттю присвячений окремий розділ далі).

Експорт допомог у зв'язку з хворобою, материнством чи у разі трудового каліцтва або професійного захворювання може мати важливе значення для працівників-мігрантів. Багато працівників-мігрантів можуть мати бажання повернутися до країни походження, де вони мають сім'ю і общини, які можуть їм допомогти у випадку материнства або коли вони страждають від хвороби чи були травмовані на виробництві, і період непрацездатності може бути доволі тривалим.

У випадку допомоги у зв'язку з материнством досить складно віднайти аргументи проти їх експорту. Однак у випадку допомоги у зв'язку з хворобою та у разі трудового каліцтва або професійного захворювання ситуація ускладнюється тим, що зазвичай вимагаються періодичні медичні огляди для підтвердження права на подальше отримання допомоги. Установа соціального забезпечення може вважати, що процедури проходження

є, працівників-мігрантів опиняються у несприятливому становищі внаслідок виключення таких програм, оскільки для роботи у цій сфері дозволяється наймати лише громадян країни.

⁴² Наприклад, у системі, що функціонує не за рахунок внесків, а за рахунок оподаткування і яка поширюється на осіб за критерієм громадянства, для осіб, що проживають за межами країни, яка виплачує допомогу, вимоги можуть більш жорсткими, ніж для осіб, що проживають у цій країні (наприклад, 10 років проживання у країні до дати призначення допомоги, якщо особа постійно проживає у країні, і 20 років постійного проживання у країні, якщо особа проживала за кордоном). Однак важливо наголосити, що на підставі положення угоди про рівноправність і для громадян, і для не громадян країни, що виплачує допомогу, повинні встановлюватися однакові вимоги. Більше того, повинно діяти правило підсумовування, щоб мігрантам було легше задовольнити встановлені вимоги.

⁴³ Допомога на підтримку сім'ї включає допомогу дітям, що знаходяться на утриманні (сімейна допомога або допомога на дитину) і допомогу для дорослих осіб, що знаходяться на утриманні (наприклад, літні члени сім'ї, такі як батьки, прабатьки та інші дорослі члени сім'ї, що знаходяться на утриманні у зв'язку з інвалідністю).

медичних оглядів є досить складними, а підчас і неможливими, якщо угода про соціальне забезпечення із країною, де проживає одержувач, не містить положень про взаємну адміністративну допомогу. І навіть якщо угода містить такі положення, постає питання, чи установа із соціального забезпечення іншої країни адміністративно спроможна провести або організувати необхідні медичні огляди.

Експорт допомоги по безробіттю може бути особливо проблематичним. З одного боку, виглядає несправедливим відмовити у допомозі по безробіттю працівнику-мігранту, який платив внески у цю галузь соціального забезпечення і який повертається до своєї країни походження (або їде до третьої країни), ставши безробітним. Несправедливість може навіть бути більш очевидною, якщо особа, що перебувала у країні за дозволом на роботу із обмеженим терміном дії для виконання конкретного виду робіт, зобов'язана покинути країну через те, що не з її вини період зайнятості завершується, а значить завершується і термін дії дозволу на роботу.

З іншого боку продовження періоду виплати допомоги по безробіттю часто залежить від того, чи шукає застрахована особа нову роботу, і наявності фактів, які доводять установі соціального забезпечення країни, яка виплачує допомогу, що особа докладає передбачених законом зусиль у зв'язку з цим. Перевірка дотримання встановлених вимог особою, яка перебуває в іншій країні, може виявитися дуже складною. Як і у випадку проведення медичних оглядів для продовження права на допомогу у зв'язку з хворобою чи у разі трудового каліцтва або професійного захворювання, рішенням може бути взаємна допомога установ соціального забезпечення, передбачена положеннями угоди про соціальне забезпечення. Але на відміну від медичних оглядів, коли вимагаються відносно очевидні докази, докази докладання передбачених законом зусиль для пошуку роботи можуть бути набагато більш суб'єктивними і залежати від обставин, що варіюються залежно від країни і можуть бути різними навіть у сусідніх країнах.

Якщо експорт допомоги по безробіттю вважається неможливим або вкрай складним з огляду на вказані вище причини, необхідно розглянути альтернативні рішення, щоб уникнути несправедливості. І це може бути одноразова виплата допомоги, наприклад у розмірі, що залежить від тривалості періоду страхування, працівнику-мігранту, який, ставши безробітним, залишає країну.⁴⁴

Експорт допомоги на підтримку сім'ї, як і експорт допомоги по безробіттю, також може становити проблему, коли застрахований працівник знаходиться в одній країні, а члени сім'ї, стосовно яких подана заява на отримання допомоги, знаходяться в іншій країні.⁴⁵ Знову ж таки проблема пов'язана із перевіркою права на продовження отримання допомоги. Досвід країн, які запровадили експорт цього виду допомоги, показує, що перевірка дається дуже складно.

Поняття «експорт» як таке, не має відношення до медичної допомоги у натуральній формі, допомоги в натуральній формі у зв'язку з хворобою або у зв'язку з материнством. Питання полягає в тому, чи буде надана допомога у натуральній формі, згідно із положеннями угоди про соціальне забезпечення, у країні проживання працівника-мігранта (зазвичай країна походження) в рамках системи соціального забезпечення цієї країни. Як уже зазначалося, це піднімає питання відшкодування витрат, яке може бути особливо складним, коли мають місце асиметричні потоки мігрантів між країнами (набагато більше

⁴⁴ Одноразова допомога по безробіттю може виплачуватися працівникам-мігрантам, чий період зайнятості завершився не з їхньої вини, і не виплачуватися тим, кого звільнили через неправомірні дії або незаконну діяльність.

⁴⁵ Випадок, про який тут іде мова, зазвичай стосується лише допомоги на підтримку сім'ї, що виплачується за рахунок внесків працівників і/або внесків їхніх роботодавців. У випадку аналогічної допомоги, що виплачується за рахунок оподаткування (тобто система всезагального доступу або система соціальної допомоги), то така допомога призначається лише членам сім'ї, що проживають у тій же країні, в якій проживає працівник

працівників їдуть із країни А до країни В, ніж із країни В до країни А) і/або якщо є суттєві розбіжності у переліку, якості і вартості послуг медичного забезпечення, що їх надають у країнах. Мова йде не про те, що допомога у натуральній формі однозначно не повинна включатися в угоди про соціальне забезпечення, а про те, що перед тим, як брати на себе певні зобов'язання, слід ретельно проаналізувати наслідки.

І на завершення – ще один коментар з приводу видів допомоги, що їх включають в угоди про соціальне забезпечення.

Навіть якщо якась галузь соціального забезпечення не включена в угоду для виплати допомог за кордон або підсумовування періодів, є сенс у тому, щоб включити цю галузь з метою визначення застосовного законодавства, якщо галузь фінансується за рахунок сплати внесків. Це забезпечить захист працівників, направлених у відрядження, від «подвійного охоплення» системами соціального забезпечення країн, що є сторонами угоди.

3.4. Категорії осіб, на яких поширюється угода

Якщо взагалі можливо, угода про соціальне забезпечення повинна поширюватися на всі категорії осіб, на які поширюються або поширювалися⁴⁶ системи соціального забезпечення країн-учасниць угоди, без урахування громадянства. Угода про соціальне забезпечення також повинна поширюватися на всіх інших осіб, що набувають такі права (наприклад, члени сім'ї, які знаходяться на утриманні застрахованих осіб, особи, яким призначається допомога у зв'язку в втратою годувальника (застрахованої особи), обумовлені набуттям певних прав працівником-мігрантом, знову ж таки без урахування громадянства.

Однак деякі країни вдаються до критерію громадянства при визначенні категорій осіб, на яких має поширюватися угода. У таких випадках вкрай важливо, щоб угода поширювалася принаймні на такі категорії осіб:

- громадяни країн-учасниць угоди;
- біженці⁴⁷ і особи без громадянства,⁴⁸ у тих значеннях, що наведені у відповідних конвенціях ООН, які проживають у країні, що є стороною угоди;
- особи, які набувають права у результаті набуття прав громадянами, біженцями або особами без громадянства, незалежно від національності.

За основу можна взяти асиметричний підхід до визначення категорій осіб, що на них буде поширюватися угода, якщо одна країна наполягає на обмеженнях, пов'язаних із громадянством, а друга країна наполягає на ширшому переліку категорій осіб без обмеження за критерієм громадянства. У такому випадку положення угоди про категорії осіб, що на них буде поширюватися угода, містять обмеження щодо громадянства для першої країни, які не застосовуються до другої країни.

Важливо зазначити, що конвенції ООН про біженців та осіб без громадянства містять положення про забезпечення рівноправності для цих категорій осіб у рамках соціального

⁴⁶ Стійкий вираз «що на них поширюється система соціального забезпечення [країни]» широко застосовується в угодах про соціальне забезпечення, однак дуже рідко дається його значення, якщо взагалі дається. У випадку систем, що фінансуються за рахунок внесків, вираз «поширюється система соціального забезпечення» означає «зобов'язаний сплачувати (обов'язкові) внески до системи». У випадку системи, що опирається на критерій громадянства або системи, що опирається на критерій охоплення системою в період зайнятості, це означає «накопили період проживання або період зайнятості охопленої системою соціального забезпечення», що враховується при призначенні допомоги.

⁴⁷ Визначення терміна «біженець» подане у Статті 1 Конвенції про статус біженців від 28 липня 1951 р. із правками, внесеними Протоколом до цієї Конвенції від 31 січня 1967 р. [UN 1967].

⁴⁸ Визначення терміна «особа без громадянства» подане у Статті 1 Конвенції про статус осіб без громадянства від 28 вересня 1954 р. [UN 1954].

забезпечення країн, що приєдналися до конвенцій.⁴⁹ У результаті, досить часто звучать твердження, що немає потреби у окремих статтях в угодах про соціальне забезпечення про біженців і осіб без громадянства, навіть якщо перелік осіб, що на них поширюється угода, обмежується за критерієм громадянства.

Таке твердження не враховує два моменти. По-перше, не всі країни приєдналися до двох конвенцій: із 192 держав-членів ООН лише 145 держав приєдналися до конвенції про біженців, і значно менше – 65 – до конвенції про осіб без громадянства. По-друге, навіть у випадку країн, що приєдналися до конвенцій, органи і установи соціального забезпечення можуть не знати про зобов'язання стосовно систем, які вони адмініструють, що впливають із приєднання їхніх країн до конвенцій.

Якщо перелік осіб, на яких поширюється угода про соціальне забезпечення, обмежується громадянами сторін-учасниць угоди, наполегливо рекомендується включити окреме положення про біженців та осіб без громадянства.

3.5. Співпадання допомог

Трапляються випадки, коли особа має право на дві і більше допомоги згідно з правилами системи соціального забезпечення, і ці допомоги обумовлені різними подіями. Наприклад, вдова, яка отримує пенсію у зв'язку з втратою годувальника після смерті чоловіка, може стати інвалідом, а тому мати право на допомогу у зв'язку з інвалідністю. Такі випадки зазвичай називають випадками «співпадання допомог».⁵⁰

У системах соціального забезпечення більшості країн діють правила обмеження максимальної загальної суми, яку може отримувати така особа у випадку співпадання допомог. Наприклад, особі може бути продовжена виплата повного розміру однієї допомоги (скоріше за все, тієї, що найбільша за розміром, або тієї, яку почали виплачувати раніше у хронологічному порядку), і лише частини другої допомоги (скажімо, 60%). Або ж особа може отримувати обидві допомоги, але сума їх не може перевищувати встановленого максимального розміру.

При координації систем соціального забезпечення на основі угоди виникає питання, як країна, система якої включає правила врегулювання ситуацій у випадку співпадання допомог, повинна врегульовувати питання виплати допомоги згідно із правилами систем інших країн? З цією метою угоди про соціальне забезпечення часто містять положення, в яких зазначається, що кожна країна, при застосуванні правил щодо співпадання допомог, може враховувати відповідні допомоги в рамках систем соціального забезпечення іншої країни, що є стороною угоди.

Таке положення забезпечує справедливість у тому, що особа, яка отримує допомоги у зв'язку з різними подіями, що обумовлюють виплату допомог, від двох (або більше) країн, не опиниться у більш вигідному становищі, ніж особа, яка отримує такі ж допомоги лише від однієї країни. Однак аргумент на захист справедливості необхідно оцінювати у світлі пов'язаних із цим адміністративних питань – наприклад, частоти зміни розміру допомоги від іншої країни у зв'язку з коливанням курсу обміну валют і того, що може виникнути несправедливість, якщо коливання курсу обміну валют періодично не враховується.

Якщо є ймовірність, що кількість випадків співпадання допомог буде великою і що розмір допомог може бути відносно великим, важливе значення має включення положення про врегулювання випадків співпадання допомог у текст угоди. В іншому випадку адміністративні труднощі не можуть виправдовувати включення такого положення.

⁴⁹ Див. Статтю 24 Конвенції про статус біженців [UN 1951] і Статтю 24 Конвенції про статус осіб без громадянства [UN 1954].

⁵⁰ Також іноді використовується вираз «акумулювання видів допомоги», що є дослівним перекладом терміна французькою мовою «cumul des prestations».

Наведені нижче коментарі стосуються співпадання допомог і пов'язаних з цим питань.

По-перше, якщо положення про співпадання допомог включене в угоду, то воно застосовується лише до допомог, що обумовлені *різними* подіями. Воно не стосується допомог, що обумовлені однією і тією ж подією, наприклад, пенсій за віком (по старості), на які особа має право в рамках систем соціального забезпечення країн-учасниць угоди, де особа працювала.

По-друге, якщо система соціальних допомог передбачає допомогу для забезпечення прожиткового мінімуму, допомоги від інших країн, у тому числі, ті, що обумовлені угодою (наприклад, у результаті застосування правила підсумовування), зазвичай беруться до уваги при здійсненні перевірки на нужденність *виключно* відповідно до національного законодавства країни, яка виплачує допомогу для забезпечення прожиткового мінімуму. Якщо у ході переговорів досягнута згода, що певні допомоги, які виплачуються згідно із законодавством однієї країни, *не будуть враховуватися* при встановленні розміру допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму згідно із законодавством іншої країни, це повинно бути чітко зазначено в угоді. Також необхідно приділити належну увагу роз'ясненню у протоколі переговорів причин виключення допомоги (див. розділ 5.3).

По-третє, у випадках, коли одна країна готова до експорту допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму особам, які мають на це право, в іншу країну, а ця інша країна передбачає виплату допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму з урахуванням допомог, що виплачуються іншими країнами (у тому числі допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму, що підлягає експорту), виникне потреба у встановленні правил, як буде здійснюватися одночасне застосування перевірок на нужденність. В іншому випадку, коли країна скорочує розмір своєї допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму, щоб врахувати допомогу для забезпечення прожиткового мінімуму від другої країни, розмір допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму другої країни буде збільшений. І це збільшення призведе до зменшення розміру допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму від першої країни і т.д. Такий ефект «гойдалки» можна усунути, тільки якщо включити відповідне положення або в угоду, або в адміністративний договір про реалізацію угоди про соціальне забезпечення (див. розділ 5.7).⁵¹

3.6. Добровільне страхування

Деякі країни дозволяють особам, на яких не поширюється вимога сплати обов'язкових внесків до системи соціального забезпечення, робити добровільні внески. Право робити такі внески зазвичай обумовлене попередньою обов'язковою участю у системі соціального забезпечення країни. У багатьох випадках вимагається певний встановлений період обов'язкової участі - до початку сплати добровільних внесків (наприклад, протягом попередніх шести місяців) і/або протягом мінімального періоду (наприклад, щонайменше 1 рік).

Коли система соціального забезпечення дозволяє добровільне страхування, слід розглянути питання про включення в текст угоди про соціальне забезпечення положення, яке забезпечує, по-перше, рівноправність при встановленні права на сплату добровільних внесків (особливо якщо це право обумовлене критерієм громадянства відповідно до законів про соціальне забезпечення країни), і по-друге, можливість підсумовування періодів для виконання умов щодо попередньої обов'язкової участі.⁵²

⁵¹ Оскільки допомога для забезпечення прожиткового мінімуму зазвичай не підлягає експорту, досить рідко зустрічаються випадки одночасного застосування двох перевірок на нужденність. Все ж вони можуть мати місце. Більше того, оскільки країни вдаються до запровадження елементів, пов'язаних із прожитковим мінімумом як способу скорочення витрат у світлі старіння населення або як складової мінімальних норм соціального забезпечення (див. розділ 3.9), така практика може поширюватися.

⁵² Важливо вказати на різницю між підсумовуванням періодів для встановлення права на добровільне

3.7. Координація із системою на основі фонду страхових накопичень

Між країною, де діє система на основі фонду страхових накопичень, і країною, де діє система соціального страхування, іще не укладалися угоди, що передбачають підсумовування періодів. Причиною цього може бути складність розроблення процедури, яке буде гарантувати дотримання ключового елементу принципу взаємності - відносної співмірності (пропорційності) зобов'язань кожної країни (див. розділ 1.4, присвячений питанню взаємності). На основі підсумовування періодів країна, де діє система соціального страхування, була б зобов'язана виплачувати нові поточні пенсії, які в іншому випадку не виплачувалися б лише на підставі законодавства цієї країни (тобто пенсії особам, які мають право на неї лише на підставі підсумовування періодів, накопичених у двох країнах), а додаткові витрати на виплату таких нових пенсій покривалися б виключно за кошти такої системи. При цьому країна, де діє система на основі фонду страхових накопичень, ніколи не була б зобов'язана платити нові допомоги, тому що немає вимоги мінімального кваліфікаційного періоду або іншої вимоги, по відношенню до якої потрібно застосовувати правило підсумовування періодів. При таких асиметричних умовах країна із системою соціального страхування скоріше за все не була б зацікавлена укладати угоду, яка передбачає підсумовування періодів, із країною, де діє система на основі фонду страхових накопичень.

У ході розроблення типових положень угоди про соціальне забезпечення, що їх можна знайти у додатку до Рекомендації МОП № 167 [ILO 1983], вивчалася також питання координації системи на основі фонду страхових накопичень і системи на основі соціального страхування. Типові положення містять два альтернативних рішення. Одне рішення – це типове підсумовування періодів з огляду на причини, про які щойно йшла мова. Це рішення навряд чи буде прийнятним для країни, де діє система на основі соціального страхування. Друге рішення для координації опирається на зовсім інший підхід – переказ коштів між двома системами таким чином:

- якщо працівник-мігрант переїздить із країни, де діє система на основі фонду страхових накопичень, до країни, де діє система на основі соціального страхування, працівник може мати кошти на своєму рахунку у фонді страхових накопичень, які переказуються до системи на основі соціального страхування країни призначення, і працівник може використати ці кошти, щоб «викупити» заднім числом період участі в системі країни призначення. Хоча із типових положень значення терміна «викупити» не дуже зрозуміле, скоріше за все, він означає сплату заднім числом внесків, що покривають весь або частину періоду, протягом якого працівник був членом фонду страхових накопичень. Умови «викупу» повинні регулюватися або законами про соціальне страхування країни, де діє система на основі соціального страхування (якщо ці закони дозволяють добровільну сплату внесків), або спеціальними положеннями, включеними в угоду про соціальне забезпечення між двома країнами;
- якщо працівник-мігрант, що переїздить із країни, де діє система на основі соціального страхування, до країни, де діє система на основі фонду страхових накопичень, не має накопиченого мінімального кваліфікаційного періоду, щоб мати право на пенсію в рамках системи соціального страхування країни

страхування і врахуванням періодів добровільного страхування при підсумовуванні періодів для встановлення права на допомоги в рамках угоди. Навіть якщо угода не містить положення, яке дозволяє підсумовування періодів з метою встановлення права на добровільне страхування, зазвичай періоди добровільного страхування враховуються усіма країнами-учасницями угоди при підсумовуванні періодів для встановлення права на допомогу. Якщо цього не відбувається, угода повинна містити окреме положення з цього приводу або ж до протоколу переговорів повинно бути включене чітко сформульоване пояснення (див. розділ 5.1).

походження, він може мати право на переказ внесків, сплачених ним і його роботодавцем, із системи на основі соціального страхування до системи на основі фонду страхових накопичень.⁵³ Угода про соціальне забезпечення між двома країнами повинна визначати метод розрахунку суми коштів, що підлягає переказу.

Альтернативне рішення переказу коштів між двома системами потребує подальшого вивчення. Запропонований механізм – переказ коштів між двома країнами – був би взаємним у тому сенсі, що кожна система може переказувати кошти до іншої системи і отримувати кошти від іншої системи. Більше того, якщо система соціального страхування бере на себе зобов'язання щодо нових поточних пенсій у результаті переказу коштів, то витрати на них (або принаймні частина витрат) повинні відшкодовуватися шляхом переказу коштів.

Метод переказу коштів, щойно описаний, виглядає *теоретично* можливим. Однак залишається встановити, чи є він можливим *на практиці*, тобто чи можливо віднайти конкретні взаємно прийнятні положення, необхідні для запровадження підходу переказу коштів між системами. Наприклад, визначення суми для переказу із системи на основі соціального страхування до системи на основі фонду страхових накопичень може потребувати розрахунку поточної «вартості» майбутніх платежів для задоволення прав, набутих в рамках системи на основі соціального страхування (суми коштів, яка буде необхідною для придбання анuitету, за рахунок якого будуть робитися виплати, рівнозначні тим, що виплачувалися б із системи на основі соціального страхування). У більшості випадків такий розрахунок буде досить складним і вимагатиме допомоги з боку актуаріїв. Ця процедура може виявитися і довготривалою, і дорогою.

3.8. Функціональна і адміністративна спроможність

У розділі 2.5 говорилося про адміністративну допомогу, що зазвичай надається в межах реалізації угоди про соціальне забезпечення. Надання такої допомоги вимагає, щоб задіяні установи визначили діапазон обов'язків на додаток до тих, що їх установи уже мають у зв'язку із адмініструванням систем своїх країн.

Угоди про соціальне забезпечення зазвичай визначають лише загальні принципи, що лежать в основі адміністративної допомоги, яку установи надаватимуть одна одній. Як зазначалося у розділі 2.5, і більш детально говорилося у розділі 5.7, конкретні види адміністративної допомоги повинні зазвичай погоджуватися шляхом укладання адміністративного договору, необхідного для реалізації угоди.

Навіть якщо установа соціального забезпечення країни не несе прямих обов'язків щодо укладення адміністративного договору (частіше це обов'язок міністерства, що курує діяльність установи соціального забезпечення), така установа все ж повинна бути активно задіяною у процесі, оскільки вона відповідатиме за реалізацію угоди. Установи соціального забезпечення відповідних країн повинні розробити взаємно прийнятні процедури і форми адміністративної допомоги, що їх вони будуть надавати одна одній. Кожна країна повинна найняти і навчити персонал для правильного здійснення усіх передбачених процедур. І найбільш важливим є те, що кожна установа повинна забезпечити передбачену адміністративну допомогу своєчасно і відповідно до погоджених процедур, а також швидко виносити точні і правильні рішення за заявами на допомогу, що надходять від установ інших країн-учасниць угоди.

Ступінь додаткового навантаження на установу соціального забезпечення у зв'язку з

⁵³ Крім внесків працівника і роботодавця, відсотки, нараховані на раніше зроблені внески і/або доходи від інвестицій, якщо такі є, в рамках системи на основі соціального страхування, теж підлягають переказу.

реалізацією угоди залежатиме від кількості осіб, на яких така угода поширюватиметься. Обсяг навантаження цілком можливо оцінити. При прийнятті рішення щодо укладання угоди про соціальне забезпечення важливо брати до уваги функціональну і адміністративну спроможність установи соціального забезпечення країни, здатність справитися із додатковими обов'язками і навантаженням. На додаток, кожна країна повинна визначити об'єм ресурсів, необхідних для виконання інших пріоритетів і порівняти їх із ресурсами, необхідними для реалізації угоди про соціальне забезпечення. Особливо у випадку країн, де рівень охоплення робочої сили соціальним забезпеченням низький, охоплення максимально можливої частки національної робочої сили соціальним забезпеченням є *значно* важливішим пріоритетом, ніж укладання угод про соціальне забезпечення.

3.9. Мінімальні соціальні гарантії

За оцінками МОП 75-80% населення світу живе у стані «соціальної незахищеності» [ILO 2011a: 8], не маючи доступу до соціального захисту. Ситуація у багатьох країнах із низьким доходом і середнім доходом навіть гірша. У країнах Африки, що на південь від Сахари, наприклад, соціальним забезпеченням охоплено лише 5-10% населення [ISSA 2008].

Причини низького ступеня охоплення населення системами соціального забезпечення у країнах із низьким і середнім доходом численні і складні. Корені проблеми лежать у тому, що системи соціального забезпечення із самого початку були націлені на працівників формального (організованого) сектору економіки, але більшість населення у більшості країн, що розвиваються, зайняті у неформальному секторі.

У рамках Глобальної кампанії за соціальне забезпечення для всіх МОП просувала Концепцію мінімальних соціальних гарантій (*англ. Social Protection Floor – SPF – прим. перекладача*). У квітні 2009 р. Голова Координаційної ради керівників системи ООН прийняла Концепцію мінімальних соціальних гарантій як одну із дев'яти пріоритетних ініціатив для подолання економічної і фінансової кризи.

Дещо пізніше, у червні 2011 р. на своїй 100-ій сесії Міжнародна конференція праці запевнила, що досягнення всезагального соціального забезпечення на певному мінімальному рівні захисту – найвищий пріоритет, що обумовлює справедливе економічне зростання, соціальну цілісність і гідну працю для всіх чоловіків і жінок. Конференція дійшла висновку, що у світлі відновлення підтримки для досягнення мінімальних соціальних гарантій є потреба у розробленні рекомендації, яка доповнюватиме чинні стандарти і яка забезпечить гнучкі, але змістовні настанови для держав-членів щодо створення мінімальних соціальних гарантій в рамках комплексних систем соціального забезпечення, адаптованих до національних умов і рівнів розвитку [ILO 2011d: 8].

Визначення мінімальних соціальних гарантій таке:

... набір соціальних прав, послуг і засобів, користуватися якими може кожна людина ... включає дві основні складові ...:

- послуги: географічний і фінансовий доступ до життєво необхідних послуг, таких як вода і каналізаційна система, здоров'я і освіта;
- трансфери: базовий набір життєво необхідних соціальних трансферів, у грошовій і натуральній формі, для забезпечення мінімального доходу і доступу до життєво необхідних послуг, у тому числі медичного обслуговування [ILO 2011a: 9].

У контексті цієї публікації найбільш важливими компонентами мінімальних соціальних гарантій є грошові перекази – виплати, що фінансуються за рахунок оподаткування – для таких груп осіб:

- сім'ї із дітьми, можливо, за умови відвідування дітьми шкіл;

- безробітні дорослі працездатного віку, за умови активного пошуку роботи і, можливо, у зв'язку із (обмеженими) гарантіями зайнятості;
- особи літнього віку.

Не було зроблено конкретних приписів щодо способів грошових переказів. Кожна країна повинна розробити власні способи грошових переказів в рамках мінімальних соціальних норм, враховуючи соціальну, політичну і економічну ситуацію, а також, що вкрай важливо, фінансову спроможність. На практиці, найбільш ймовірно, з огляду на вартість, грошові перекази в рамках мінімальних соціальних гарантій матимуть форму відносно простих видів допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму.

У той час як мінімальні соціальні гарантії кожної країни будуть зосереджені в першу чергу на громадянах країни, важливо не забувати і про працівників-мігрантів при розробленні форм грошових переказів в рамках мінімальних соціальних гарантій. Як показав минулий досвід, мігранти можуть дуже легко «пройти крізь сито» і знову опинитися за межами соціального забезпечення. Тому, наскільки, наприклад, обмеження щодо громадянства або мінімальні вимоги для отримання допомоги (наприклад, мінімальні періоди проживання) є важливими при розробленні мінімальних соціальних гарантій, настільки ж важливо розглянути питання включення грошових переказів в рамках мінімальних соціальних гарантій в угоди про соціальне забезпечення, щоб забезпечити працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей доступ до допомог.

4. Приклади успішної практики координації систем соціального забезпечення

При вивченні цілої низки угод про соціальне забезпечення, які наразі є чинними, варто відзначити шість успішних прикладів: регламенти Європейського Союзу (ЄС) про координацію систем соціального забезпечення, *Угода про соціальне забезпечення CARICOM* (Карибське співтовариство), *Уніфікований закон про розширення страхового захисту GCC* (Gulf Cooperation Council - Рада по співпраці країн Перської затоки), *Іbero-Американська багатостороння конвенція про соціальне забезпечення*, *Багатостороння конвенція про соціальне забезпечення CIPRES* (Між-Африканська конференція з питань соціального забезпечення), а також положення про підсумовування періодів, накопичених у «третіх країнах», які можна знайти у деяких двосторонніх угодах про соціальне забезпечення. Ці приклади варті уваги в першу чергу тому, що вони відіграють важливу роль у зміцненні прав працівників-мігрантів і членів їхніх сімей на соціальне забезпечення. Документи також дали можливість виявити прогалини у забезпеченні захисту і «винести уроки» в результаті їх реалізації.

4.1. Регламенти ЄС про координацію систем соціального забезпечення⁵⁴

Регламенти ЄС про координацію систем соціального забезпечення стосуються 27 держав-членів ЄС⁵⁵, а також Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії. Їх можна назвати найбільш масштабними і перспективними багатосторонніми угодами з усіх існуючих, як у контексті кількості осіб, на яких вони поширюються, так і в контексті повноти координації.

Основним правовим документом є Регламент 883/2004 [EU 2004], який набув чинності 1

⁵⁴ Детальний опис регламентів ЄС про соціальне забезпечення див. у публікації «Координація систем соціального забезпечення країн Європейського Союзу: Пояснювальна доповідь до Регламенту ЄС No 883/2004 і Регламенту з Реалізації No 987/2009» [ILO 2010] (ця публікація включена другою у даний збірник - прим. перекладача).

⁵⁵ Австрія, Бельгія, Болгарія, Великобританія, Греція, Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Італія, Кіпр, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Польща, Португалія, Румунія, Словачія, Словенія, Угорщина, Фінляндія, Франція, Чеська Республіка, Швеція

травня 2010 р. і замінив Регламент 1408/71 [EU 1971]⁵⁶. Регламент 883/2004 задовольняє всі п'ять цілей угод про соціальне забезпечення, що описані у розділі 2, а також охоплює всі галузі соціального забезпечення.⁵⁷ Регламент 987/2009 [EU 2009], відомий як Регламент з реалізації, доповнює Регламент 883/2004. Ним запроваджуються адміністративні правила і процедури застосування Регламенту 883/2004.⁵⁸

Регламент 883/2004, як і попередній Регламент 1408/71, поширюється на такі категорії осіб:

- усіх громадян держав-членів ЄС та громадян Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії;⁵⁹
- біженців та осіб без громадянства, на яких поширювалися або ж не поширювалися системи соціального забезпечення будь якої держави-члена ЄС;⁶⁰
- членів їхніх сімей і утриманців (незалежно від громадянства членів сімей і утриманців).⁶¹

Більше того, коли 1 січня 2011 р. набув чинності Регламент 1231/10 [EU 2010a],⁶² Регламент 883/2004 став поширюватися на більшу кількість категорій осіб, зокрема і на не громадян ЄС, які законно проживають на території Європейського Союзу.⁶³ У поєднанні,

⁵⁶ (а) Регламент 1408/71, що набув чинності 1 жовтня 1971 р, став першим комплексним механізмом координації соціального забезпечення у Європейському Економічному Співтоваристві, оскільки на той час договір про ЄС перебував на етапі затвердження. Цей Регламент замінив попередній, дещо обмежений, інструмент координації - Регламент 3/58, прийнятий у 1958 р. До прийняття Регламенту 3/58 Рада Європи, регіональна організація, до складу якої на той час входили країни Західної Європи, прийняла у 1953 р. дві Європейські тимчасові угоди про соціальне забезпечення, які встановлювали рівноправність громадян держав-учасниць договорів при застосуванні відповідних законів про соціальне забезпечення; одна тимчасова угода стосувалася допомоги за віком (по старості), допомоги у зв'язку з інвалідністю і допомоги у зв'язку з втратою годувальника; друга тимчасова угода стосувалася усіх інших галузей соціального забезпечення. У 1972 р. Рада Європи прийняла Європейську конвенцію про соціальне забезпечення, що координувала системи соціального забезпечення держав-учасниць на основі п'яти цілей, описаних у розділі 2. За винятком Туреччини, у всіх країнах, що підписали і ратифікували тимчасові угоди і/або Конвенцію, зараз діє Регламент ЄС про координацію систем соціального забезпечення, яка виходить за межі інструментів Ради Європи. (б) Щодо Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії див. виноску 59.

⁵⁷ Згідно зі Статтею 3, Регламент 883/2004 стосується таких допомог: допомога у зв'язку з хворобою, допомога у зв'язку з материнством і еквівалента їй б тьківська допомога, допомога у зв'язку з інвалідністю, допомога за віком (по старості), допомога у зв'язку з втратою годувальника, допомога у разі трудового каліцтва або професійного захворювання, допомога у зв'язку зі смертю, допомога по безробіттю, допенсійна допомога, родинна допомога. За винятком деяких спеціальних систем, зазначених у Додатку, регламент поширюється як на загальні, так і спеціальні системи соціального забезпечення, незалежно від того, чи вони фінансуються за рахунок внесків, чи за рахунок оподаткування, у тому числі системи, в яких покладаються обов'язки на підприємства. Він також застосовується по відношенню до деяких «спеціальних допомог, що надаються не за рахунок сплати внесків», тобто в решті решт входять до категорії соціальних допомог.

⁵⁸ Регламент з реалізації слугує як адміністративний договір, про який йдеться у розділі 5.7 цього документа. Регламент 987/2009 замінив Регламент 574/72, який застосовувався як Регламент з реалізації Регламенту 1408/71.

⁵⁹ Регламент 1408/71 та Регламент з його реалізації 574/72 і надалі буде чинним для Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії до тих пір, поки не будуть внесені зміни до угод ЄС із цими країнами, і вони будуть включати посилання на регламенти 883/2004 і 987/2009.

⁶⁰ Вислови у цьому розділі «країни ЄС», «держави-члени ЄС», «громадяни ЄС», «особи, що проживають у ЄС» та ін. слід розуміти як такі, що стосуються також Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії.

⁶¹ Регламент 883/2004 також стосується утриманців осіб, що не є громадянами ЄС, у випадках, коли утриманці є громадянами держав-членів ЄС або біженцями і особами без громадянства, що проживають у державі-члені ЄС.

⁶² Регламент 1231/10 замінив Регламент 859/2003 [EU 2003], який містив порівнювані положення про громадян третіх країн, які проживають у ЄС.

⁶³ Регламент 1231/10 стосується тільки громадян третіх країн, що на законних підставах проживають у ЄС і які «знаходяться у ситуації, яка не обмежується у всіх відношеннях єдиною державою-членом» [EU 2010a]. Більше того, Регламент 1231/10 не стосується законодавства про соціальне забезпечення Данії і Великобританії. Разом з тим, Регламент 859/2003, що тлумачиться у поєднанні із регламентами 1408/71 і 574/72, і надалі поширюється на громадян третіх країн, що на законних

регламенти 883/2004 і 1231/10 забезпечують повний соціальний захист у рамках системи соціального забезпечення для всіх законних працівників-мігрантів і членів їхніх сімей на території ЄС.

Положення Регламенту 883/2004 про експорт допомог забезпечує виплату допомог згідно із законодавством про соціальне забезпечення будь-якої держави-члена ЄС особам, які належать до категорій осіб, на яких поширюється Регламент, якщо вони переїзять або проживають у іншій державі-члені ЄС. У результаті набуття чинності Регламентом 1231/10, до категорій осіб, на яких поширюється регламент, входять громадяни третіх країн (не членів ЄС), які на законних підставах проживають на території ЄС, і особи, які переїзять із однієї країни-члена ЄС до іншої.

Разом з тим Регламент 883/2004 не торкається питання експорту допомог до третіх країн (країн за межами ЄС)⁶⁴. У результаті цього право громадян країн-членів ЄС на отримання допомог від іншої країни-члена ЄС під час проживання на території третьої країни, регулюється положеннями про експорт допомог законодавства про соціальне забезпечення останньої країни-члена ЄС (країни, що виплачує допомогу), що тлумачаться у поєднанні із положенням про рівноправність Регламенту 883/2004. Якщо законодавство країни надає громадянам країни право на отримання допомог у третій країні, громадяни усіх інших держав-членів ЄС повинні мати право на отримання допомог під час перебування у третій країні. З іншого боку, якщо країна не надає своїм громадянам права на експорт допомог до третьої країни, громадяни інших держав-членів ЄС також не мають права на експорт допомог від першої держави до третьої держави.

Головний недолік положення про експорт допомог регламентів ЄС стосується прав громадян третіх країн (не членів ЄС), які виїзять за межі ЄС (і чотирьох країн, де діють регламенти ЄС). На відміну від громадян ЄС, які користуються перевагами, що їх дає положення про рівноправність регламентів ЄС, що тлумачиться у поєднанні із положеннями про експорт допомог у межах національного законодавства, не громадяни ЄС мають лише друге право. Таким чином, якщо країна забезпечує право на допомогу за кордоном лише своїм громадянам, регламенти ЄС не надають права на експорт допомог не громадянам ЄС, коли вони переїзять до третьої країни (у більшості випадків, до країни походження). Це має місце, навіть коли особа виконала вимоги про сплату внесків для подальшого отримання допомоги, що передбачено законодавством країни про соціальне забезпечення.

Європейська Комісія знає про цей недолік і про спричинену цим несправедливість і труднощі, особливо у випадку працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, які повертаються (або можуть повернутися) до країни походження і які протягом тривалого часу були охоплені системою соціального забезпечення (зазвичай мова йде про періоди сплати внесків) країни-члена ЄС, законодавство якої обмежує право на експорт допомог. Протягом певного часу велися дискусії в межах ЄС про те, що слід прийняти регламент, який дозволяв би громадянам третіх країн, які виконали законні умови щодо довготривалих допомог згідно із законодавством про соціальне забезпечення країни ЄС, отримувати такі допомоги у будь-якій країні світу.

Після численних дебатів, схоже, що була досягнута згода про розроблення нового регламенту, який дозволить громадянам третіх країн, які виконали вимоги щодо сплати внесків для подальшого отримання довготривалих допомог згідно із законодавством держав-членів ЄС і які виїзять за межі ЄС, бути рівноправними із громадянами відповідної держави-члена щодо отримання таких допомог. Орієнтовно у цьому році текст регламенту буде поданий на розгляд Європейському Парламенту і Раді для затвердження.

підставах проживають у ЄС, по відношенню до їхніх прав згідно зі законодавством про соціальне забезпечення Великобританії.

⁶⁴ Інші, ніж Ісландія, Ліхтенштейн, Швейцарія.

Якщо цей регламент буде прийнятий, то це буде важливим кроком уперед у сфері захисту прав на соціальне забезпечення працівників-мігрантів і членів їхніх сімей. Однак деякі прогалини все ще матимуть місце. Зокрема, регламент не покращить становище працівників-мігрантів, які *не накопили* належний період участі в системі соціального забезпечення, щоб мати право на допомогу, згідно з національним законодавством. Деякі країни ЄС вимагають більш тривалого періоду участі – наприклад, Чеська Республіка (26 років). У таких випадках необхідно робити підсумовування періодів. Немає ознак того, що новий регламент передбачатиме підсумовування періодів стосовно прав громадян третіх країн, які виїждять за межі ЄС.⁶⁵

Регламент 883/2004 передбачає створення Адміністративної комісії для координації систем соціального забезпечення. Адміністративна комісія складається з представників урядів кожної держави, де діє Регламент. Вона відповідає за здійснення нагляду за виконанням Регламенту 883/2004 і Регламенту з його реалізації. Крім іншого, комісія займається адміністративними питаннями і питаннями тлумачення тексту документа, коли виникають труднощі у ході реалізації Регламенту. На неї також покладений обов'язок «сприяти обміну досвідом і кращими адміністративними практиками», а також «сприяти і розвивати співробітництво ... у сфері соціального забезпечення» [ЕС 2004: L200/26].

Адміністративній комісії надає підтримку Технічна комісія з оброблення даних і Аудиторська Рада. Технічна комісія відіграє особливо важливу роль, оскільки положення Регламенту з реалізації вимагають передачі даних в електронній формі. Такий обмін інформацією у електронній формі, який активно використовується між країнами ЄС уже багато років, замінить повністю обмін інформацією у паперовій формі. Це можна назвати адміністративним прогресом, але водночас при цьому виникає ряд труднощів, обумовлених великою кількістю задіяних країн і різноманітністю комп'ютерних систем, що їх використовують країни. Завдання Технічної комісії полягає в тому, щоб запропонувати Адміністративній комісії «спільні архітектурні правила функціонування служб з оброблення даних, в першу чергу у контексті безпеки і стандартів використання» [EU 2004: L200/27].

Крім створення Адміністративної комісії, Регламент 883/2004 передбачає створення Тристороннього консультативного комітету з питань координації систем соціального забезпечення, до складу якого входять представники урядів, працівників і роботодавців від кожної країни, де діє Регламент. Консультативний комітет має повноваження «розглядати загальні питання або принципові питання, а також проблеми, що виникають у зв'язку із виконанням положення про координацію систем соціального забезпечення, в першу чергу стосовно певних категорій осіб» [ЕС 2004: L200/28], а також готувати пропозиції.

Регламенти ЄС про соціальне забезпечення замінили складний набір двосторонніх і багатосторонніх угод, що раніше координували системи соціального забезпечення багатьох, якщо не всіх, держав-членів ЄС. Регламенти ЄС заповнили прогалини в межах Європи, що існували тоді, коли країни не мали двосторонніх або багатосторонніх угод. Регламенти також забезпечили змістовні положення, що поширюються на всіх осіб, які проживають у ЄС на законних підставах, замість положень, які варіювалися залежно від багатьох факторів, у першу чергу від громадянства відповідних осіб.

Перед тим, як завершити обговорення теми регламентів ЄС, важливо зробити іще одне

⁶⁵ Крістоф Шумахер-Хільдебранд, колишній Директор з європейських питань Федерального міністерства праці і соціальних питань Німеччини, зробив зауваження, що Стаття 79(1) Договору про Європейський Союз закликає до «справедливого ставлення до громадян третіх країн» (виділення автора) і що справедливе ставлення – це значно більше, ніж рівноправність. На його думку, «несправедливим є ставлення, коли особа, яка працювала у державі-члені [ЄС]» протягом багатьох років і потім повертається до країни свого походження, не має права на експорт допомоги, на яку особа сплачувала внески. Підхід справедливої рівноправності значно ширший, ніж підхід рівноправності, оскільки останній часто служить для держав-членів аргументом не експортувати допомоги для власних громадян...» [Gellérné et al 2011: 91].

зауваження. Як показує номер Регламенту 883/2004, він був прийнятий у 2004 р. однак, як уже зазначалося, він набув чинності лише через 6 років – у 2010 р. Причиною такої затримки була необхідність прийняття Регламенту з реалізації 987/2009, який був у край важливим для застосування Регламенту 883/2004. Регламент з реалізації також має особливе значення для органів соціального забезпечення у країнах-членах ЄС для приведення процедур у відповідність до адміністративних вимог регламенту (у тому числі удосконалення або, у деяких випадках, запровадження електронних засобів для обміну необхідною інформацією).

Зважаючи на кількість країн, де діють регламенти ЄС (як зазначалося, 31), кількість галузей соціального забезпечення, а також різноманіття програм у межах кожної галузі, Регламент ЄС із реалізації є особливо комплексним і складним, а період, необхідний для його розроблення, був особливо довгим. Незважаючи на це, навіть у випадку двосторонньої угоди, яка стосується лише довготривалих допомог, необхідний час для запровадження дієвого механізму, подібного до Регламенту ЄС з реалізації, а саме адміністративного договору (див. розділ 5.7) – до моменту набуття чинності угодою і для того, щоб органи соціального забезпечення були готові до нових зобов'язань, що на них покладаються в рамках угоди.

4.2. Угода про соціальне забезпечення CARICOM

Карибське співтовариство CARICOM – регіональна організація, до складу якої входять 14 незалежних держав, більшість із яких – колишні британські колонії, а також шість є британськими заморськими територіям. Протягом тривалого часу мав місце рух працівників-мігрантів в межах англомовних територій Карибського басейну. З часу здобуття незалежності від Об'єднаного Королівства починаючи із 1960-х рр., усі держави, що були в минулому британськими колоніями, створили системи соціального забезпечення на основі соціального страхування, які також містили схожі положення про види допомог і вимоги до одержувачів. Те ж саме було характерним і для британських заморських територій.

Угода про соціальне забезпечення CARICOM [CARICOM 1996], що координує системи соціального забезпечення сторін-учасниць Угоди, була відкрита для підписання у 1996 р. Із того часу 13 територій і держав-членів CARICOM підписали і ратифікували Угоду⁶⁶, яка набула чинності 1 квітня 1997р. У 2009 р. був прийнятий Протокол про внесення змін до Угоди 1996 р.; чотири підписанти Угоди підписали і ратифікували Протокол.⁶⁷ Протоколом вносилися зміни до двох положень Угоди 1996 р. з метою «уточнення». Ці положення стосувалися виплати часткових допомог.

Угода CARICOM відповідає усім п'яти цілям угод про соціальне забезпечення, описаним у розділі 2. Вона включає довготривалі допомоги – допомогу за віком (пенсійні виплати), допомогу у зв'язку з інвалідністю і допомогу у зв'язку з втратою годувальника, пенсії по інвалідності і пенсію у зв'язку зі смертю, спричиненою трудовим каліцтвом або професійним захворюванням. У контексті категорій осіб, на яких поширюється угода, вона стосується всіх зайнятих і самозайнятих осіб, які підпадають або підпадали під дію законодавства про соціальне забезпечення будь-якої країни або території, що підписала Угоду, без урахування громадянства, а також на утриманців таких осіб і осіб, що втратили годувальника.

Адміністративна комісія, яку спрощено називають «Комітет», наділена обов'язками урегулювання «всіх адміністративних питань, що впливають із положень Угоди». До складу Комітету входять керівники систем соціального забезпечення держав і територій, що підписали Угоду.

⁶⁶ Антигуа і Барбуда, Багами, Барбадос, Беліз, Домініка, Гренада, Гуйяна, Ямайка, Монсерат, Сент Кідс і Невіс, Сент Лусія, Сент Вінсент і Гренадини, Трінідад і Тобаго.

⁶⁷ Антигуа і Барбуда, Багами, Сент Лусія, Сент Вінсент і Гренадини.

Угода CARICOM відрізняється від більшості багатосторонніх або двосторонніх угод тим, що вона не передбачає запровадження адміністративного договору. Замість цього, положення, які зазвичай включені в адміністративний договір, включені в текст самої Угоди. Невідомою залишається причина такої нетипової структури, яка була сформована у результаті довготривалих переговорів, що завершилися укладенням Угоди CARICOM.

На додаток до нетипової структури, Угода про соціальне забезпечення CARICOM містить ряд ключових положень про призначення допомог, які також мають нетипове формулювання (у порівнянні із формулюваннями, що їх можна знайти у більшості багатосторонніх або двосторонніх угод). Деякі із цих положень є досить складними для розуміння стороннім читачем, що, за даними звітів, призвело до тривалих дискусій щодо їх тлумачення під час засідань Комітету. Протокол, прийнятий у 2009 р., стосується двох таких положень, тлумачення яких, а якщо бути більш точним, відсутність однозначної думки щодо їх тлумачення, стало особливою проблемою. Рішення, що пропонується у Протоколі – це тлумачення, яке має обов'язкову юридичну силу для чотирьох країн і територій, що підписали документ, але в жодному разі не для всіх 13. Це так само нетипова ситуація, як і нетипове формулювання самих положень.

Урок, який можна винести із Угоди про соціальне забезпечення CARICOM, полягає в тому, що вкрай важливу роль відіграють чітко сформульовані і вичерпні пояснювальні записки, які визначають мету кожного положення угоди і те, які положення повинні застосовуватися тоді, коли (як це іноді трапляється) це не зовсім зрозуміло і очевидно з формулювань самого положення або коли є ймовірність різного тлумачення. Наскільки можливо, пояснювальні записки повинні включати і опис причин, які призвели до нетипового тлумачення. Якщо підготовка такої пояснювальної записки не дала можливості повністю уникнути труднощів із тлумаченням деяких положень Угоди CARICOM, у ній можливо було б наголосити на проблемних питаннях, що потребують більш детального вивчення до того, як Угода набере чинності.

Не зважаючи на труднощі, що виникли, Угода CARICOM – важливий крок уперед у сфері захисту прав на соціальне забезпечення працівників-мігрантів і членів їхніх сімей у регіоні, де мобільність робочої сили висока. Це чітко демонструє той факт, що багатосторонні угоди цілком можливо застосовувати у країнах, що не належать до промислово розвинутих, навіть у країнах із низькою чисельністю населення.

4.3. Уніфікований закон про розширення страхового захисту GCC

Рада по співпраці країн Перської затоки (GCC) складається із шести країн, що межують із Арабською/Перською затокою.⁶⁸ В межах шести країн існує суттєвий міграційний рух працівників. Не зважаючи на це, системи соціального забезпечення кожної країни-члена Ради по співпраці країн Перської затоки поширювалися лише на громадян відповідної країни. У наслідок цього якщо особа-громадянин однієї із шести країн переїздила до іншої із числа тих же шести країн з метою працевлаштування, то на неї не поширювалася система соціального забезпечення у новій країні працевлаштування.⁶⁹

Щоб вирішити цю проблему, Рада по співпраці країн Перської затоки прийняла Уніфікований закон про розширення страхового захисту громадян країн-членів Ради по

⁶⁸ Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудівська Аравія, Об'єднані Арабські Емірати.

⁶⁹ До прийняття Уніфікованого закону деякі країни-члени Ради по співпраці країн Перської затоки намагалися самостійно вирішити це питання, надаючи можливість громадянам країни, які їдуть за кордон з метою працевлаштування, на добровільній основі продовжувати участь у системі соціального забезпечення країни громадянства. Але досвід багатьох країн світу показав, що добровільне страхування не є ефективним рішенням, тому що на це погоджуються дуже мало застрахованих осіб.

співпраці країн Перської затоки, які працюють за межами своєї країни у будь-якій із країн-членів Ради. Уніфікований закон, який набув чинності 1 січня 2006 р., пропонує рішення щодо захисту в межах системи соціального забезпечення працівників-мігрантів, яке суттєво відрізняється від рішень, запропонованих іншими багатосторонніми угодами, про які йдеться у цьому розділі. Закон передбачає модель для можливого розгляду у регіонах, де традиційна багатостороння угода про соціальне забезпечення, яка опирається на п'ять цілей, описаних у розділі 2, може бути не зовсім підходящою.

Уніфікований закон регулює виплати таких допомог в рамках систем соціального забезпечення держав-членів Ради по співпраці країн Перської затоки: допомога за віком (пенсія), допомога у зв'язку з інвалідністю і у зв'язку зі смертю членів сім'ї.⁷⁰ Під дію закону підпадають такі категорії осіб: усі зайняті особи як у державному, так і в приватному секторі, які (а) є громадянами держави-члена Ради по співпраці країн Перської затоки, (б) працюють в іншій державі-члені Ради, (с) підпадали б під дію законодавства про соціальне забезпечення у країні здійснення трудової діяльності, якби вони були громадянами цієї країни і (d) підпадали б під дію законодавства про соціальне забезпечення країни, громадянами якої є, якби трудова діяльність здійснювалася у цій країні.

Згідно з положенням Уніфікованого закону, будь-яка особа, на яку поширюється закон, в обов'язковому порядку підпадає під дію законодавства про соціальне забезпечення країни, громадянином якої особа є, працюючи в іншій державі-члені Ради.⁷¹ Установа соціального забезпечення країни, де особа зайнята, повинна стягувати внески із зайнятих осіб і їхніх роботодавців від імені установи соціального забезпечення країни, громадянином якої є зайнята особа. Внески розміщуються на банківських рахунках, відкритих останньою установою соціального забезпечення. Уніфікований закон визначає види адміністративної допомоги, яка взаємно надається органами соціального забезпечення країни працевлаштування і країни громадянства. Призначення допомоги платнику внесків повністю входить до сфери повноважень країни громадянства.

Уніфікований закон не говорить нічого про експорт допомог. Таким чином, і надалі застосовуються положення національного законодавства про виплати допомог за кордон.

Велика кількість осіб мають вигоди завдяки Уніфікованому закону. Наприклад, наприкінці 2010 р. нараховувалося більше 1 500 громадян Саудівської Аравії, які працювали в інших країнах-членах Ради, але на них поширювалася система соціального забезпечення Саудівської Аравії, і більше 1 250 громадян інших держав-членів Ради працювали у Саудівській Аравії, але на яких поширювалися системи соціального забезпечення країн походження.⁷² Однак варто зауважити, що переважна більшість працівників-мігрантів у країнах-членах Ради є громадянами країн, що не є членами Ради, а значить вони залишаються без захисту у країнах працевлаштування. Зважаючи на те, що в країнах-членах Ради по співпраці країн Перської затоки зафіксована найбільша частка працівників-мігрантів як відсоток всієї робочої сили у будь-якому регіоні світу (фактично, цей відсоток є найвищим), дуже серйозні недоліки мають місце у сфері захисту в рамках соціального забезпечення працівників-мігрантів у регіоні, де представлені країни-члени Ради по співпраці країн Перської затоки.

Рішення, запропоноване Уніфікованим законом, уникає необхідності піднімати питання рівноправності, визначення застосовного законодавства, підсумовування періодів. У зв'язку з цим з адміністративної і функціональної точки зору цей закон простіший, ніж

⁷⁰ Зокрема, Закон стосується систем «соціального страхування/пенсійного забезпечення службовців державних установ».

⁷¹ Однак зайнята особа і її роботодавець підпадають під дію законодавства про трудове каліцтво і професійні захворювання країни працевлаштування.

⁷² Дані надані Офісом Міжнародної асоціації соціального страхування (ISSA) для арабських країн, що знаходиться в м. Амман. Автор вдячний за надану інформацію.

координація соціального забезпечення, що опирається на п'ять принципів, що про них іде мова у розділі 2. Однак модель, яка запроваджена Уніфікованим законом, скоріше за все може бути застосовною лише між країнами із (більш менш) подібними системами соціального забезпечення і з (відносно) ефективними механізмами забезпечення відповідності (стягнення внесків). Ці умови задовольняють держави-члени Ради по співпраці країн Перської затоки. Разом з тим, є багато регіонів, де такі умови відсутні. Та все ж варто зазначити, що Уніфікований закон може слугувати моделлю, що заслуговує на вивчення.

4.4. Іbero-Американська багатостороння конвенція про соціальне забезпечення

Іbero-Американська багатостороння конвенція про соціальне забезпечення [OISS 2007] - одна із останніх багатосторонніх угод, а також одна із найбільш важливих з огляду на кількість населення, що підпадає під її дію. Вона була підписана Португалією, Іспанією і 12 країнами Латинської Америки.⁷³ На сьогодні 11 країн із числа підписантів⁷⁴ ратифікували Конвенцію, а 3 країни⁷⁵ підписали Адміністративний договір [OISS 2009]. Відповідно до умов Конвенції, країна повинна підписати і ратифікувати документ для того, щоб вона набула чинності для відповідної країни.

Іbero-Американська Конвенція відповідає усім п'яти цілям угод соціального забезпечення, описаним у розділі 2. Вона регулює виплату таких допомог: допомога у грошовій формі у зв'язку з інвалідністю, допомога за віком (по старості), допомога у зв'язку із смертю члена сім'ї, допомога у разі виробничого травматизму (трудова каліцтво і професійні захворювання). В цілому Конвенція поширюється як на загальні, так і спеціальні системи, що базуються на сплаті внесків, усіх країн, які приєдналися до Конвенції. Разом з тим країни мають можливість виключити спеціальні системи, зазначивши їх у додатку.

Допомоги в натуральній формі (наприклад, медична допомога) у галузях соціального забезпечення, де Конвенція передбачає допомоги у грошовій формі, виключені із сфери застосування Конвенції. Але дві або більше країн можуть укласти двосторонню або багатосторонню угоду між собою, щоб Конвенція поширювалася на такі допомоги в натуральній формі і/або інші галузі соціального забезпечення.

Іbero-Американська конвенція поширюється на всіх осіб, які підпадають або підпадали під дію законодавства про соціальне забезпечення держав, що приєдналися до Конвенції, а також на членів їхніх сімей, які набувають права, обумовлені правами, набутими цими особами. Усім особам, на яких поширюється Конвенція, гарантується, незалежно від громадянства, рівноправність із громадянами країни у межах системи соціального забезпечення відповідної країни-учасників Конвенції. Гарантується також право на експорт допомог згідно із правилами системи соціального забезпечення країни-учасниці на територію будь-якої іншої країни-учасниці, а також право на допомогу на території третіх країн (країн, що не учасницями Конвенції) на таких же умовах, які діють для громадян країни, яка виплачує допомогу.

Технічний адміністративний комітет, до складу якого входять представники всіх держав, що приєдналися до Конвенції, відповідає за нагляд за застосуванням Конвенції. Мандат Технічного адміністративного комітету подібний до мандату

⁷³ Аргентина, Бразилія, Болівія, Чилі, Колумбія, Коста Рика, Еквадор, Сальвадор, Парагвай, Перу, Уругвай і Венесуела.

⁷⁴ Всі, крім Колумбії, Коста Рики і Перу.

⁷⁵ Болівія, Бразилія, Іспанія.

Адміністративної комісії з питань координації систем соціального забезпечення ЄС.

Іbero-Американська Конвенція доповнює, а в багатьох випадках замінює низку двосторонніх і багатосторонніх угод між країнами Латинської Америки, а також між цими країнами та Іспанією і Португалією.⁷⁶ Вона ознаменувала помітний прогрес у захисті прав на соціальне забезпечення працівників-мігрантів і членів їхніх сімей.

4.5. Багатостороння конвенція про соціальне забезпечення CIPRES

Міжафриканська конференція з питань соціального страхування, яку зазвичай позначають франкомовною аббревіатурою CIPRES (Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale), складається із 15 франкомовних держав Західної і Центральної Африки та Індійського океану. Головною метою Конференції є забезпечення уніфікованого нагляду за управлінням системами соціального забезпечення у державах-членах. Конференція також має завдання «гармонізувати» правові положення і регулятивні норми систем у державах-членах.⁷⁷

У рамках виконання другої функції Конференція розробила Багатосторонню конвенцію про соціальне забезпечення CIPRES [CIPRES 1996], яка була підписана у 1996 р. 14 державами-членами CIPRES.⁷⁸ Розроблення документа було обумовлене визнанням частиною міністерств праці та соціального забезпечення потреби у захисті прав на соціальне забезпечення значної кількості працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, які пересуваються в межах країн-членів CIPRES у пошуку роботи.

Конвенція CIPRES відповідає п'яти цілям угод про соціальне забезпечення, описаним у розділі 2. Вона поширюється на всі допомоги у грошовій і натуральній формі, зокрема на допомогу за віком (по старості), допомогу у зв'язку з інвалідністю, допомогу у зв'язку зі смертю члена сім'ї, допомогу у зв'язку з виробничим травматизмом (трудове каліцтво і професійні захворювання), допомогу у зв'язку з материнством, допомогу у зв'язку з хворобою, а також сімейну допомогу, що надаються в рамках «усіх систем соціального забезпечення»⁷⁹ країн-учасниць Конвенції [CIPRES 1996: 3]. Конвенція поширюється на всіх працівників,⁸⁰ які є громадянами країн-учасниць Конвенції і які підпадали або підпадають під дію системи соціального забезпечення будь-якої країни-учасниці Конвенції, а також на членів сім'ї і осіб, що втратили годувальника.

⁷⁶ Необхідно зазначити Багатосторонню угоду про соціальне забезпечення Спільного ринку південної півкулі, що була підписана 14 грудня 1997 р. і набула чинності 1 січня 2005 р. Ця багатостороння угода координує системи соціального забезпечення країн-членів Спільного ринку країн Південної Америки MERCOSUR (Аргентина, Бразилія, Парагвай, Венесуела). На даний час поки не відомо, в якій мірі Іbero-Американська багатостороння конвенція буде замінити чи доповнювати Багатосторонню угоду MERCOSUR.

⁷⁷ Див. дискусії з приводу терміна «гармонізація» у розділі 1.3 і виноски 26. Враховуючи обговорення із основними представниками CIPRES, стає зрозумілим, що термін «гармонізація» означає включення ряду варіантів, від координації до уніфікації, хоча є дуже мало сподівань на те, що уніфікація можлива з політичної і економічної точки зору.

⁷⁸ Бенін, Буркіна Фасо, Камерун, Центральна Африканська Республіка, Чад, Коморські острови, Конго (Браззавіль), Кот д'Івуар, Екваторіальна Гвінея, Габон, Малі, Нігер, Сенегал, Того. На час підписання Конвенції CIPRES Демократична Республіка Конго (тоді відома як Заір) входила до CIPRES. Разом з тим Демократична Республіка Конго не підписала Конвенцію про соціальне забезпечення CIPRES після вступу до CIPRES.

⁷⁹ Переклад англ. мовою зроблений автором. В принципі, передбачені законом системи включають як загальні, так і спеціальні системи; однак оскільки системи, на які поширюється Конвенція, повинні бути зазначені у додатку, кожна держава-член має можливість виключити спеціальні системи, не зазначаючи їх у додатку.

⁸⁰ Системи соціального забезпечення держав-членів CIPRES опираються на модель соціального страхування і в першу чергу фінансуються за рахунок внесків працівників і роботодавців. Конвенція CIPRES містить визначення терміна «працівник» і означає «будь-яку особу, яка вважається працівником згідно із законодавством про [соціальне забезпечення] відповідної [країни]» [переклад англ. мовою зроблений автором].

Усім особам, на яких поширюється Конвенція, незалежно від громадянства, гарантується рівноправність в межах системи соціального забезпечення країни-учасниці Конвенції у порівнянні із громадянами відповідної країни. Особам також гарантується право на експорт допомог відповідно до правил систем соціального забезпечення, на територію іншої країни-учасниці Конвенції. Разом з тим Конвенція CIPRES не торкається питання експорту допомог у треті держави. Відповідно, експорт допомог до третіх держав регулюється національним законодавством кожної країни-учасниці, яке тлумачиться (по відношенню до громадян держав-учасниць інших, ніж держава, що виплачує допомогу) спільно з положеннями Конвенції про рівноправність.⁸¹

З моменту прийняття Конвенції у 1996 р. п'ять із 14 країн-учасниць – Буркіна Фасо, Бенін, Центральна Африканська Республіка, Малі і Нігер – ратифікували Конвенцію CIPRES, у результаті чого вона набула чинності для цих країн.⁸² Всі зазначені країни виступають в першочерговими країнами походження працівників-мігрантів в межах регіону CIPRES і належать до найбідніших держав у світі (за показником обсягу ВВП на душу населення). Жодна із країн, що виступають основними країнами призначення працівників-мігрантів у цьому регіоні, зокрема Камерун, Габон, Сенегал і (до недавніх пір) Кот д'Івуар – не ратифікували Конвенцію CIPRES, і видається мало ймовірним підписання Конвенції цими країнами у найближчому майбутньому. До тих пір, поки країни, що приймають працівників-мігрантів і які при цьому є найбагатшими країнами регіону CIPRES, не ратифікують Конвенцію, її вплив на ситуацію буде незначним.

Причини, через які основні країни призначення працівників-мігрантів не ратифікують Конвенцію CIPRES, не можна визначити остаточно, однак робляться певні припущення. Постійний секретаріат CIPRES запропонував чотири причини: складність процедури ратифікації; «національний егоїзм», відсутність управління трудовою міграцією і «політична нестабільність (часті зміни керівників міністерств...)» [Mkoumbou 2011].

До цього переліку можна додати ще одну, п'яту, причину, не менш важливу: допомога почне перетікати переважно із багатших країн, що приймають працівників-мігрантів, до бідніших, до яких, скоріше всього, працівники-мігранти і члени їхніх сімей будуть повертатися після завершення роботи. Іншими словами, країни призначення працівників-мігрантів матимуть фінансові збитки, через що міністерства фінансів будуть виступати проти ратифікації Конвенції CIPRES.

Прикро, що працівники-мігранти і члени їхніх сімей із найбідніших країн Африки не можуть скористатися перевагами, що їх надає Конвенція CIPRES у відносинах із сусідніми країнами, які в цілому знаходяться у кращому становищі. Однак така ситуація має місце не лише в регіоні CIPRES або в Африці. Вона повторюється у деяких варіаціях в межах інших регіонів світу, а також і на надрегіональному рівні.

4.6. Підсумовування періодів, накопичених у «третьій країні»

Навіть якщо дві країни уклали двосторонню угоду про соціальне забезпечення, яка передбачає підсумовування періодів, працівник-мігрант все ж може не мати достатньо накопичених періодів участі у системі соціального забезпечення обох країн, щоб мати право на отримання допомоги, або ж працівник може мати право на допомогу лише від однієї країни. Такі ситуації можливі в першу чергу тоді, коли протягом періоду трудової діяльності працівник був зайнятий у кількох країнах, але періоди зайнятості у деяких

⁸¹ Законодавство про соціальне забезпечення більшості країн-членів CIPRES не дозволяє експорту допомог.

⁸² До недавніх пір керівні органи CIPRES вважали, що для набуття чинності Конвенцією необхідна її ратифікація щонайменше сімома країнами, які підписали Конвенцію (тобто половиною країн, що підписали документ). Але після більш ретельного прочитання положень Конвенції про набуття чинності [Стаття 49(2)] стало зрозумілим, що Конвенція набула чинності після того, як був зареєстрований документ про ратифікацію другою країною.

країнах були відносно короткими. Щоб вирішити цю проблему, деякі країни включають в угоди про соціальне забезпечення положення про підсумовування періодів, накопичених у «третьох країнах».

Згідно з цим правилом, якщо працівник не має права на допомогу навіть після підсумовування періодів участі у системах соціального забезпечення двох країн, що є сторонами двосторонньої угоди, але при цьому працівник має накопичені періоди участі в системі соціального забезпечення іншої («третьої») країни, то ці накопичені періоди можуть додаватися до періодів, накопичених у країнах-учасницях угоди, щоб встановити, чи працівник має право на допомогу в рамках соціального забезпечення перших двох країн. Щоб застосовувати правило підсумовування періодів, накопичених у третій країні, третя країна повинна належати до переліку країн, із якими перші дві країни зв'язані двосторонніми або багатосторонніми угодами про соціальне забезпечення, які передбачають підсумовування періодів.

Як практичний приклад підсумовування періодів, накопичених у третій країні, можна навести випадок працівника, який провів частину трудового життя у Канаді і частину – у двох інших країнах, які є сторонами Угоди про соціальне забезпечення CARICOM і які також уклали угоди про соціальне забезпечення з Канадою.⁸³ Не зважаючи на те, що в угодах про соціальне забезпечення, підписаних Канадою, є положення про підсумовування періодів, накопичених у третій країні, працівник може не мати достатньо періодів, накопичених у Канаді і у країні Карибського регіону, щоб мати право на допомогу в рамках системи соціального забезпечення Канади. Разом з тим, з огляду на наявність положень про підсумовування періодів, накопичених у третій країні, у більшості угод, укладених між Канадою і країнами Карибського регіону, Канада в такому випадку враховує періоди, накопичені в Канаді і в інших країнах, щоб встановити, чи працівник має право на допомогу від канадської сторони.

Правило підсумовування періодів, накопичених у третій країні, поєднує положення про підсумовування періодів різних двосторонніх і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення. Це правило слугує додатковим інструментом захисту прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення.

5. Процес ведення переговорів, ухвалення і реалізація угоди про соціальне забезпечення

Процес укладання угоди про соціальне забезпечення зазвичай включає вісім етапів. Деталі кожного етапу можуть варіюватися залежно від країни, що пов'язано із вимогами національного законодавства і практикою ведення переговорів, затвердження і реалізації договорів. Разом з тим, суть кожного етапу залишається незмінною для всіх країн.

У цьому розділі проаналізовано кожний етап процесу. Його мета – допомогти країнам, що не достатньо ознайомлені з процесом укладання угод про соціальне забезпечення, сформулювати адекватне бачення процесу і відповідні очікування.

5.1. Попереднє обговорення

Відправною точкою для укладання угоди про соціальне забезпечення зазвичай є неформальна зустріч експертів відповідних країн для того, щоб (а) обмінятися інформацією про наявні в країні системи соціального забезпечення та (б) взаємно поінформувати про наміри країн застосовувати принципи, що лежать основі угод про соціальне забезпечення (рівноправність, експорт допомог, визначення застосовного законодавства, підсумовування накопичених періодів, адміністративна допомога).

⁸³ Із 13 держав і територій, які підписали і ратифікували Угоду CARICOM, Канада уклала багатосторонні угоди про соціальне забезпечення із 9 державами.

Інформація, що нею обмінюються експерти, зазвичай включає дані про галузі соціального забезпечення, в яких функціонують відповідні системи, масштаби охоплення цими системами (категорії працівників, на яких вони поширюються), види допомоги, що надаються в рамках систем, вимоги до одержувачів допомог та будь-яка інша інформація, яка допоможе експертам з іншої країни зрозуміти систему соціального забезпечення країни. Якщо країна *не хоче*, щоб майбутня угода поширювалася на певні галузі соціального забезпечення або на певні види допомоги, експерти від цієї країни повинні пояснити причини, через які країна має намір зробити виняток для галузей чи видів допомоги.

Експерти, наскільки це можливо, повинні обмінятися копіями текстів законів про соціальне забезпечення і текстів уже укладених країнами угод про соціальне забезпечення. Оскільки така інформація часто є доступною через веб-сайти міністерств чи установ соціального забезпечення, може бути цілком достатнім надати посилання на відповідні веб-ресурси, де можна знайти всю необхідну інформацію. Хоча за правилами етикету було б доречним надати документи мовою, яку розуміють експерти другої країни, однак не передбачається, що країна зобов'язана забезпечувати переклад текстів законів чи угод іноземною мовою.

У ході попереднього обговорення експерти зазвичай надають інформацію про процедури, яких дотримується країна у процесі укладання угоди про соціальне забезпечення, у тому числі і її затвердження (див. розділ 5.6). Експерти можуть також обговорити час, необхідний для здійснення подальших кроків у процесі укладення угоди, та погодити, яка саме країна буде готувати проект угоди (див. наступний розділ).

Попередні обговорення, що їх ведуть експерти з питань соціального забезпечення, зазвичай не передбачають якихось остаточних рішень чи зобов'язань для сторін, тобто вони не зобов'язують сторони переходити в обов'язковому порядку до офіційних переговорів щодо угоди або термінів і умов, які можуть бути включені в текст документа. Такий підхід є особливо доречним, якщо країна не впевнена, чи вона дійсно хоче укласти угоду, але принаймні цей етап передбачає розгляд такої можливості.

5.2. Підготовка попереднього проекту угоди

Після попереднього обговорення одна із країн готує попередній проект угоди, який слугуватиме відправною точкою для переговорів. Буде корисно, якщо країна, яка готуватиме документ, буде визначена на першому етапі процесу – під час попереднього обговорення. Але якщо не було такої можливості, то це можна зробити в ході подальшої переписки між сторонами.

Попередній проект повинен максимально повно відображати очікування сторін щодо застосування принципів угод, про які експерти вели мову під час попереднього обговорення. Якщо країни віддали перевагу різним принципам, то в попередньому проекті доречно зазначити всі принципи, що були названі обома країнами.

Іноді приймається рішення, що кожна країна готує власний попередній проект угоди. Це є доречним у першу чергу у випадках, коли країни мають суттєво відмінні позиції або якщо одна або більше країн запропонували особливі «нетипові» положення, які зазвичай вона включає в тексти угод і які відображають специфіку національного законодавства про соціальне забезпечення або практики.

Коли попередній проект або проекти готові, тексти надсилаються до всіх країн заздалегідь перед проведенням переговорів, щоб експерти могли проаналізувати попередній проект або проекти угоди і підготувати позицію країни. Потрібно докласти усіх можливих зусиль, щоб уникнути надсилання попереднього договору напередодні дня проведення переговорів, або ще гірше – представлення тексту на самих переговорах.

Якщо у попередньому проекті є положення, які країна вважає особливо проблематичними для неї, то така країна може підготувати власні пропозиції (альтернативні, або зустрічні) у письмовій формі і заздалегідь надіслати їх іншій стороні або ж розповсюдити їх, коли в ході переговорів на обговорення виноситиметься відповідне положення.

5.3. Переговори

Задіяні країни проведуть один або більше раундів переговорів для досягнення згоди щодо тексту угоди про соціальне забезпечення. Попередній проект або проект, що його щойно обговорили, буде відправною точкою для етапу переговорів.

Переговори зазвичай передбачають постатейний перегляд попереднього проекту або проектів, починаючи з назви і преамбули, і закінчуючи блоком про підписання. Наскільки можливо, метою перегляду і обговорення кожної статі повинно бути погодження конкретних формулювань статей. Якщо формулювання статті погоджене, із змінами або без змін початкового формулювання, стаття вноситься у переглянутий проект, що його додають до протоколу переговорів (про це мова буде йти далі).

Не завжди буде можливо погодити формулювання всіх статей угоди в ході лише одного обговорення. Будуть статті, стосовно яких сторони матимуть різні точки зору, що не можуть бути узгодженими негайно або можливі варіанти яких повинні бути погоджені із різними міністерствами. Якщо всі такі точки зору були вичерпно представлені, а на питання, якщо вони були, надані відповіді, подальше обговорення відповідних статей необхідно перенести на наступний раунд переговорів або ж домовитися про переписку між сторонами. Якщо переглянутий проект угоди додається до протоколу переговорів, такі положення часто виділяють за допомогою квадратних дужок ([...]).

Кількість раундів переговорів, що їх необхідно провести для укладення угоди, у кожному випадку може бути різною. У більшості випадків необхідно провести два раунди, кожен із яких триває 3-5 днів. Для укладення одних угод потрібно провести лише один раунд переговорів, а для інших – значно більше. Якщо проводиться більше, ніж один раунд, то зазвичай раунди проводяться на території задіяних країн по черзі, про що країни домовляються завчасно.

До завершення кожного раунду переговорів зазвичай готується протокол, у якому викладений зміст дискусій. Переглянутий проект угоди, в якому зазначені статті, погоджені (а також ті, які не вдалося погодити) у ході дискусії, додається до протоколу разом із списком учасників переговорів та іншими матеріалами, що могли обговорюватися.

Протокол зазвичай готує сторона, на території якої проводилися переговори. По можливості протокол підписується під час закриття раунду переговорів головами делегацій. Якщо підписання протоколу неможливе (наприклад, тому що протокол потрібно перекласти), протокол може бути підписаний і розповсюджений після переговорів у паперовій або електронній формі. Кожна делегація повинна мати оригінал підписаного протоколу.

Ступінь деталізації інформації в протоколі може бути різним залежно від практики країн-учасниць переговорів і змісту самих переговорів. У цілому протокол буде відносно стислим (дві-три сторінки тексту протоколу і додатки). У першу чергу це матиме місце у тих випадках, коли не виникало багато спірних питань і/або коли погоджений текст угоди чітко сформульований і тлумачиться однозначно. Однак якщо подальше обговорення деяких статей тексту угоди було перенесено на наступний раунд переговорів, то до протоколу необхідно включити відповідні пояснення. Цей документ, крім іншого, може слугувати пам'яткою у ході подальшої роботи.

До того ж, якщо зміст або мета положення угоди не зовсім чітко зрозумілі навіть для поінформованого читача, або якщо якесь положення стало предметом суперечок і вимагало суттєвого компромісу, пояснення цілей положення, включене до протоколу,

може стати у нагоді. Це має особливе значення, якщо положення викликає гострі дискусії навколо змісту або практичного застосування після підписання угоди. У зв'язку з цим слід згадати Статтю 31 *Віденської конвенції про право міжнародних договорів*, у якій зазначається, що з метою підтвердження змісту положення договору⁸⁴ або тлумачення положення, «можливе посилання на контекст тлумачення [договору], у тому числі і на підготовчу роботу до укладання договору та обставини його укладання» [UN 1969].

Під час завершення переговорів, коли вже погоджений повний текст угоди, голови делегацій кожної країни-учасниці переговорів зазвичай візують текст. Це означає, що позиції глав делегацій щодо тексту співпадають. При цьому, якщо інше не зазначене, візування тексту не допускає внесення змін до тексту у майбутньому під час подальшого перегляду тексту (див. наступний розділ), якщо задіяні країни не дають на це згоди.⁸⁵

5.4. Перегляд погодженого тексту

Не зважаючи на візування погодженого тексту главами делегацій у дусі добросовісного співробітництва, текст все ж підлягає перегляду відповідними органами влади кожної задіяної країни (наприклад, експертами з питань укладання договорів міністерств закордонних справ і юристами міністерств юстиції). Протокол останнього раунду переговорів зазвичай містить зауваження про можливість перегляду тексту, у результаті чого можуть виноситися пропозиції про внесення змін до формулювань конкретних положень погодженого тексту угоди.

Будь-які зміни, ініційовані у результаті перегляду тексту угоди, повинні бути мінімальними і стосуватися лише питань, що мають для країни особливо важливе значення. Якщо зміни обумовлені практикою укладання договорів або правовими аспектами, що лежать за межами сфери соціального забезпечення (наприклад, питання конституційності), то такі питання повинні вирішуватися за допомогою обговорень безпосередньо міністерствами через дипломатичні канали. Експерти з питань соціального забезпечення не повинні, з огляду на їх повноваження, вирішувати питання, що не входять до сфери їхньої компетенції і відповідальності.

Якщо у результаті такого перегляду необхідно вносити зміни до завізованого тексту, то такі зміни повинні бути погоджені з усіма задіяними країнами. У такому випадку згода інших країн повинна підтверджуватися письмово листом або електронним повідомленням, щоб уникнути можливих непорозумінь.

5.5. Підписання угоди

Після того як відповідні органи влади кожної країни погодили остаточний текст угоди, угода готова до підписання. Час і місце підписання угоди визначаються у ході консультацій між відповідними країнами.

Країна, де відбудеться підписання угоди, зазвичай відповідає за підготовку примірників угоди для себе і для всіх країн, що підписують документ. Однак практика може різнитися залежно від обставин. У будь-якому випадку вкрай важливо, щоб кожна країна мала оригінальний примірник підписаної угоди для його занесення до реєстру договорів міністерства закордонних справ.

Звичайною міжнародною практикою є те, що у примірнику угоди, яку отримує певна країна, назва цієї країни зазначається першою у заголовку, преамбулі та у частині, де ставляться підписи. Наприклад, у двосторонній угоді між країнами X та Y, заголовок

⁸⁴ Див. виноску 12. Угода про соціальне забезпечення без сумніву підпадає під визначення договору, що його містить *Віденська конвенція про право міжнародних договорів* [UN 1969].

⁸⁵ Міністерство закордонних справ Великобританії, наприклад, визначає термін «візування» як процедуру, яка означає лише попередню тимчасову згоду щодо тексту договору з боку делегацій, що була досягнута у процесі переговорів» [FCO 2007].

угоди у примірнику країни X такий: «Угода про соціальне забезпечення між країною X та країною Y», в той час як заголовок угоди у примірнику країни Y такий: «Угода про соціальне забезпечення між країною Y та країною X». У практиці укладання договорів деяких країн те ж правило може застосовуватися і до положень самої угоди (наприклад, у статті, в якій описується законодавство кожної країни, що стосується реалізації угоди).

Міністерства закордонних справ повинні дати інформацію про практику укладання договорів. У разі, якщо практика задіяних країн відрізняється, то міністерства закордонних справ повинні вирішити питання про врегулювання розбіжностей через дипломатичні канали.

Якщо угода підписується від імені країни представником, іншим, ніж глава держави, глава уряду або міністр закордонних справ, для цього повинен бути підготовлений документ, який засвідчує, що країна надає всі повноваження відповідній особі підписати угоду. Орган, який готує документ про повноваження підписати угоду, може різнитися залежно від країни. Це може бути, наприклад, глава держави, рада (кабінет) міністрів, міністр закордонних справ за погодженням із радою міністрів або інший орган, який має на це право згідно із законодавством.

5.6. Затвердження угоди

Більшість угод не набувають чинності після підписання. Необхідно пройти іще один етап. Він полягає в затвердженні або ратифікації угоди кожною країною згідно із вимогами конституції, законів і/або практикою укладання договорів.

Процедура затвердження або ратифікації може суттєво відрізнятися залежно від країни. У деяких країнах, наприклад, угода повинна бути подана на розгляд парламенту для затвердження, і з цього питання має відбутися голосування. В інших країнах угода повинна виноситися на обговорення в парламенті, але вона вважається схваленою, якщо парламент не прийняв рішення про її обговорення протягом установленого періоду (наприклад, протягом 30 днів з дня винесення угоди на обговорення).⁸⁶ У ряді країн передбачається схвалення угоди радою міністрів.

У широкому сенсі термін «ратифікація» означає «затвердження» по відношенню до угоди. У юридичному сенсі термін «ратифікація» означає спеціальну офіційну юридичну процедуру.⁸⁷ Закони або конституції багатьох країн вимагають ратифікацію договорів. В інших країнах достатнім є затвердження угоди.

5.7. Укладення адміністративного договору

Угода про соціальне забезпечення визначає правову основу для координації систем соціального забезпечення відповідних країн. Угода вносить зміни у національне законодавство про соціальне забезпечення і створює права і обов'язки, які не існують з огляду лише на національне законодавство (наприклад, призначення пенсії шляхом підсумовування накопичених періодів, коли пенсія не може призначатися лише згідно з національним законодавством). Угода про соціальне забезпечення також запроваджує принципи, які визначають взаємну адміністративну допомогу, яку установи соціального

⁸⁶ Цю процедуру часто називають «негативна резолюція».

⁸⁷ Міністерство закордонних справ Великобританії зазначає, що ратифікація «відбувається після підписання і означає згоду держави стосовно зобов'язань, що виникають у зв'язку з договором. Вона передбачає занесення документа про ратифікацію до архівів іншої держави (двостороння угода) або до Депозитарію (багатостороння угода). Будь-який процес отримання згоди парламенту на ратифікацію не є ратифікацією, хоча досить часто, але хибно називається так» [FCO 2007]. Віденська конвенція про право міжнародних договорів подає чотири терміни – ратифікація, схвалення, затвердження і приєднання, – які можуть використовуватися на позначення «міжнародного акту ... коли держава на міжнародному рівні засвідчує свою згоду бути зв'язаною договором» [UN 1969].

забезпечення кожної країни надаватимуть одна одній.

Допоміжний інструмент, відомий як адміністративний договір, описує більш детально процес надання адміністративної допомоги. Він визначає варіанти надання допомоги і відповідні процедури та ін.

Дозвіл на укладення адміністративного договору дається положенням самої угоди. Зазвичай міністерства, відповідальні за реалізацію законодавства про соціальне забезпечення відповідних країн, зазначені в угоді як «компетентні органи», мають повноваження укладати адміністративний договір. У деяких випадках на це уповноважують установи, відповідальні за сприяння реалізації законодавства про соціальне забезпечення, що зазначені в угоді як «компетентні установи»⁸⁸.

В цілому адміністративні договори - це контракти між органами і установами соціального забезпечення, які визначають терміни і умови, на яких вони будуть співпрацювати і допомагати одне одному з метою реалізації угоди і законодавства, до якого застосовується угода.

Є кілька прикладів адміністративних договорів, що виходять за межі адміністративних питань, і це має вплив на права і обов'язки застрахованих осіб згідно із угодою. У таких випадках перевищені повноваження, надані компетентним органам і/або установам, щодо укладення адміністративного договору. Таких ситуацій слід уникати. Якщо питання прав і обов'язків не вирішуються на основі самої угоди про соціальне забезпечення, то таку угоду слід переглянути. Адміністративний договір не повинен, і згідно із законодавством більшості країн, *не може* слугувати інструментом усунення недоліків, недоробок і неточностей, що їх може містити угода.⁸⁹

Зазвичай адміністративний договір визначає, шляхом згадування назви, конкретну установу або установи кожної сторони угоди, що виконує роль «контактного органу» в рамках реалізації угоди про соціальне забезпечення. Контактний орган – це орган, що зазвичай відповідає за комунікацію, надсилання і отримання документів (наприклад, заяв на отримання допомоги), пов'язаних із угодою. Залежно від структури системи соціального забезпечення, може бути визначено більше, ніж один контактний орган. Наприклад, у випадку країн, де одна установа відповідає за збір внесків до системи соціального забезпечення, а друга установа відповідає за встановлення прав на допомогу. Перша установа (або один із її департаментів) може виступати контактним органом з питань визначення застосовного законодавства, а друга установа (або один із її департаментів) може виступати контактним органом з усіх інших питань, пов'язаних із реалізацією угоди.

Якщо в угоді не зазначена назва компетентних органів і/або компетентних установ країн, що підписали угоду про соціальне забезпечення, назви компетентних органів або установ зазначаються в адміністративному договорі.⁹⁰

⁸⁸ У більшості угод про соціальне забезпечення терміни «установа» і «компетентна установа» є взаємозамінними. Однак інколи важливо робити розрізнення між «установою», тобто будь-якою установою, яка відповідає за адміністрування програм соціального забезпечення, що на них поширюється угода про соціальне забезпечення, та «компетентною установою», тобто установою, що є уповноваженою («компетентною»), згідно із застосовним у країні законодавством, діяти у конкретному випадку.

⁸⁹ Адміністративний договір може використовуватися для уточнення, в адміністративних і функціональних цілях, термінів, що застосовуються в угоді, а також конкретних процедур застосування конкретних положень угоди. Наприклад, положення угоди про підсумовування періодів твердить, що у випадку, якщо періоди, накопичені згідно з вимогами системи соціального забезпечення однієї країни, співпадають із періодами, накопиченими згідно з правилами іншої системи соціального забезпечення, то буде зараховуватися тільки один із періодів, які співпадають. У такому випадку адміністративний договір може містити правила, що діють у випадку співпадань періодів.

⁹⁰ Зважаючи на те, що угода про соціальне забезпечення є договором, а тому внесення змін і доповнень може зайняти досить багато часу, багато країн віддають перевагу тому, щоб в

Адміністративний договір має особливе значення для реалізації та адміністрування угоди. Тому договір повинен бути укладений і підписаний до того, як набуде чинності сама угода. Таким чином договір може набувати чинності у той же день, коли набуває чинності угода про соціальне забезпечення.

Хоча адміністративний договір відіграє дуже важливу роль у реалізації угоди про соціальне забезпечення, він сам по собі не є достатнім. Є також потреба у погодженні формулярів, які будуть використовуватися у ході застосування угоди, і у детальному описі процедур, яких необхідно дотримуватися. Формуляри і детальний опис процедур повинні бути погоджені між компетентними органами і контактними органами відповідних країн у ході обговорення шляхів реалізації угоди.

5.8. Набуття чинності угодою

Останнім етапом процесу укладання угоди про соціальне забезпечення є етап набуття чинності. Коли кожна країна-учасниця угоди виконала всі правові вимоги, необхідні для затвердження або ратифікації угоди, і адміністративний договір був підписаний, угода набуває чинності в день, що зазвичай визначається згідно з положеннями самої угоди. Це може бути, наприклад, дата, погоджена відповідними країнами у результаті обміну дипломатичними нотами. Більш поширене формулювання, яке можна знайти в угодах про соціальне забезпечення, визначає, що угода набуває чинності в перший день другого (третього або четвертого)⁹¹ місяця, що йде після обміну документами про ратифікацію або повідомленнями про те, що національні вимоги були виконані. Наприклад, якщо відповідне положення угоди твердить, що угода набуває чинності у перший день другого місяця, що йде після обміну документами про ратифікацію, і якщо обмін документами про ратифікацію відбувся в будь-який день листопада, то угода набуває чинності 1 січня.

5.9. Тривалість періоду, необхідного для укладення угоди

Час, необхідний для виконання восьмого етапу, який щойно був описаний, може суттєво варіюватися залежно від конкретної угоди. Досить рідко цей етап займає менше, ніж півтора року. Інколи потрібно значно більше часу.

Країна, що не має досвіду або має незначний досвід укладання угод про соціальне забезпечення, зазвичай потребуватиме більше часу для укладення першої угоди, ніж країна, що має значний досвід укладання угод. Важливо, щоб країна, яка тільки почала укладати угоди, була на перших порах досить обережною, оскільки прецедент, що матиме місце у випадку укладення першої угоди, може визначити модель роботи в ході укладання подальших угод, яку буде досить складно змінити при укладанні наступних угод.

угоді були сформульовані загальні положення про компетентні органи і установи. Такі загальні положення можуть містити, наприклад, визначення терміна «компетентний орган», згідно з яким це «міністерство, наділене повноваженнями, згідно із законодавством про соціальне забезпечення країни-учасниці угоди, адмініструвати таке законодавство». При використанні таких формулювань немає необхідності вносити зміни до тексту угоди, якщо країна змінює назву міністерства або відповідні обов'язки покладаються на інше міністерство. І якщо в угоді використовуються такі загальні формулювання, то конкретні назви органів і/або установ зазначаються в адміністративному договорі. У майбутньому адміністративний договір може змінюватися і доповнюватися, у разі необхідності, шляхом обміну відповідною кореспонденцією між компетентними органами.

⁹¹ Хоча формулювання «перший день другого місяця» дуже поширене, тривалість періоду залежатиме від юридичних і адміністративних особливостей. Наприклад, якщо законодавство країни вимагає опублікування тексту угоди в офіційній газеті країни у період між датою обміну документами про ратифікацію і датою набуття чинності угодою, може потребуватися і більш тривалий період (3-4 місяці). Аналогічно, якщо органи соціального забезпечення країни хочуть зробити тираж формулярів для подання заяв на отримання допомог, що їх регулює угода, до моменту набуття чинності угодою, то в цьому випадку також може потребуватися більше часу.

6. Контрольний список для підготовки до переговорів

Для того щоб переговори про укладання угод про соціальне забезпечення проходили максимально ефективно, важливо завчасно зібрати основну інформацію, в першу чергу про систему соціального забезпечення вашої країни і систему соціального забезпечення країни, з якою будуть проводитися переговори.⁹² При цьому важливо також враховувати позицію країни щодо цілей, описаних у розділі 2, і питань, про які йшлося у розділі 3. У цій главі йдеться про контрольний список питань, які необхідно розглянути у ході підготовки до переговорів.

6.1. Дані про вашу країну та про іншу країну

Серед головних питань, які необхідно вивчити керівникам урядових органів (керівникам міністерств, членам парламенту, постійним секретарям, генеральним секретарям, генеральним директорам), коли на затвердження передається пропозиція ініціювати обговорення щодо укладення угоди про соціальне забезпечення, це питання про те, чи угода буде сприятливою для населення і скільки буде коштувати державі реалізацію такої угоди. На жаль, навряд чи можливо мати точні відповіді на ці питання. Дані, які необхідні для аналізу, зазвичай відсутні, навіть якщо статистика у країні добре розвинута. Зазвичай потрібно мати оцінки та інтерполяції на основі загальних статистичних даних, які часто доповнюють «поінформовані припущення».

Ключові питання, стосовно яких треба шукати дані, такі:

- скільки мігрантів із країни, із якою є намір укласти угоду, перебувають у вашій країні;⁹³
- скільки працівників-мігрантів із вашої країни перебувають у другій країні;
- який потік мігрантів між країни щорічно;
- чи цей потік збільшився, чи зменшився чи залишився приблизно таким же протягом останніх років (наприклад, протягом останніх десяти років).

Наявні дані, які дають відповідь на зазначені вище питання, слід, наскільки це можливо, згрупувати за місцем призначення (місто або регіон), статтю і віком працівників-мігрантів, секторами економіки, в яких вони зайняті.

Існують міжнародні бази даних про працівників-мігрантів. Одна із них – Глобальна база даних про мігрантів та їх походження, які веде Центр розвитку і досліджень міграції, глобалізації і бідності при Університеті в Суссексі, Великобританія [DRC Migration 2007].⁹⁴

⁹² Щоб спростити аналіз у цьому розділі, припускається, що переговори будуть проводитися з приводу укладання двосторонньої угоди. Однак те ж саме стосується і переговорів щодо укладення багатосторонньої угоди.

⁹³ Кількість працівників-мігрантів у країні зазвичай означає «загальну чисельність мігрантів» у країні. Дані про кількість мігрантів, якщо вони існують, зазвичай не розділені на групу працівників-мігрантів і групу членів їхніх сімей (подружжя, діти, утриманці), які супроводжують працівників-мігрантів. Якщо має місце саме така ситуація, необхідно робити інтерполяції. І навіть якщо деякі країни мають дані про кількість громадян інших країн, що живуть у країні (інколи дуже детальні дані), сукупні дані зазвичай не роблять розрізнення між не громадянами, які проживають у країні на постійній основі або протягом тривалого періоду і мігрантами, що дійсно є працівниками-мігрантами; також дані зазвичай не групуються за кількістю не громадян, що прибули у країну іще дітьми, або не громадян, які ніколи не працювали у своїй країні, а тому на них не буде поширюватися угода про соціальне забезпечення, можливо, лише за винятком випадків, коли такі особи можуть отримувати допомогу як утриманці або допомогу у зв'язку з втратою годувальника. Особливу увагу треба приділити тлумаченню відповідей на питання про країну походження, що їх дають респонденти в рамках перепису населення. Цілком можливо, що частина працівників-мігрантів провели багато часу у третій країні перед тим, як прибути до останньої країни призначення, але у даних перепису населення ця інформація не зафіксована. До того ж, залежно від того, що означає термін «країна походження» в рамках перепису населення і того, як його розуміють респонденти, друге і навіть третє покоління осіб, що народилися в країні призначення, можуть зазначати країною походження країну, із якої походять їхні батьки або прабатьки.

⁹⁴ Хоча Глобальна база даних про походження мігрантів є корисним джерелом інформації, треба

Інша – інтернет-база даних МОП LABORSTA [ILO 2011c].

Крім даних про чисельність мігрантів і міграційні потоки, корисно також знати практику країни, з якою є намір укласти угоду, у сфері координації системи соціального забезпечення із системами соціального забезпечення інших країн. Ключовими питаннями є такі:

- чи ця країна уже підписувала двосторонні угоди про соціальне забезпечення раніше;
- якщо так, то коли були підписані ці угоди і які положення вони містять;
- чи ратифікувала ця країна конвенції МОП про соціальне забезпечення працівників-мігрантів (*Конвенція МОП № 118 про рівноправність у галузі соціального забезпечення, 1962 р.*, [ILO 1962] і *Конвенція № 157 про збереження прав у галузі соціального забезпечення 1982 р.* [ILO 1982]).

Багато інформації про угоди про соціальне забезпечення, підписані державами-членами МОП, у тому числі посилання на електронну версію текстів угод, можна знайти в базі МОП NATLEX, доступній через сайт МОП [ILO 2011b].

Аналіз угод про соціальне забезпечення, укладених країною, з якою є намір вести переговори про укладення угоди, може значно допомогти у формуванні позиції вашої країни під час переговорів. Це допоможе прояснити багато нюансів, щоб сформулювати позицію, а також у разі необхідності сформулювати зустрічні пропозиції для обговорення. Аналіз також може показати, на які поступки йшла інша країна раніше, і на які може піти у ході переговорів із вашою країною, якщо зробити відповідні пропозиції.

6.2. Інформація про систему соціального забезпечення вашої країни і системи іншої країни

Як зазначалося у розділі 5.1, першим етапом процесу укладання угоди про соціальне забезпечення зазвичай є попередні обговорення, в ході яких експерти з питань соціального забезпечення від обох сторін обмінюються інформацією про системи соціального забезпечення, які запроваджені у їхніх країнах. Щоб попередні обговорення були максимально ефективними, корисно попередньо вивчити систему соціального забезпечення країни, з якою будуть вестися переговори, і звичайно ж мати у розпорядженні ту інформацію про систему соціального забезпечення вашої країни, яка доступна експертам від іншої країни.

На перший погляд вивчення системи соціального забезпечення іншої країни може здаватися не таким уже і необхідним. Хіба делегація від іншої країни не скаже вам усе, що вас цікавить, у ході обговорень? Мабуть що так, але технічні експерти часто вживають жаргони, описуючи свої системи, а жаргони, які добре розуміють експерти однієї країни, можуть бути зовсім незрозумілими для експертів іншої країни або ж трактуватися хибно. До того ж, з огляду на складність систем соціального забезпечення, експерти часто опускають деталі, які можуть представляти інтерес для експертів іншої країни. Тому попереднє вивчення системи допоможе уникнути багато труднощів.

Питання, які слід ретельно вивчити перед попередніми обговореннями:

- **Структура системи соціального забезпечення:** які галузі соціального забезпечення формують систему соціального забезпечення іншої країни?
- За яким принципом створені галузі соціального забезпечення (наприклад, соціальне страхування, система всезагального доступу, фонд страхових

виважено ставитися до інформації із цього джерела, бо багато даних отримані в результаті інтерполяції. Крім того, у ній не робиться розрізнення між працівниками-мігрантами у тому значенні, в якому цей термін вживається у даній публікації, та такими мігрантами, як біженці, головною метою міграції яких не було працевлаштування.

накопичень та ін.)?

- **Категорії осіб, на яких поширюється система соціального забезпечення:** на кого поширюється система соціального забезпечення? Це лише громадяни країни і/або постійні жителі?
- Чи на всіх найманих працівників поширюється система, чи лише на працівників певних секторів економіки чи компаній із певною мінімальною кількістю працівників (наприклад компаній, де працює більше, ніж п'ять працівників)? Чи є інші обмеження щодо охоплення найманих працівників, наприклад, охоплення лише працівників міських зон?
- Чи поширюється система на самозайнятих працівників? Якщо так, то за яким критерієм (як зазначалося у розділі 2.3.2, за критерієм країни, де здійснюється діяльність самозайнятою особою чи за критерієм країни проживання самозайнятої особи)?
- Чи поширюється система на моряків? Якщо так, то за яким критерієм (як зазначалося у розділі 2.3.3, за правилом прапора, за критерієм країни проживання, за критерієм країни, де підписана трудова угода чи за якимось іншим критерієм)?
- **Спеціальні системи:** чи є в країні спеціальні системи для деяких категорій працівників (наприклад, залізничників, шахтарів, службовців державних установ ⁹⁵)? Якщо так, то чи налагоджена їх координація із загальною системою⁹⁶? Наприклад, якщо працівник платив внески до спеціальної і загальної системи, але не має достатньо внесків до спеціальної системи, щоб мати право на допомогу, то чи враховуються внески, сплачені до спеціальної системи, при призначенні допомоги в рамках загальної системи?
- Якщо є спеціальна система для службовців державних установ,⁹⁷ то хто охоплений нею, крім співробітників міністерств та інших урядових органів? Наприклад, чи охоплені учителі державних шкіл системою для службовців державних установ? Медичні працівники, такі як медсестри і лікарі, що працюють у державних медичних закладах? Працівники державних підприємств? Чи охоплений спеціальною системою склад збройних сил і співробітники правоохоронних органів? Чи для них запроваджена окрема система?
- **Фінансування (внески):** Який встановлений розмір внесків для кожної галузі соціального забезпечення, і якщо є спеціальні системи, то який розмір внесків в рамках кожної такої системи? Які внески сплачують працівники і які внески сплачують роботодавці? Чи є верхня межа (максимальний розмір) заробітку, з якого сплачуються внески? Якщо так, то яка ця межа? Чи внески сплачуються з

⁹⁵ При розгляді спеціальних систем для службовців державних установ, до уваги зазвичай беруться системи, участь у яких заміняє участь у загальній системі. У багатьох країнах службовці державних установ охоплені в обов'язковому порядку загальною системою і на додаток до цього охоплені додатковою системою для службовців державних установ; остання система еквівалентна системі, що фінансується за рахунок внесків роботодавця (програми страхування робочих місць), яку часто можна зустріти у приватному секторі у багатьох країнах. Такі додаткові системи для службовців державних установ зазвичай не класифікуються як спеціальні системи, і на них не поширюється угода про соціальне забезпечення.

⁹⁶ Термін «загальна система» застосовується на позначення системи соціального забезпечення, що поширюється на працівників приватного сектору, які не охоплені спеціальними системами. Якщо у країні є лише одна система, що охоплює всіх працівників (можливо, також і самозайнятих осіб), то вона, за визначенням, є загальною системою.

⁹⁷ Деякі країни можуть мати більше, ніж одну систему для службовців державних установ. Наприклад, одна система може поширюватися на співробітників національних урядових органів, інша – на співробітників муніципальних органів, ще інша – на працівників державних підприємств.

усієї суми заробітку, чи є мінімум, з якого внески не сплачуються? Наприклад, внески не сплачуються із перших 2 000 одиниць заробітку в національній валюті. Якщо є встановлений мінімум, то який його розмір?

- **Експорт допомог:** Чи дозволяється експорт допомог? Якщо так, то чи можуть негромадяни країни отримувати допомогу за кордоном, чи цим правом наділені лише громадяни країни? Якщо не громадяни країни можуть отримувати допомогу за кордоном, то розмір допомоги розраховується так само, як і допомога, що надається громадянам країни? Чи є певні вимоги, виконання яких необхідне для експорту допомоги? Наприклад, чи запроваджений більш тривалий кваліфікаційний період для призначення допомоги, що підлягає експорту, порівняно із допомогою, що виплачується всередині країни? Чи допомога, яка підлягає експорту, індексується з урахуванням зростання прожиткового рівня таким же чином, як і допомога, що виплачується всередині країни?
- **Призначення допомог:** Які встановлені кваліфікаційні періоди для призначення допомог у кожній галузі соціального забезпечення (мінімальний період сплати внесків, період проживання, період зайнятості, охопленої системою соціального забезпечення, необхідний для призначення допомоги)?
- **Розрахунок допомог:** як розраховується розмір допомоги у грошовій формі у кожній галузі соціального забезпечення? Наприклад, чи враховується кількість років, протягом яких одержувач був охоплений системою соціального забезпечення (період сплати внесків, період проживання, період зайнятості) при розрахунку розміру допомог? Якщо так, то скільки одержувач «заробив» за кожний рік участі у системі соціального забезпечення (наприклад, два відсотки за кожний рік сплати внесків)? Чи береться до уваги середній розмір заробітків протягом встановленого періоду для визначення розміру допомог? Якщо так, то скільки становить цей період? Яким чином заробіток за попередні роки коригується (збільшується) при розрахунку середнього заробітку, щоб відобразити середній розмір заробітної плати на момент початку виплати допомоги?
- Коли починається виплата допомоги, чи коригується її розмір для врахування зростання прожиткового рівня? Якщо розмір допомоги збільшується, то коригування з урахуванням прожиткового рівня відбувається автоматично чи ситуативно? Якщо коригування робиться автоматично, як часто це робиться? Чи встановлюється гранична межа зростання прожиткового рівня перед тим, як робиться коригування?⁹⁸
- Чи робляться доплати утриманням (наприклад, чоловікові/дружині, дітям, дорослим членам сім'ї, що знаходяться на утриманні, наприклад, батькам, прабабкам та ін.)? Якщо такі доплати передбачені, то кому вони виплачуються? Які встановлені умови для здійснення доплат утриманням (наприклад, максимальний вік дітей)?
- Чи здійснюються періодичні перевірки для з'ясування, чи одержувачі допомоги іще живі? Якщо так, то як вони здійснюються?

Є також додаткові питання щодо конкретних галузей соціального забезпечення:

- **Допомога за віком (по старості):** який стандартний вік виходу на пенсію

⁹⁸ У системах соціального забезпечення деяких країн допомога коригується лише у випадку, коли прожитковий рівень перевищує певну межу – наприклад, 3%. Залежно від законодавства країни, коригуватися може або вся сума, на яку зростає прожитковий рівень (у тому числі і сума до встановленої межі), або лише та її частина, що перевищує встановлену межу.

(вік, при настанні якого пенсія виплачується у повному обсязі)? Чи встановлені пенсії для осіб, що не досягли пенсійного віку? Якщо так, який встановлений мінімальний вік, у якому може виплачуватися пенсія? Чи скорочується розмір пенсії для осіб, що виходять на пенсію раніше пенсійного віку? Якщо так, то на скільки? Чи збільшується розмір пенсії, якщо особа виходить на пенсію пізніше встановленого пенсійного віку? Якщо так, то на скільки збільшується розмір пенсії у такому випадку?

- **Допомога у зв'язку з інвалідністю:** яке визначення терміна «інвалідність» застосовується? Як встановлюється інвалідність? Чи є вимога, що особа повинна бути застрахованою у момент настання інвалідності, щоб мати право на отримання допомоги по інвалідності? Чи є вимога, що особа повинна мати хоча б мінімальний накопичений період участі у системі соціального забезпечення перед настанням інвалідності? Якщо так, то скільки становить цей період? Чи є вимоги проведення періодичних медичних оглядів для збереження права на допомогу по інвалідності? Якщо так, то як часто вони проводяться? Хто має право проводити такі огляди (наприклад, медичні працівники, як то лікарі або медсестри, що працюють в установі соціального забезпечення, медичні працівники приватних медичних закладів, визначених установою соціального забезпечення або медичний працівник за вибором одержувача допомоги і т.ін)?
- **Допомога у зв'язку з втратою годувальника:** які категорії осіб, що втратили годувальника, мають право на таку допомогу? Якщо це дружина померлого годувальника, то подружжя повинно було мати офіційно оформлений шлюб, чи на допомогу має право і жінка, яка спільно проживала з годувальником без офіційно оформленого шлюбу (громадянський шлюб)? Чи подружжя повинно бути різних статей? Чи втрачає вдова/вдівець право на допомогу у зв'язку з втратою годувальника у разі повторного офіційного одруження/громадянського шлюбу без офіційного оформлення?
- До досягнення якого віку дитина померлого годувальника має право на допомогу сиротам? Чи є максимальний вік для дітей, що навчаються у школі чи в університеті? Чи є максимальний вік для дитини з інвалідністю? Чи продовжується виплата допомоги сиротам, якщо дитина-сирота одружується?
- **Медична допомога у натуральній формі:** Чи повинна особа працездатного віку бути застрахованою у період зайнятості, коли відбувається подія, що обумовлює виплату допомоги? Чи мають право пенсіонери/одержувачі короткотермінових допомог у грошовій формі (наприклад, допомога по безробіттю) на медичну допомогу у натуральній формі? Чи мають право непрацюючі члени сім'ї застрахованої особи право на медичну допомогу у натуральній формі? Якщо так, то які саме члени сім'ї?
- **Допомога у зв'язку з хворобою і допомога у зв'язку з материнством:** Чи повинна особа бути застрахованою на момент, коли настає подія, що обумовлює виплату допомоги, щоб мати право на неї?
- **Допомога у разі трудового каліцтва або професійного захворювання:** чи має особа право на допомогу у разі трудового каліцтва або професійного захворювання, якщо травмування відбулося під час пересування на роботу або з роботи? Чи належать професійні захворювання до подій, що обумовлюють виплату допомоги? Якщо так, то які саме захворювання належать до таких подій? Чи вимагається проходження періодичних медичних оглядів для збереження права на допомогу у разі трудового каліцтва або професійного

захворювання? Якщо так, як часто потрібно їх проходити? Хто проводить такі огляди?

- **Допомога по безробіттю:** Чи встановлений максимальний період виплати допомоги по безробіттю? Якщо так, то який цей період? Щоб мати право на допомогу, що вже виплачується, чи повинна особа мати підтвердження, що вона шукає роботу? Якщо є вимоги до процесу пошуку роботи, яким чином особа має довести, що вона виконує встановлені вимоги?
- **Родинна допомога:** до досягнення якого віку дітей може виплачуватися родинна допомога на дітей? Допомога виплачується як на біологічних, так і на прийомних дітей? Чи повинні діти проживати із застрахованою особою для отримання такої допомоги?
- **Допомога для забезпечення прожиткового мінімуму:** Які види допомоги, якщо такі є, призначені для забезпечення прожиткового мінімуму? Якщо така допомога передбачена, то що таке перевірка на нужденність? Наприклад, чи скорочується максимальний розмір допомоги на одну одиницю національної валюти на кожну одиницю іншого доходу? Чи всі види інших доходів враховуються для перевірки нужденності?⁹⁹ Чи є інші критерії перевірки на нужденність?¹⁰⁰ Якщо так, то які це критерії?
- Чи є обмеження за критерієм громадянства щодо призначення допомоги для забезпечення прожиткового мінімуму у законодавстві про соціальне забезпечення іншої країни? Чи є обмеження за територіальним принципом (іншими словами, чи виплачується допомога лише особам, що проживають у країні)? Чи може допомога для забезпечення прожиткового мінімуму виплачуватися особам, що знаходяться за кордоном (наприклад, максимальний період, протягом якого допомога виплачується за кордон)?

Існує багато доступних джерел інформації про системи соціального забезпечення різних країн. Веб-сайт MISSOC (Спільна інформаційна система про соціальний захист) містить інформацію про 31 країну, де діють регламенти Європейського Союзу про соціальне забезпечення, про які йдеться у розділі 4.1, зокрема детальні таблиці за країнами і галузями соціального забезпечення [EU 2010b]. Таблиці MISSOC, що оновлюються двічі на рік, містять інформацію про фінансування і адміністрування.

Рада Європи готує таблиці по 12 європейських країнах, що є членами Ради Європи, але не є членами Європейського Союзу¹⁰¹, а також по трьох країнах за межами Європи, які мають статус спостерігача у Раді Європи.¹⁰² Ці таблиці, що називаються MISSCEO, можна знайти на сайті Ради Європи [CoE 2010]. Ці таблиці оновлюються раз на рік.

Менш детальною, але не менш корисною є інформація про системи соціального забезпечення більше, ніж 170 країн і територій різних регіонів світу, що викладена на веб-сайті Адміністрації соціального забезпечення США у розділі Програми соціального забезпечення у країнах світу (Social Security Programs Throughout the World, SSPTW) [SSA 2010/2009]. Ця інформація береться із оглядів і досліджень, що їх проводить Міжнародна асоціація соціального забезпечення (ISSA), і оновлюється раз у два роки.

⁹⁹ У деяких країнах, наприклад, виплачується допомога для забезпечення прожиткового мінімуму для літніх людей, вона призначається особам, чий дохід із системи пенсійного забезпечення, обумовленого внесками, чи то державної, чи то приватної, є низьким або ж відсутній взагалі. У такому випадку при перевірці на нужденність враховується лише інший дохід у формі пенсійних виплат.

¹⁰⁰ Визначення інших критеріїв для перевірки на нужденності див. у виносці 25.

¹⁰¹ Албанія, Вірменія, Азербайджан, Боснія і Герцеговина, Хорватія, Грузія, Колишня Югославська Республіка Македонія, Молдова, Російська Федерація, Сербія, Туреччина і Україна. Невдовзі буде доступною інформація про систему соціального забезпечення Чорногорії.

¹⁰² Австралія, Канада і Нова Зеландія.

Описи систем соціального забезпечення можна також знайти безпосередньо на сайті Асоціації [ISSA 2011].

Описи систем соціального забезпечення у базах даних, названих вище, можуть, звичайно, доповнюватися інформацією про чинне законодавство, що регулює систему соціального забезпечення країни. Органи і установи соціального забезпечення дедалі більшої кількості країн розміщують інформацію на своїх веб-сайтах. Крім того, посилання на електронні тексти законів про соціальне забезпечення багатьох країн можна знайти у базі даних МОП NATLEX, доступній через сайт організації [ILO 2011b].

6.3.Позиція вашої країни з приводу ключових аспектів угоди про соціальне забезпечення

Перед початком переговорів важливо сформулювати позицію вашої країни стосовно цілей, описаних у розділі 2, і питань, описаних у розділі 3. При формуванні позиції вашої країни необхідно провести консультації із різними міністерствами, навіть тими, що не займаються безпосередньо питаннями соціального забезпечення. Мова йде про міністерство закордонних справ, міністерство юстиції, міністерство фінансів. У країнах, де здійснюється контроль за транскордонними фінансовими транзакціями, необхідно проводити консультації із центральним банком.

Питання, які слід підняти у ході консультацій:

- **Види допомоги, на які буде поширюватися угода про соціальне забезпечення:** які галузі соціального забезпечення ваша країна готова включити в угоду про соціальне забезпечення? Чи є галузі соціального забезпечення або програми соціального забезпечення в межах галузей або види допомоги в межах програм, які ваша країна *не включатиме* в угоду про соціальне забезпечення? Через які причини?
- **Категорії осіб, на яких буде поширюватися угода:** чи ваша країна хоче, щоб угода поширювалася на всіх осіб, незалежно від громадянства, які підпадали або підпадають під дію законодавства про соціальне забезпечення,¹⁰³ а також на їх утриманців і осіб, що втратили годувальника, чи ваша країна обмежиться лише підходом на основі критерію громадянства?
- Якщо ваша країна віддає перевагу підходу на основі критерію громадянства, як ви обґрунтуєте таку позицію у переговорах із країною, яка має намір застосувати ширший (необмежений підхід)? Не зважаючи на прихильність до підходу на основі критерію громадянства, чи відмовиться ваша країна від вимоги громадянства по відношенню до утриманців і осіб, що втратили годувальника, які набули право на допомогу у результаті набуття прав громадянином? Чи готова ваша країна включити біженців і осіб без громадянства, що проживають на території вашої країни та іншої країни, до переліку категорій осіб, на яких поширюватиметься угода? Чи готова ваша країна погодитися на положення про охоплення угодою, особливо положення про працівників, направлених у відрядження, що будуть застосовуватися без урахування критерію громадянства?¹⁰⁴

¹⁰³ Для розуміння значення виразу «підпадати під дію» див. виноску 46

¹⁰⁴ Країни, що застосовують підхід на основі критерію громадянства у положеннях про категорії осіб, що на них поширюється угода, досить часто, з практичних міркувань, не враховують критерій громадянства у положеннях про охоплення угодою. Якщо від критерію громадянства не відмовляються, це може призвести до нетипових ситуацій. Наприклад, працівник, направлений у відрядження, що є громадянином однієї із країн-учасниць угоди, може мати право на допомогу згідно з положенням про працівників, направлених у відрядження і одночасно бути охопленим системою соціального забезпечення країни зайнятості протягом періоду відрядження, в той час як інший працівник, чия ситуація аналогічна, за винятком того, що цей працівник не є громадянином

- **Рівноправність:** в якій мірі ваша країна готова гарантувати рівноправність (тобто рівноправність стосуватиметься всіх, хто підпадав або підпадає під дію законодавства вашої країни про соціальне забезпечення і/або законодавства іншої країни, чи лише громадян вашої та іншої країни)? Якщо рівноправність надається лише громадянам країн, чи буде все ж рівноправність забезпечуватися біженцям і/або особам без громадянства? Чи буде рівноправність забезпечуватися особам, що набули прав, обумовлених правами громадянина країни, біженця або особи без громадянства?
- **Експорт допомог:** Якщо законодавство вашої країни не дозволяє експорту допомог, чи буде ваша країна робити виняток в рамках угоди про соціальне забезпечення для осіб, які живуть в іншій країні, що є стороною угоди?
- Якщо ваша країна дозволяє експорт допомог, але при цьому діють більш жорсткі вимоги до осіб, що живуть (або переїзжать) за кордон, чи буде ваша країна готова до підсумовування періодів, щоб задовольнити ці більш жорсткі вимоги?
- Якщо ваша країна готова дозволити експорт допомог для осіб, що живуть в іншій країні-учасниці угоди, чи буда ваша країна готова дозволити експорт допомог, якщо відповідні особи переїзжать до третьої країни?
- **Визначення застосовного законодавства:** якщо інша країна, з якою ви ведете переговори про укладання угоди про соціальне забезпечення, застосовує інше правило, ніж ваша країна, для встановлення охоплення самозайнятих осіб (див. розділ 2.3.2), якою буде вихідна позиція вашої країни з цього приводу? Якщо інша країна не погодиться із вашою вихідною позицією, чи готова ваша країна йти на поступки і в якій мірі? Якщо ваша та інша країни не зможуть прийти до взаємно прийнятного рішення, чи буде ваша країна готова дозволити випадки подвійного охоплення, кожне з яких буде розглядатися окремо, а рішення буде прийматися шляхом консультацій між компетентними органами згідно з «положеннями про винятки» (див. розділ 2.3.5)?
- Попереднє питання також стосується охоплення моряків (див. розділ 2.3.3).
- Який буде максимальний період відрядження за кордон, до якого буде застосовуватися положення угоди про працівників, направлених у відрядження?
- Чи дозволяє законодавство вашої країни про соціальне забезпечення охоплення системою соціального забезпечення співробітників дипломатичних представництв і консульських служб інших країн у вашій країні, що найняті з числа місцевої робочої сили (див. розділ 2.3.4)? Чи має ваша країна політику щодо охоплення соціальним забезпеченням співробітників дипломатичних представництв і консульських служб вашої країни за кордоном, найнятих із числа місцевої робочої сили? Чи повинна угода про соціальне забезпечення містити положення про охоплення співробітників дипломатичних представництв і консульських служб, найнятих із числа місцевої робочої сили?¹⁰⁵
- **Підсумовування:** Які періоди, накопичені в рамках системи соціального забезпечення іншої країни, ваша країна готова визнати для підсумовування періодів? Наприклад, якщо інша країна призначає допомогу за віком (по старості) лише за критерієм проживання, чи буде ваша країна готова визнати

однієї із країн-учасниць угоди, буде охопленим системою соціального забезпечення країни, де він перебуває у відрядженні.

¹⁰⁵ При підготовці відповіді на два останні питання наполегливо рекомендується провести консультації із міністерством закордонних справ.

періоди проживання в іншій країні при визначенні права на допомогу за віком (по старості) на основі підсумовування періодів, згідно із законодавством вашої країни? Якщо ваша країна не визнає такі періоди проживання для підсумовування, як ви поясните таке (як це видається) уникання принципу взаємності?

- Чи визнає ваша країна всі «еквівалентні періоди» згідно із системою соціального забезпечення іншої країни¹⁰⁶ для підсумовування періодів, щоб встановити право на допомогу згідно із вашим законодавством? А як щодо періодів добровільного страхування¹⁰⁷ (якщо інша країна дозволяє добровільне страхування)?
- Якщо ваша країна має спеціальні програми для певних категорій працівників, і якщо ці програми включені в угоду про соціальне забезпечення, які періоди, накопичені в рамках системи соціального забезпечення іншої країни, будуть враховуватися для підсумовування періодів при встановленні права на допомогу згідно із спеціальною програмою вашої країни? Наприклад, якщо ваша країна має спеціальну програму для працівників категорії X (скажімо, залізничників або шахтарів), але в іншій країні такі працівники включені до загальної системи, чи буде ваша країна готова враховувати періоди, накопичені в рамках загальної системи іншої країни, для підсумовування при встановленні права на допомогу в рамках спеціальної програми вашої країни, *за умови*, що може бути встановлено, що робота в іншій країні виконувалася у відповідному секторі (наприклад, на залізниці або на шахті)? Якщо так, то яким чином буде встановлюватися цей факт?
- Чи буде ваша країна готова визнати «підсумовування періодів, накопчених у третій країні», якщо періодів, накопчених у вашій країні та іншій країні-учасниці угоди, і які були підсумовані, недостатньо для призначення допомоги, але особа має періоди, накопичені в рамках системи соціального забезпечення третьої країни (див. розділ 4.6)?
- **Розрахунок розміру допомоги:** Як буде розраховуватися розмір допомоги в грошовій формі, якщо допомога призначається на основі підсумовування періодів? Ваша країна буде використовувати прямий розрахунок чи пропорційний (див. розділи 2.4.1 і 2.4.2)? Якщо ваша країна буде робити пропорційний розрахунок, коли для встановлення права на допомогу необхідне підсумовування періодів, то який метод розрахунку буде використовуватися, коли встановлення права на допомогу не потребує підсумовування періодів? Якщо використовуватиметься пропорційний розрахунок при підсумовуванні періодів для встановлення права на допомогу, і якщо використовуватиметься прямий розрахунок при встановленні права на допомогу без підсумовування періодів, і якщо у результаті пропорційного розрахунку розмір допомоги буде більшим, ніж при прямому розрахунку, то чи буде виплачуватися допомога, яка є більшою за розміром?¹⁰⁸

¹⁰⁶ Законодавство про соціальне забезпечення багатьох країн допускає, що деякі періоди є еквівалентними періодам сплати внесків, навіть якщо внески фактично не сплачувалися. Залежно від законодавства країни, ці періоди можуть включати періоди навчання у школі або університеті, періоди військової служби, періоди догляду за малими дітьми і/або періоди отримання соціальної допомоги, такої як допомоги по безробіттю або допомоги у зв'язку з інвалідністю. Загалом, якщо країна використовує такі «еквівалентні періоди» для встановлення права на допомогу в рамках соціального забезпечення, то вони визнаються іншою країною з метою підсумовування періодів в рамках угоди, для встановлення права на допомогу.

¹⁰⁷ Якщо періоди добровільного страхування визнаються з метою підсумовування періодів, розуміється, що це буде мати місце, лише якщо такі періоди не співпадають з періодами обов'язкового страхування.

¹⁰⁸ У більшості випадків прямі і пропорційні розрахунки дають однаковий або практично однаковий розмір допомоги. Однак, у деяких нетипових ситуаціях може виникнути суттєва різниця. Все ж виникають такі питання: яка ймовірність виникнення таких ситуацій і чи досить висока ця ймовірність,

- Якщо законодавство про соціальне забезпечення містить правило про уникнення або обмеження співпадання допомог (див. розділ 3.5), чи повинна в такому разі угода про соціальне забезпечення містити положення про поширення дії цих правил на порівнювані види допомоги, що виплачуються в рамках системи соціального забезпечення іншої країни?
- **Допомога у натуральній формі:** Якщо допомога у натуральній формі включена в угоду про соціальне забезпечення з метою «експорту» (тобто для надання медичних послуг, коли особа, охоплена системою соціального забезпечення іншої країни, перебуває у вашій країні), то чи буде ця допомога надаватися лише особам, які мають звичайне проживання у вашій країні? Чи така допомога надаватиметься також особам, які тимчасово перебувають у вашій країні (наприклад, як туристи, студенти або особи, що мають дозвіл на роботу протягом певного періоду)? Чи буде допомога в натуральній формі надаватися пенсіонерам із іншої країни, які знаходяться у вашій країні? Чи буде надаватися допомога членам сім'ї пенсіонера?
- Як будуть розподілятися витрати на допомогу у натуральній формі? Чи буде ваша країна покривати витрати повністю? Чи витрати будуть відшкодовуватися установою соціального забезпечення іншої країни? Чи витрати будуть «розподілятися» між країнами? Якщо останнє, то яке буде правило розподілу витрат, що їх мають покривати відповідні установи соціального забезпечення кожної країни?
- **Адміністративна допомога:** Які види адміністративної допомоги готові надавати органи і установи соціального забезпечення вашої країни органам і установам іншої країни? Які види адміністративної допомоги можуть очікувати від вашої країни органи і установи соціального забезпечення іншої країни? Наприклад, крім прийняття заяв на отримання допомоги в рамках систем соціального забезпечення, включених в угоду, чи будуть органи і установи соціального забезпечення кожної країни засвідчувати таку інформацію, як дата народження, дата одруження, смерті - від імені органів і установ іншої країни? Якщо така інформація засвідчуватиметься органом або установою соціального забезпечення однієї країни, чи буде орган або установа іншої країни вимагати, незважаючи на це, підтверджувальні документи (наприклад, свідоцтво про народження, одруження або смерть)?
- Чи будуть надаватися особливі види адміністративної допомоги (наприклад, проведення або організація медичного огляду), витрати на які будуть відшкодовуватися органом або установою, яка запросила проведення огляду? Якщо так, то витрати на які саме види адміністративної допомоги будуть відшкодовуватися? Яким чином, як часто будуть робитися запити на відшкодування?
- Які формуляри будуть використовуватися, коли особи, які живуть в одній країні, будуть звертатися за допомогою в рамках системи соціального забезпечення в іншій країні? Будуть використовуватися уже запроваджені формуляри, чи будуть розроблені спеціальні формуляри? Якщо спеціальні, то як і хто буде це робити?
- Які органи будуть виконувати роль «контактних органів», що відповідатимуть за направлення і отримання від іншої країни заяв на допомогу та інших документів, що стосуються реалізації угод про соціальне забезпечення? Чи будуть використовуватися спеціальні формуляри для направлення документів, надання відповідей на запити? Чи обмін інформацією між контактними органами буде відбуватися у паперовій формі (поштою, факсові повідомлення), чи за допомогою електронних засобів зв'язку?

щоб виділяти додатковий час і витрачати додаткові зусилля, аби робити подвійні розрахунки (прямий і пропорційний розрахунок) у всіх випадках? Зазвичай відповідь на друге питання буде «Ні».

- Які будуть запроваджені процедури, коли контактний орган однієї країни отримуватиме заяви на допомогу згідно із законодавством іншої країни?
- **Визначення:** Які в подібності вашої країни щодо визначення термінів, що їх зазвичай містить угода про соціальне забезпечення, наприклад: «допомога», «компетентний орган», «компетентна установа», «законодавство», «період охоплення системою соціального забезпечення», «територія»? Чи є інші терміни, яким ваша країна хотіла б дати визначення в угоді про соціальне забезпечення? Якщо є, то які це терміни і які визначення пропонує ваша країна?

Цей перелік питань доволі довгий і на перший погляд може навіть налякати. Однак, їх цілком можливо обговорити протягом 2-3 днів попередніх обговорень, якщо завчасно провести підготовчу роботу. Більше того, якщо попередньо підготувати відповіді на ці питання, то можна заощадити багато часу і зусиль після укладення угоди про соціальне забезпечення, якщо виникатимуть питання щодо змісту угоди і причин, які стоять за положеннями угоди.

7. Висновок

Угоди про соціальне забезпечення – випробуваний і перевірений метод зміцнення соціального забезпечення працівників-мігрантів і членів їхніх сімей. Звичайно, угоди не є панацеєю і не вирішують усіх аспектів комплексної проблеми соціального захисту працівників-мігрантів. Зазвичай угоди приносять користь лише для законних працівників-мігрантів, що працюють в офіційному секторі економіки. Однак світовий досвід показує, що не існує панацеї для вирішення різнопланової проблеми розширення соціального захисту як працівників-мігрантів, так і робочої сили в цілому. Для цього потрібна ціла низка рішень, а угоди про соціальне забезпечення представляють собою лише один із цілого набору інструментів.

Посилання

- CARICOM (Caribbean Community). 1996. *CARICOM Agreement on Social Security*. Georgetown (Guyana). http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/agreement_socialsecurity.jsp, accessed on 25 June 2011.
- CIPRES (Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale). 1996. *Convention Multilatérale de Sécurité Sociale de la CIPRES*. Lomé (Togo).
- CoE (Council of Europe). 2010. *Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe (MISSCEO)*. Strasbourg. http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/MISSCEO/tables_en.asp, accessed on 25 June 2011.
- DRC Migration. 2007. *Global Migrant Origin Database*. Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, University of Sussex, Sussex (United Kingdom). http://www.migrationdrc.org/research/typesofmigration/global_migrant_origin_database.html, accessed on 25 June 2011.
- EU (European Union). 2010a. *Regulation (EU) No 1231/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 extending Regulation (EC) No 883/2004 and Regulation (EC) No 987/2009 to nationals of third countries who are not already covered by these Regulations solely on the ground of their nationality*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:344:0001:0003:EN:PDF>, accessed on 25 July 2011.
- 2010b. *Mutual Information System on Social Protection (MISSOC)*. Brussels. http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en, accessed on 25 June 2011.
- 2009. *Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems*. Brussels. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:EN:PDF>, accessed on 25 June 2011.
- 2004. *Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems*. Brussels. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:200:0001:0049:EN:PDF>, accessed on 25 June 2011.
- 2003. *Council Regulation (EC) No 859/2003 of 14 May 2003 extending the provisions of Regulation (EEC) No 1408/71 and Regulation (EEC) No 574/72 to nationals of third countries who are not already covered by those provisions solely on the ground of their nationality*. Brussels. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0001:0003:EN:PDF>, accessed on 25 June 2011.
- 1972. *Council Regulation (EEC) No 574/72 of 21 March 1972 laying down the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1972R0574:20050209:EN:PDF>, accessed on 25 July 2011.
- 1971. *Council Regulation (EC) No 1408/71 of 14 June 1971 the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/consleg/1971/R/01971R1408-20060428-en.pdf>, accessed on 25 July 2011.
- FCO (Foreign and Commonwealth Office, United Kingdom). 2007. *Glossary of Treaty Terms*. London. <http://www.fco.gov.uk/servlet/Front?pagename=OpenMarket/Xcelerate/ShowPage&c=Page&cid=1007029396068>, accessed on 25 June 2011.
- Franssen, Wim and Tineke de Jonge. 2006. *The role of social security in protecting migrant workers*. Paper presented at the ISSA Regional Conference for Asia and the Pacific, New Delhi, India, 21-23 November 2006. ISSA, Geneva. <http://www.issa.int/engl/homef.htm>, accessed on 25 June 2011.
- Gellérné et al. 2011. *Modernised EU Social Security Coordination one year later – Looking forward*. Report of a conference hosted by the Ministry of Natural Resources of Hungary, Gödöllő, Hungary, 28-29 April 2011. Ministry of Natural Resources of Hungary, Budapest.
- http://www.eu2011.hu/files/bveu/documents/Modernised_social_security_coordination_conference_report_June_2011.pdf, accessed on 25 July 2011
- Holzmann, Robert, Johannes Koettl, and Taras Chernetsky. 2005. *Portability Regimes of Pensions and Health Care Benefits for International Migrants: An Analysis of Issues and Good Practices*. World Bank, Washington D.C. <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Pensions-DP/0519.pdf>, accessed on 25 June 2011.
- ILO (International Labour Office). 2011a. *Social security for social justice and a fair globalization*. Report VI

- prepared for the 100th Session of the International Labour Conference. Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_152819.pdf, accessed on 25 June 2011.
- 2011b. *NATLEX*. Geneva. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en, accessed on 25 June 2011.
 - 2011c. *LABORSTA Internet*. Geneva. <http://laborsta.ilo.org/>, accessed on 25 June 2010.
 - 2011d. *Social Protection Floors and Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva. Prepared for the 101st Session of the International Labour Conference in 2012.
 - 2010. *Coordination of Social Security Systems in the European Union: An explanatory report on EC Regulation No 883/2004 and its Implementing Regulation No 987/2009*. Budapest.
 - 1983. *Maintenance of Social Security Right Recommendation, 1983* (Number 167). Geneva. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, accessed on 25 June 2011.
 - 1982. *Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982* (Number 157). Geneva. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, accessed on 25 June 2011.
 - 1962. *Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962* (Number 118). Geneva. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, accessed on 25 June 2011.
 - 1952. *Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952* (Number 102). Geneva. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, accessed on 25 June 2011.
- ISSA (International Social Security Association). 2011. *Social Security Scheme Description Comparison*. Geneva. <http://www.issa.int/Observatory/Scheme-Description-Comparison>, accessed on 25 June 2011.
- 2008. *Dynamic Social Security for Africa: Extending social protection for development*. Geneva. <http://www.issa.int/Topics/Extending-coverage>, accessed on 25 June 2011.
- Kulke, Ursula. 2006. *The Role of Social Security in Protecting Migrant Workers: ILO's Approach*. Paper presented at the ISSA Regional Conference for Asia and the Pacific, New Delhi, 21-23 November 2006. ISSA, Geneva.
- Mkoubou, Innocent. 2011. *Presentation of the CIPRES General Convention on Social Security and challenges for its implementation*. PowerPoint presented at the Meeting of Experts on the Social Rights of Migrants and their Portability under a Transnational Framework, Rabat, 31 March-1 April 2011. http://www.dialogueuroafricainmd.net/web/uploads/activity/Social_rights/Session%208_M.%20Mokoumbou_EN_PP.pdf, accessed on 25 June 2011.
- OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social). 2009. *Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social*. Madrid. [http://www.oiss.org/IMG/pdf/Acuerdo de Aplicacion.pdf](http://www.oiss.org/IMG/pdf/Acuerdo_de_Aplicacion.pdf), accessed on 25 June 2011.
- 2007. *Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social*. Madrid. http://www.oiss.org/IMG/pdf/CONVENIO_MULTILATERAL_ESPANOL.pdf, accessed on 25 June 2011.
- SSA (Social Security Administration, United States). 2010/2009. *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2010; Europe, 2010; Africa, 2009; The Americas, 2009*. Washington, D.C. <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/asia/>, accessed on 25 June 2010.
- UN (United Nations). 1990. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. New York. <http://daccessdds.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/565/47/IMG/NR056547.pdf?OpenElement>, accessed on 25 June 2011.
- 1969. *Vienna Convention on the Law of Treaties*. New York. http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf, accessed on 25 June 2011.
 - 1967. *Protocol relating to the Status of Refugees*. New York. <http://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20606/volume-606-I-8791-English.pdf>, access on 25 June 2011.
 - 1963. *Vienna Convention on Consular Relations*. New York. http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf, accessed on 25 June 2011.— 1961. *Vienna Convention on Diplomatic Relations*. New York. http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_1_1961.pdf, accessed on 25 June 2011.
 - 1954. *Convention relating to the Status of Stateless Persons*. New York. http://treaties.un.org/doc/Treaties/1960/06/19600606%2001-49%20AM/Ch_V_3p.pdf, accessed on 25 June 2011.
 - 1951. *Convention relating to the Status of Refugees*. New York. <http://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20189/volume-189-I-2545-English.pdf>, accessed on 25 June 2011.

Глава III

Реалізація угод про соціальне забезпечення

1. Вступ

Жодний документ про координацію соціального забезпечення не може бути успішним і результативним без ефективного механізму його реалізації. Саме тому ця публікація призначена в першу чергу для експертів та управлінців, що займаються розробленням і впровадженням міжнародних документів про координацію соціального забезпечення. Публікація складається із трьох частин, кожна із них присвячена певним питанням координації соціального забезпечення.

Другий розділ третьої частини присвячений координації допомоги у натуральній формі в рамках системи соціального забезпечення. Як і будь-який вид допомоги в рамках системи соціального забезпечення, координація допомоги в натуральній формі має ряд особливих характеристик: підсумовування накопичених періодів, умови призначення допомоги, категорії осіб, які мають право на допомогу, відшкодування витрат. Особливу увагу слід приділити встановленню періодів участі в системі, або охоплення системою, умовам призначення допомоги і відшкодуванню витрат у зв'язку з наданням допомоги.

Третій і четвертий розділи третьої частини стосуються різних аспектів реалізації документів про координацію в цілому. Зміст цих розділів стосується пенсій, допомоги у зв'язку з хворобою, медичної допомоги, допомоги по безробіттю. У третьому розділі детально розповідається про адміністративні положення угод про соціальне забезпечення. Третій розділ служить путівником у процесі підготовки тексту адміністративних договорів, проведення переговорів та їх укладення, а також інших інструментів реалізації угод. Хоча адміністративні договори надзвичайно важливі для реалізації угод, дуже мало матеріалів і публікацій присвячені цьому питанню. Хоча дана публікація підготовлена на основі результатів багаторічного вивчення досвіду, накопиченого у сфері соціального забезпечення, важливо пам'ятати, що існують різні підходи до застосування адміністративних договорів.

2. Координація допомог у натуральній формі в рамках соціального забезпечення

2.1. Підсумовування періодів участі в системі соціального забезпечення

Принцип підсумовування періодів участі у системі соціального забезпечення (охоплення системою) має найбільш важливе значення для реалізації прав на допомогу у натуральній формі, тому що зазвичай ці права залежать від накопичення кваліфікаційних періодів перед тим, як настане час реалізації цих прав. Зважаючи на те, що надання допомоги у натуральній формі часто пов'язане із серйозними проблемами зі здоров'ям, що можуть призвести до фатальних наслідків, важливість виконання умов призначення допомоги неможливо переоцінити. Хоча допомога у натуральній формі – це вид короткотермінової допомоги, невідкладності і необхідності, без жодного сумніву, є найбільш важливими ознаками цього виду допомоги.

Будь-який документ про координацію містить правила підсумовування у ситуаціях, коли законодавство сторони, що приєдналася до документа, дозволяє набуття, збереження

або поновлення права на допомогу у натуральній формі за умови накопичення певних періодів участі у системі соціального забезпечення. Такі правила забезпечують врахування установою, що забезпечує застосування законодавства, періодів, накопичених згідно із відповідним законодавством іншої договірної сторони, таким чином, щоб періоди не співпадали, навіть якщо відповідні періоди накопичені згідно із законодавством першої договірної сторони.

Це правило може бути встановлене документом як загальне правило (це стосується більшості міжнародних документів) або ж воно може бути згадане в документі по відношенню до конкретних галузей соціального забезпечення (пенсійне страхування по старості, страхування на випадок інвалідності, медичне страхування, страхування на випадок безробіття і т.ін.). Деякі експерти вважають за необхідне уточнювати правило за допомогою окремих статей у випадку, якщо існують розбіжності у національних законах про конкретні галузі соціального забезпечення.

2.2.Періоди участі у системі соціального забезпечення

Визначення періодів участі повинні даватися до того, як будуть подані правила підсумовування періодів. В цілому існує три види періодів:

- *Період страхування* – період, що накопичений в рамках системи страхування (загальної або спеціальної) і що може бути визначений як період сплати внесків, зайнятості, професійної діяльності або проживання, які визначені або визнані як періоди страхування згідно із законодавством, за яким вони були накопичені, а також інші періоди, що розглядаються тим же законодавством як еквівалентні періоди страхування.
- *Період зайнятості або професійної діяльності* – період, що визначений або визнаний таким згідно із законодавством, за яким він був накопичений, а також будь-який інший період, що розглядається за тим же законодавством як період зайнятості або професійної діяльності.
- *Період проживання* – період, визначений або визнаний таким згідно із законодавством, за яким цей період був накопичений.

Визначення цих періодів значною мірою залежить від національного законодавства, що підлягає координації. Законодавство деяких країн розглядає сплату внесків як обов'язкову умову (*conditio sine qua non*) для визнання певних періодів періодами страхування, на додаток до періодів зайнятості або професійної діяльності. Законодавство інших країн опирається на умову проживання (встановлена кількість років проживання у країні після досягнення встановленого віку). Є країни, законодавство яких враховує обидва періоди – період страхування і період проживання.

2.3.Призначення допомог

Призначення допомог у натуральній або грошовій формі – відправна точка надання допомог обох видів. Виконання кваліфікаційних вимог повинно встановлюватися згідно з одним лише законодавством, відповідно до принципів визначення застосовного законодавства, який є одним із базових принципів координації. Може здатися очевидним, що застосовним законодавством повинно бути законодавство країни, де особа застрахована, або ж законодавство країни, де особа постійно проживає. Однак при прийнятті рішення про діапазон медичних послуг, що можуть надаватися, можуть виникати труднощі, оскільки набір стандартних послуг, визначених за законодавством однієї країни, може відрізнятися від набору стандартних послуг, визначених законодавством іншої країни.

У контексті координації соціального забезпечення, надання допомоги у натуральній формі завжди передбачає участь принаймні двох установ страхування – компетентної установи, де особа застрахована, і законодавство якої є застосовним, і установи, що є компетентною за місцем тимчасового перебування або проживання, яка фактично надає допомогу у натуральній формі. На практиці може виникнути спір у випадку, якщо, наприклад, установа за місцем тимчасового перебування надає певну допомогу у натуральній формі, яка не відповідає вимогам законодавства, що його застосовує компетентна установа.

(i) Допомога у натуральній формі (медична допомога, госпіталізація, фармацевтичні препарати)

Оскільки допомога у натуральній формі охоплює широкий перелік медичної допомоги, у тому числі госпіталізацію, лікування після періоду госпіталізації, протезування, медичні препарати, медикаменти та інші фармацевтичні препарати, визначення допомоги в натуральній формі варіюється залежно від законодавства. Тому документи про координацію не містять переліку видів допомоги у натуральній формі. Замість цього розрізнення видів допомоги у натуральній формі робиться на основі їх вартості. Документи про координацію, в першу чергу двосторонні угоди, розрізняють загальну допомогу у натуральній формі та інші суттєві види допомоги у натуральній формі, такі як медичні пристосування (протези). У даному випадку термін «суттєві види допомоги у натуральній формі» розглядається у контексті вартості цих видів допомоги. Такі види допомоги можуть надаватися після надання відповідного дозволу компетентною установою.

(ii) Короткотермінова допомога у грошовій формі (допомога у зв'язку з хворобою, допомога у зв'язку з материнством та ін.)

Із допомогою у натуральній формі тісно пов'язані короткотермінові допомоги у грошовій формі в рамках окремих систем страхування, залежно від конкретного випадку. Надання таких допомог безпосередньо залежить від конкретного стану здоров'я особи, що може їх отримати. Наприклад, допомога у зв'язку з хворобою у грошовій формі призначена для відшкодування втрати доходу особою, яка через хворобу є тимчасово непрацездатною. З іншого боку, допомога у зв'язку з материнством у грошовій формі відшкодовує втрату доходу особи протягом встановленого періоду (декретна відпустка) після народження дитини.

2.4. Надання допомог у натуральній формі

У першу чергу, положення про допомогу у натуральній формі повинні чітко визначати категорії застрахованих осіб, у тому числі членів сім'ї, яким можуть надаватися різні види допомоги у натуральній формі. В основному є дві категорії осіб, яким може призначатися допомога у натуральній формі. До першої категорії належать особи, які тимчасово перебувають на території іншої договірної сторони (тимчасове перебування), до другої категорії належать особи, які проживають на території іншої договірної сторони (звичайне проживання). У національних законодавствах визначення перебування і проживання суттєво відрізняються, тому вкрай важливо сформулювати спільні визначення понять «перебування» і «проживання» для реалізації угоди або інших документів про координацію.

Компетентна установа повинна відшкодовувати всі витрати, пов'язані із наданням допомоги у натуральній формі, установі, що їх надала, незалежно від того, чи така допомога була надана особі, яка тимчасово перебуває на території іншої договірної сторони чи особі, яка проживає на території іншої договірної сторони.

(i) Тимчасове перебування на території іншої договірної сторони

Є різні категорії осіб, яким надається допомога у натуральній формі під час їхнього

перебування на території іншої договірної сторони, але зазвичай це такі категорії осіб: працівники, направлені у відрядження, у тому числі співробітники дипломатичних представництв і консульських служб, службовці державних установ, особи, що подорожують, туристи, особи, що перебувають у ділових поїздках та ін.

Особи, що задовольняють умови призначення допомоги у натуральній формі згідно із законодавством однієї договірної сторони і становище яких вимагає негайного надання допомоги під час перебування на території іншої договірної сторони, повинні отримувати допомогу у натуральній формі. Така допомога надається за рахунок компетентної установи установою за місцем перебування згідно з положеннями законодавства, що його застосовує установа за місцем перебування так, ніби такі особи «закріплені» за нею.

Як правило, ця норма застосовується, при незмінності всіх факторів (принцип *mutatis mutandis*), по відношенню до членів сім'ї.

(ii) Проживання на території іншої договірної сторони

Важливо зазначити, що надання допомоги в натуральній формі особам, що проживають на території іншої договірної сторони, не обумовлюється терміновою необхідністю. Це означає, що для цієї категорії осіб *всі* види допомоги надаються так, ніби ці особи застраховані в установі за місцем проживання.

Ця група осіб включає такі типові категорії: прикордонні працівники, транскордонні працівники, члени сімей працівників-мігрантів та ін.

Особи, які задовольняють умови призначення допомоги в натуральній формі згідно із законодавством договірної сторони і проживають на території іншої договірної сторони, повинні отримувати допомогу від установи за місцем проживання за рахунок компетентної установи згідно із законодавством, що його застосовує установа за місцем проживання так, ніби одержувачі «закріплені» за цією установою.

Це правило застосовується (так само, як і у випадку тимчасового перебування на території іншої договірної сторони), при незмінності всіх факторів (принцип *mutatis mutandis*), у випадку надання допомоги у натуральній формі членам сім'ї, які проживають на території іншої договірної сторони, якщо вони не мають права на такі допомоги у зв'язку із власними умовами страхування.

2.5. Пенсіонери і члени їхніх сімей

Як уже зазначалося, компетентна установа відповідає за відшкодування витрат на допомогу, надану особам під час їхнього тимчасового перебування або постійного проживання на території іншої договірної сторони. Той же принцип поширюється на пенсіонерів та членів їхніх сімей. Однак у випадку пенсіонерів ситуація дещо складніша, тому що пенсіонери можуть отримувати більше однієї пенсії від різних установ страхування різних країн. В рамках двосторонніх угод про соціальне забезпечення має місце одна типова ситуація, коли особа, особа отримує дві *пропорційні* пенсії. Це означає, що один пенсіонер має дві компетентні установи (або більше – випадку багатосторонньої угоди про координацію). Але що стосується допомоги у натуральній формі, то вона може надаватися за рахунок лише однієї (компетентної) установи і є неділимим. У даному випадку можна зробити розрізнення між пенсіонерами, що отримують пенсії від обох договірних сторін і пенсіонерами, що отримують пенсію від однієї договірної сторони.

(i) Пенсіонери, що отримують допомогу від обох договірних сторін

Пенсіонер, який отримує пенсії згідно із законодавством обох договірних сторін, повинен

отримувати допомогу у натуральній формі згідно із законодавством країни, на території якої він проживає, так, ніби ця особа підпадає під дію законодавства лише цієї країни, і за рахунок компетентної установи цієї договірної сторони.

(ii) Пенсіонери, що отримують пенсію від однієї договірної сторони, а проживають на території іншої договірної сторони

Пенсіонер, що отримує допомогу згідно із законодавством однієї договірної сторони і який проживає на території іншої договірної сторони, повинен мати право на ті ж допомоги, на які він мав би право, якби проживав на території першої договірної сторони. Такі допомоги повинні надаватися установою за місцем проживання згідно із положеннями застосовного законодавства так, ніби пенсіонер був наділений правом на ці допомоги згідно із цим же законодавством. Однак витрати на таку допомогу повинна нести компетентна установа, а це означає, що практично відшкодування витрат відсутнє.

(iii) Члени сім'ї пенсіонера

Те ж саме правило щодо надання допомог у натуральній формі для пенсіонерів застосовується по відношенню до членів сім'ї пенсіонера. Члени сім'ї пенсіонера набувають прав у результаті набуття прав пенсіонером і у зв'язку з цим мають право на допомогу. Зрозуміло, що вони мають право на певні види допомоги, якщо вони не мають прав на аналогічні види допомоги у зв'язку з їхніми умовами страхування.

Якщо члени сім'ї пенсіонера, що отримує пенсію згідно із законодавством однієї договірної сторони, проживають на території договірної сторони, іншої, ніж та, де проживає пенсіонер, вони повинні отримувати допомогу у натуральній формі так, ніби пенсіонер проживає на тій же території, що і члени його сім'ї. Допомоги у натуральній формі повинні надаватися установою за місцем проживання членів сім'ї згідно із законодавством, що його застосовує ця установа. Витрати на допомогу повинні покриватися, як і у випадку пенсіонера, компетентною установою.

2.6. Додаткові положення

Документи про координацію вимагають точної координації усіх аспектів двох (або більше) національних систем соціального забезпечення. Іноді це вимагає включення в текст документа численних додаткових положень. Такі положення можуть стосуватися випадків, коли для надання допомоги необхідний дозвіл від компетентної установи. Це має місце, наприклад, коли особа, що має право на допомогу у натуральній формі, повертається до місця свого проживання з метою спеціального медичного лікування, що необхідне з огляду на стан здоров'я особи, або з метою отримання протезів чи інших суттєвих видів допомоги.

(i) Випадки надання дозволу

Оперативне надання допомоги – головна вимога до допомог у натуральній формі. Надання медичної допомоги не може відкладатися на пізніше; у термінових випадках вона повинна надаватися негайно. Не зважаючи на це, у деяких випадках необхідно, щоб компетентна установа надала письмовий дозвіл перед тим, як допомога в натуральній формі буде надана іншою установою. Причина для такої процедури може мати правовий характер (процедура передбачена національним законодавством) або ж пояснюватися тим, що допомоги в натуральній формі надаються за рахунок компетентної установи. Установи, які повинні надати допомогу, повинні якомога швидше запросити такий дозвіл від компетентної установи.

(ii) Повернення до місця проживання

Одним із випадків, коли необхідний дозвіл від компетентної установи, є ситуація, коли подія, що обумовлює надання допомоги, трапилася на території однієї договірної сторони, а особа, яка вже отримує допомогу у натуральній формі, хоче продовжувати отримувати допомогу на території іншої договірної сторони (досить часто на території країни походження особи, де вона проживає). Для продовження медичного лікування на території іншої договірної сторони необхідний дозвіл компетентної установи. Очевидно, що в цьому разі заяву подає особа, а не установа іншої договірної сторони, на території якої буде надаватися допомога.

(iii) Спеціальне медичне лікування

Попередній дозвіл також необхідний у випадках, коли компетентна установа однієї договірної сторони дозволила особі переїхати на територію іншої договірної сторони для проходження необхідного медичного лікування з огляду на стан здоров'я особи. У такому випадку компетентна установа заздалегідь видає відповідний документ, що підтверджує надання дозволу, і вживає всіх заходів, щоб забезпечити особі отримання відповідних медичних послуг.

(iv) Протезування, медичні пристосування та інші види суттєвої допомоги

У випадках, коли особа потребує протезування, медичних пристосувань або будь-яких інших суттєвих допомог у натуральній формі, необхідно, щоб установа, яка надає таку допомогу, запросила дозволу від компетентної установи. Єдиний виняток із цього правила допускається у випадку критичної ситуації, коли надання такої допомоги є вкрай необхідним, а її ненадання ставить під загрозу життя або здоров'я особи.

2.7. Відшкодування витрат

Допомога у натуральній формі надається установою за місцем перебування або проживання, за якою особа «закріплена». У зв'язку з цим діє загальне правило, що компетентна установа зобов'язана відшкодувати установі, що надала допомогу у натуральній формі, фактичні витрати на таку допомогу. Еволюція документів про координацію показує, що у різні періоди існували різні рішення. Наприклад, багато чинних (особливо двосторонніх) угод про координацію містять положення, які вимагають, щоб компетентні установи або контактні органи договірних сторін погоджували процедури відшкодування витрат. Такі процедури можуть стосуватися всіх осіб або ж стосуватися певних категорій осіб.

(i) Відшкодування фактичних витрат

Компетентна установа повинна відшкодовувати фактичні витрати на допомогу у натуральній формі, надані від її імені установою за місцем перебування або проживання. Поширеною є практика вирахування адміністративних витрат із суми, що підлягає відшкодуванню. Запити на відшкодування витрат повинні подаватися до компетентної установи протягом встановленого періоду (наприклад, раз у півроку або раз у квартал). Відшкодування також повинно відбуватися протягом встановленого періоду (зазвичай протягом двох місяців).

(ii) Відшкодування витрат одноразовим платежем

Якщо договірні сторони мають намір застосовувати інші процедури відшкодування витрат, вони можуть вибрати процедуру, що буде застосовуватися або у всіх випадках, або у певних випадках. Найбільш поширеною є практика відшкодування витрат одноразовим платежем, тобто відшкодування середньої вартості допомог у натуральній формі на одну особу на рік (середній розрахунок на одну особу) або середньої вартості допомог у натуральній формі

на середню сім'ю на рік. Одноразові платежі практикуються у випадку відшкодування витрат на допомоги для багаточисельних груп одержувачів, тому що збільшення обсягу адміністративної роботи при здійсненні індивідуальних платежів призведе до зростання витрат установ страхування. Найчастіше така практика одноразових платежів поширюється на пенсіонерів, членів їхніх сімей, членів сімей працівників-мігрантів.

(iii) Відмова від відшкодування витрат

Компетентні органи договірних сторін можуть відмовитися від відшкодування витрат на надання допомог у натуральній формі між відповідними установами. Такі ситуації мають місце в рамках реалізації документів про координацію, які були укладені на початкових етапах практики, в першу чергу тих інструментів, що базувалися на критерії громадянства. Це означає, що для громадян однієї договірної сторони, які задовольняють вимоги для призначення допомоги в натуральній формі за законодавством цієї сторони і становище яких вимагає негайного надання допомоги під час їхнього перебування на території іншої договірної сторони, повинні отримати допомогу на тих же умовах, що і громадяни іншої договірної сторони. Це ж правило застосовується, при незмінності всіх факторів (*mutatis mutandis*), по відношенню до громадян однієї договірної сторони, які зазвичай проживають на території іншої договірної сторони, під час (тимчасового) перебування на території першої договірної сторони, а також по відношенню до громадян однієї договірної сторони, які отримують пенсію тільки від іншої договірної сторони, а проживають на території першої договірної сторони. Цей принцип називається «принцип територіальності» і на сьогодні застосовується дуже рідко.

3. Адміністративні положення угод про соціальне забезпечення

3.1. Співробітництво і взаємна допомога

Співробітництво і взаємна допомога – основа ефективної реалізації угоди про соціальне забезпечення. Допомога в рамках соціального забезпечення, короткотривала чи довготривала, у натуральній чи грошовій формі, - життєво важлива для кожної людини. Без належного співробітництва і взаємної допомоги на рівні компетентних органів, контактних органів і компетентних установ договірних сторін реалізація угоди не дасть очікуваних результатів. Тому вкрай важливо включити у текст угоди і адміністративних договорів відповідні положення про співробітництво і взаємну допомогу, а також належним чином їх виконувати в ході щоденної координації.

(i) Договір про адміністративні процедури

Адміністративні процедури мають відношення до всіх документів, будь то договір, меморандум про взаєморозуміння, протокол та ін., а також мають різний зміст, залежно від того, якої галузі соціального забезпечення вони стосуються. В основному договори про адміністративні процедури описують процедури реалізації угод і можуть інколи включати дуже детальний опис таких процедур, в першу чергу процедур взаємного відшкодування витрат на допомогу, що була надана.

(ii) Контактні органи

В угоді про соціальне забезпечення договірні сторони повинні вказати контактні органи, завдання яких полягає у сприянні реалізації угоди.

(iii)Обсяги допомоги

Компетентні органи, контактні органи та установи обох договірних сторін повинні допомагати одне одному в усіх питаннях, що стосуються реалізації угоди так, ніби ці питання стосуються виконання законодавства, яким вони керуються. У цьому значенні допомога не підлягає обговоренню, однак обсяги допомоги можуть обговорюватися. У деяких випадках необхідне звернення до суду, щоб вирішити питання, чи установа однієї договірної сторони може представляти інтереси іншої договірної сторони, навіть у випадку судових процесів. Практичні рішення у таких випадках варіюються залежно від рішень, що їх передбачає національне законодавство.

(iv)Прямі контакти

Пам'ятаючи про те, що пряма комунікація у ході виконання адміністративних процедур може обмежуватися національним законодавством, угоди про соціальне забезпечення повинні передбачати винятки із правил, якими запроваджуються обмеження.

(v)Використання офіційних мов

Використання офіційних мов у процесі набуття прав і для комунікації в цілому дуже важливе. Загальним правилом є те, що з метою реалізації угоди органи і установи обох договірних сторін контактують між собою і з усіма заінтересованими особами, незалежно від місця їхнього проживання або перебування, на їхній офіційній мові. Можливо також здійснювати комунікацію іншими мовами (наприклад, англійською), якщо договірні сторони приймають таке рішення в інтересах підвищення ефективності реалізації угоди. У той же час заяви чи документи не можуть бути відхилені на підставі того, що вони підготовлені офіційною мовою іншої договірної сторони.

3.2.Медичні огляди

Важливо приділити належну увагу процедурам медичних оглядів як частині процесу набуття прав у рамках координації систем соціального забезпечення. Кожна установа страхування від договірних сторін (компетентна установа, установа за місцем перебування або установа за місцем проживання) виконує свою конкретну роль у цьому. Питання виділення коштів на проведення медичних оглядів не підлягає обговоренню, в першу з огляду на те, що такі огляди проводяться на запит цих установ.

(i)Інвалідність або інші причини

Медичні огляди вкрай важливі для встановлення ступеня працездатності особи, а це є основною умовою призначення допомоги (пенсії) по інвалідності. Медичні огляди також можуть бути обов'язковими як контрольний захід для продовження виплати допомоги. Угоди передбачають, що медичні огляди, що проводяться виключно в цілях застосування законодавства однієї договірної сторони, стосуються осіб, які проживають або тимчасово перебувають на території іншої договірної сторони, і проводяться установою за місцем проживання або перебування особи на запит і за рахунок компетентної установи. З іншого боку, медичні огляди, що проводяться в цілях виконання законодавства обох договірних сторін, проводяться установою за місцем проживання або тимчасового перебування за її власний рахунок.

До того ж, медичні огляди або контрольні перевірки можуть бути необхідними у випадку, коли особа, яка проживає або перебуває на території однієї договірної сторони, отримує допомогу згідно із законодавством іншої договірної сторони. Компетентна установа або установа за місцем проживання або тимчасового перебування першої договірної сторони повинна організувати таку перевірку, якщо компетентна установа іншої договірної

сторони вимагає цього. Витрати на огляди зазвичай покриває компетентна установа договірної сторони, яка робить запит на проведення огляду.

(ii) Виділення коштів

На практиці відшкодування витрат може створити проблеми, якщо не були детально визначені процедури або не були затверджені ціни. Уникнути проблем допоможе періодичний обмін інформацією про взаємні заяви і заборгованість між установами страхування договірних сторін. Виплати допомоги за безспірними заявами повинні здійснюватися протягом встановлених періодів, які і інші платежі в рамках угоди (наприклад, протягом двох місяців, як і у випадку виплати фактичного розміру витрат на допомогу у натуральній формі).

3.3. Подання заяв, апеляцій або інших правових документів

Заяви, апеляції або інші правові документи, що були подані до органу або установи однієї договірної сторони у період реалізації угоди або виконання законодавства однієї договірної сторони, повинні розглядатися так само, як вони розглядалися б, якби були подані до органу або установи іншої договірної сторони.

Заяви на отримання допомоги, подані згідно із законодавством однієї договірної сторони, повинні розглядатися як заяви на відповідну допомогу згідно із законодавством іншої договірної сторони, якщо заявник не вимагає іншого. Це може мати місце, коли заявник знає про те, що він не задовольняє встановлені вимоги на момент подання заяви.

(i) Встановлені періоди часу

Кожне законодавство і двосторонні або багатосторонні угоди передбачають, що певні правові дії можуть класифікуватися як заяви, апеляції або інші правові документи, протягом встановленого періоду часу. У процесі реалізації угоди задіяні принаймні дві законодавчі бази і кілька установ. Через це потрібно чітко розуміти, що будь-яка заява або апеляція, що була подана протягом встановленого періоду часу до органу або установи однієї сторони, повинна розглядатися так само, як якби вона була подана до відповідного органу або установи іншої договірної сторони.

(ii) Передача документів без затримок

Процедура прийняття рішення про наявність певних прав у контексті координації двох або більше національних законодавств – складне завдання, що вимагає досить багато часу. Щоб скоротити час на цей процес, необхідно, щоб орган або установа однієї договірної сторони, яка отримує заяву, апеляцію або інший правовий документ, передавала цей документ до компетентного органу або установи іншої договірної сторони якомога швидше.

3.4. Адміністративні процедури

Адміністративні договори, крім того що служать інструментом для реалізації угоди, також роз'яснюють процедури визначення допомог, що підлягають виплатам. Визначення і розуміння координації принаймні двох процедур, встановлених національним законодавством, має вкрай важливе значення для всіх задіяних сторін (установ і фізичних осіб). Тому важливо уточнити ролі всіх учасників на всіх етапах процесу. Також надзвичайно важливо встановити часові рамки для певних дій або для ключових етапів процесу. На кожному етапі процесу визначення допомоги всі задіяні сторони повинні інформувати одна одну про ситуацію, особливо після прийняття рішення. Інструкції до звернень є важливою складовою процесу, тому вони повинні бути чітко сформульовані, і в них повинні бути зазначені часові рамки.

3.5. Формуляри заяв

Формуляри – один із найбільш важливих інструментів реалізації угоди. Без формулярів, розроблених двома або кількома мовами, лінгвістичні перешкоди будуть дуже серйозними, що призведе до затримок при здійсненні і так довготривалих процедур.

Розроблення формулярів значною мірою залежить від попереднього досвіду використання формулярів у ході реалізації інструментів координації. Їхні назви повинні бути максимально точними. Повинні бути розроблені окремі формуляри для різних видів допомоги з урахуванням конкретних положень угод і договору. Речення у формулярах повинні бути простими і зрозумілими, по можливості повинні використовуватися клітинки, що повинні позначатися знаком “х”. Формуляри не повинні бути дуже великими і по можливості займати не більше одного аркуша паперу. З огляду на розвиток інформаційних технологій важливо впроваджувати, наскільки це можливо, заповнення і обмін формулярами у електронному форматі.

Відповідальність за заповнення і обмін формулярами лежить на установах, задіяних у щоденній реалізації угоди. Це означає, що формуляри повинні розроблятися контактними органами або установами страхування (інколи навіть компетентними органами).

Свідоцтва про страхові періоди і свідоцтва про призначення допомог у натуральній формі – найбільш важливі формуляри, тому що вони є передумовою призначення і надання допомог. Немає необхідності говорити про те, що всі інші формуляри також відіграють важливу роль у спрощенні процесу реалізації угоди у спосіб, що буде задовольняти усіх учасників процесу.

3.6. Інші положення

Реалізація інших положень угоди має не менш важливе значення для функціонування документів про координацію і для набуття прав на допомогу.

(i) Звільнення від сплати мита, комісійних зборів та перевірки на достовірність

Звільнення від сплати мита та комісійних зборів, встановлених законодавством однієї договірної сторони, за оброблення документів та інших письмових файлів, поданих в рамках реалізації угоди або законодавства, повинно поширюватися і на документи та письмові файли, що оброблялися іншою договірною стороною.

Також важливо зазначити, що документи та інші письмові файли будь-якого виду, що додаються до справи у процесі реалізації угоди, не підлягають перевірці на достовірність.

(ii) Повернення неналежних платежів або переплат у зв'язку з допомогою в грошовій формі (авансові платежі, соціальна допомога)

На практиці може траплятися так, що установи, які приймають рішення про надання допомог та здійснюють їх виплату, виплачують одержувачу більше, ніж потрібно було. Це може трапитися з багатьох причин. Наприклад, у випадку авансових платежів або одночасної виплати допомог із різних систем соціального забезпечення може виникнути переплата. Установа однієї договірної сторони, яка виплатила допомогу, більшу за розміром, ніж потрібно було, може запросити від установи іншої договірної сторони повернути переплачену суму.

Переплати повинні перераховуватися безпосередньо установі, що направила запит на повернення переплати (тобто установі, що зробила переплату).

(iii) Переказ (експорт) допомог – виплата на території іншої договірної сторони

Установа, що компетентна в питанні надання допомог згідно з угодою, виконує свої зобов'язання шляхом виплати грошових сум одержувачам на території іншої договірної сторони у національній валюті іншої договірної сторони. Це означає, що розрахунок допомог у грошовій формі у валюті іншої договірної сторони, які підлягають переказу (або часто виплаті готівкою) повинен робитися з урахуванням курсу обміну валют на дату здійснення платежу компетентною установою. Вартість операцій з переказу коштів встановлюється за правилом «безплатно до кордону», що означає, що з одержувача не стягуються ніякі плати в межах території однієї договірної сторони, однак одержувачі покривають вартість операцій з переказу коштів, які виникають за кордоном.

(iv) Захист персональних даних (конфіденційність)

В останні роки захист персональних даних стає дедалі важливішим у процесі реалізації угод про соціальне забезпечення. Коли договірні сторони обмінюються персональними даними, їхні компетентні установи повинні дотримуватися ряду правил.

Дані можуть передаватися компетентній установі договірної сторони-одержувача даних лише в цілях реалізації угоди і пов'язаного з нею законодавства. При цьому договірна сторона-одержувач даних може, згідно з положеннями її законодавства, використовувати дані з іншими цілями, якщо вони пов'язані із соціальною безпекою, у тому числі і у випадку судових процедур. Будь-яка подальша передача даних третій стороні вимагає на це згоди від установи, що надала дані.

Установа, що надає дані, вживає належних заходів, щоб забезпечити їх точність і відповідність їх змісту визначеним цілям. У зв'язку з цим будь-які обмеження щодо передачі даних, встановлені національним законодавством, повинні враховуватися. Якщо передаються невідповідні або неналежні дані, необхідно негайно повідомити одержувача таких даних, а останній повинен виправити або знищити отримані дані.

Передані персональні дані повинні зберігатися стільки часу, скільки того вимагає мета, з якою вони були передані. Також важливо враховувати, що знищення даних не повинно зашкодити інтересам відповідних осіб, пов'язаним із соціальним забезпеченням.

Сторона, яка передає дані і сторона, яка їх одержує, повинні вжити всіх заходів, щоб захистити надані персональні дані від несанкціонованого доступу, несанкціонованого внесення змін до них або несанкціонованого оприлюднення.

При роботі з отриманими даними компетентна установа-одержувач даних однієї договірної сторони повинна керуватися національними законами і інструкціями для збереження таємниці і забезпечення конфіденційності таких даних.

(v) Відповідальність третьої сторони

Необхідність виплати деяких допомог, у першу чергу допомоги у зв'язку з інвалідністю, може бути обумовлена діями третьої сторони. Якщо особа отримує відшкодування за понесену шкоду згідно із законодавством однієї договірної сторони, і ця шкода була завдана на території іншої договірної сторони, а також має право на відшкодування за понесену шкоду від третьої особи, тоді право на таке відшкодування переходить до установи першої договірної сторони, згідно із її законодавством.

Якщо у такому випадку установи обох договірних сторін мають право на відшкодування витрат, пов'язаних із одним і тим же видом допомоги на підставі однієї і тієї ж події, у результаті якої завдана шкода, третя сторона відшкодовує збитки одній із установ, виключаючи іншу. Установи повинні оформити запити на відшкодування збитків відповідно

до пропорцій допомоги, що вони її виплачують.

(vi)Процедури виконання рішень

Рішення у сфері соціального забезпечення, що їх приймають органи або установи, а також судові рішення однієї договірної сторони визнаються на території іншої договірної сторони. Рішення можуть не визнаватися лише в тому випадку, якщо їх виконання загрожує громадському порядку договірної сторони, на території якої таке рішення повинне бути визнане.

Рішення, що визнаються, повинні бути виконані на території іншої договірної сторони. Процедура виконання рішення проводиться згідно із законодавством, що застосовується у випадку виконання таких актів, договірної сторони, де повинна проводитися процедура виконання рішення. Всі рішення, для їх виконання, повинні підлягати попередньому затвердженню (стаття про виконання рішень).

4. Адміністративні договори про реалізацію угод про соціальне забезпечення

Документи про координацію вимагають розроблення належних адміністративних договорів, що забезпечують їх безперервну і ефективну реалізацію.

В цілому адміністративні договори не вважаються міжнародними угодами (договорами). У зв'язку з цим не існує чітких правил, встановлених в рамках національних законодавств, що стосуються адміністративних договорів.

В цілях реалізації угоди про соціальне забезпечення договірні сторони можуть укласти один або більше адміністративних договорів. Кількість адміністративних договорів залежить від кількості галузей соціального забезпечення і конкретних рішень стосовно кожної галузі. Більш складні і комплексні угоди, скоріше всього, вимагатимуть розроблення більше, ніж одного адміністративного договору. Наприклад, на додаток до загального адміністративного договору, що охоплює всі галузі соціального забезпечення, договірні сторони можуть домовитися про відшкодування середніх витрат на допомогу в натуральній формі одноразовим платежем. У цьому випадку сторони укладають додатковий адміністративний договір, що визначатиме критерії розрахунку розмірів одноразових платежів, а також процедури здійснення таких платежів.

4.1. Структура адміністративного договору

Структура адміністративних договорів відображає структуру самої угоди. Цілком ймовірно, що зміст і навіть назва договору будуть такими ж, як і зміст і назва угоди. Висока відповідність і узгодженість угоди і адміністративного договору можуть забезпечити ситуацію, при якій всі можливі питання врегульовані угодою іще до початку її реалізації.

4.2. Заголовок і преамбула

Правова основа для укладення адміністративного договору повинна забезпечуватися угодою про соціальне забезпечення. У преамбулі договору правові підстави повинні бути чітко зазначені, а заголовок повинен чітко визначати предмет договору.

Залежно від національного законодавства і положень угоди, договір може укладатися між компетентними органами договірних сторін, контактними органами або компетентними установами страхування. Це також залежить від питань, що включені в договір, оскільки різні установи мають різні повноваження у сфері соціального забезпечення згідно з національним законодавством.

У деяких випадках договірні сторони можуть мати різні точки зору стосовно заголовка.

Варіанти для рішення можуть бути такі: адміністративний договір, угода та ін. (англ. мовою пропонується більше термінів, наприклад, *agreement, accord, arrangement, understanding* – прим. перекладача). Першочерговою причиною розбіжностей є скоріше розбіжності у юридичній практиці країн, ніж правова теорія.

4.3. Загальні положення

Не підлягає сумніву важливість чіткого визначення термінів, що використовуються в угоді і адміністративному договорі. Найбільш поширене на практиці рішення – дати термінам, що використовуються в адміністративному договорі, таке ж саме значення, в якому вони використовуються в угоді. Таким чином договір повинен містити визначення тільки тих термінів, які не використовувалися в угоді. Мова йде про такі терміни, як наприклад «установа за місцем тимчасового перебування» або «установа за місцем проживання» або будь-які інші терміни, про визначення яких домовилися договірні сторони, щоб уникнути непорозумінь у ході реалізації документів.

Для ефективної реалізації угоди, договоручи будь-якого іншого документа про реалізацію, договірні сторони повинні визначити контактні органи. Залежно від національного законодавства, контактними органами можуть виступати як спеціально створена установа, так і компетентна установа страхування (пенсійного, медичного, на випадок безробіття). Роль контактних органів полягає у здійсненні прямої комунікації між собою та із компетентними органами, компетентними установами страхування, заявниками, одержувачами допомог та їхніми представниками, щоб забезпечити належну і ефективну реалізацію угоди.

Важливо визначити конкретні обов'язки і повноваження контактних органів, для того щоб визначити, за допомогою спеціального договору, адміністративні заходи, яких необхідно вживати для реалізації угоди за допомогою чітких і зрозумілих формулярів та процедур.

Формуляри відіграють особливо важливу роль у реалізації прав через процедуру координації, як для компетентних установ, так і для одержувачів допомог і членів їхніх сімей. Залежно від виду угоди (двостороння чи багатостороння), формуляри розробляються двома або більше мовами. Використання формулярів спрощує комунікацію між учасниками процесу і скорочує час, необхідний для виконання передбачених процедур.

У ході реалізації угоди і договору контактні органи повинні надавати правову і адміністративну допомогу безплатно.

4.4. Положення про застосовне законодавство

Уже неодноразово говорилося про важливість визначення застосовного законодавства для координації. Наприклад, для отримання допомоги під час перебування на території іншої договірної сторони, особа повинна надати свідоцтво про застосовне законодавство, яке підтверджує, що особа має право на допомогу згідно із застосовним законодавством. Адміністративні договори повинні визначати, які установи є компетентними з питань видачі таких свідоцтв. Свідоцтва можуть видаватися як окремі (для кожної конкретної особи), так і спільні (одне свідоцтво для застрахованої особи і членів сім'ї). Немає потреби нагадувати, що свідоцтво дає право на отримання допомоги протягом певного періоду і може бути відкликано, якщо змінюються обставини. Це може мати місце, якщо, наприклад, особа перестала займатися професійною діяльністю, і на неї більше не поширюється система страхування, або якщо працівник, направлений у відрядження, знайшов іншу роботу на території країни, до якої був направлений у відрядження.

Із загального правила може робитися виняток, коли компетентні органи договірних сторін можуть домовитися про продовження періоду застосування законодавства однієї договірної сторони по відношенню до конкретної особи або групи осіб. У таких випадках

компетентна установа страхування однієї договірної сторони інформує установу страхування іншої договірної сторони про цей факт. Як і в інших випадках реалізації угоди, установи договірних сторін зобов'язані обмінюватися відповідною інформацією для визначення застосовного законодавства.

4.5.Застосування спеціальних положень

Частина про застосування спеціальних положень ділиться на глави таким же чином, як це зроблено в угоді про соціальне забезпечення. Кожна глава договору повинна бути сформульована таким чином, щоб забезпечити детальний опис усіх заходів і процедур, необхідних для реалізації угоди.

4.5.1.Допомога у зв'язку з хворобою і допомога у зв'язку з материнством

Одним із найбільш важливих аспектів розроблення договору стосовно цих допомог полягає в тому, що необхідно зробити чітке розрізнення між кожною установою договірних сторін, що задіяні у наданні допомоги в натуральній формі у зв'язку з хворобою або допомоги у натуральній формі у зв'язку з материнством. Обидві договірні сторони повинні зазначити всі компетентні установи за місцем перебування або за місцем проживання, щоб максимально спростити надання допомоги у натуральній формі та у грошовій формі у випадку хвороби або материнства. Назви установ повинні бути чітко зазначені, щоб звести до мінімуму неоднозначне тлумачення тексту.

З практичною метою слід чітко зазначити, до якої установи необхідно подавати заяву на отримання допомоги, а також будь-які додаткові документи, щоб довести виконання умов, які дають право на отримання певного виду допомоги. Наприклад, якщо особа подає заяву на допомогу у грошовій формі у випадку тимчасової непрацездатності, необхідно додати до заяви медичну довідку, що підтверджує непрацездатність особи. Медичні довідки повинні також підтверджувати пов'язані з непрацездатністю факти, такі як дата настання непрацездатності, діагноз, очікувана тривалість непрацездатності і т. ін.

При поданні заяви на допомогу, що обумовлена накопиченням певного періоду страхування і задоволенням вимоги щодо підсумовування періодів страхування, накопичених на території іншої договірної сторони, заявники повинні подати свідоцтво, в якому зазначаються періоди страхування, накопичені згідно із законодавством іншої договірної сторони, до компетентної установи однієї із договірних сторін. Разом з тим договір повинен чітко визначати, які установи страхування обох договірних сторін уповноважені видавати свідоцтва. При видачі свідоцтва компетентні установи використовують формуляри, погоджені контактними органами. У випадку, коли особа не надає свідоцтва, установа, до якої була подана заява на отримання допомоги, робить запит на отримання такого свідоцтва від компетентної установи страхування іншої договірної сторони.

Для отримання допомоги у натуральній формі відповідні особи повинні зареєструвати себе і членів сім'ї в установі за місцем проживання або тимчасового перебування, надавши для цього свідоцтво, яке підтверджує, що і застрахована особа, і члени її сім'ї мають право на таку допомогу. У свідоцтві також повинен зазначатися період, протягом якого може надаватися допомога у натуральній формі.

У випадку госпіталізації застрахованої особи, установа за місцем проживання або тимчасового перебування повинна, протягом установленого періоду з моменту отримання інформації про госпіталізацію (зазвичай протягом 3-5 днів), повідомити компетентну установу про дату госпіталізації і можливий її період. Аналогічно, в день виписки застрахованої особи із медичного закладу, установа за місцем проживання або тимчасового перебування повинна повідомити компетентну установу про дату виписки,

також протягом встановленого періоду.

Як уже зазначалося, забезпечення протезів, медичних пристосувань або будь-яких інших видів суттєвої допомоги у натуральній формі залежить від надання попереднього письмового дозволу з боку компетентної установи на таку допомогу. Це означає, що установа за місцем проживання або тимчасового перебування застрахованої особи повинна запросити від компетентної установи попереднього дозволу (згоди) на те, що така допомога може бути надана за рахунок компетентної установи. Компетентні установи зобов'язані відповідати на такі запити протягом встановленого періоду (зазвичай один – два тижні) з дати отримання запиту.

У випадку абсолютної невідкладності, коли допомога у натуральній формі повинна бути надана до того, як компетентна установа може дати згоду, установа за місцем проживання або тимчасового перебування повинна негайно інформувати компетентну установу про цей факт. Випадками абсолютної невідкладності є випадки, коли надання допомоги не може бути відкладене, тому що це може поставити під загрозу життя або здоров'я відповідної особи.

Щоб з'ясувати, що саме входить до «видів суттєвої допомоги у натуральній формі», зазвичай контактні органи погоджують список протезів, ортопедичного обладнання та інших видів допомоги в натуральній формі, беручи до уваги їхню вартість. Список видів суттєвої допомоги в натуральній формі повинен включати всі види допомоги, вартість яких перевищує встановлений ліміт. Визначення цього ліміту – це питання встановлення «спільного знаменника» або, якщо це неможливо, встановлення лімітів для різних договірних сторін. Ці ліміти можуть бути виражені або у вільно конвертованій валюті, або у національних валютах договірних сторін.

Процедура надання допомоги у натуральній формі пенсіонерам і членам їхніх сімей повинна розроблятися особливо детально, тому що, скоріше за все, пенсіонери будуть користуватися допомогою у натуральній формі частіше, ніж інші категорії населення, і внаслідок цього витрати на допомогу для пенсіонерів будуть вищими за середні.

Для отримання допомоги в натуральній формі пенсіонери і члени їхніх сімей повинні зареєструватися в установі страхування за місцем проживання шляхом надання свідоцтва, виданого компетентною установою страхування, про призначення допомоги в натуральній формі. У випадку, якщо сертифікат не був наданий, установа страхування за місцем проживання повинна запросити таке свідоцтво від компетентної установи. Компетентна установа повинна негайно надіслати свідоцтво в установленій формі до установи страхування за місцем проживання відповідної особи. Видане свідоцтво є дійсним до дати його анулювання компетентною установою, яка його видала. Анулювання свідоцтва може бути обумовлене зміною статусу у страхуванні (найбільш імовірно – членів сім'ї) або смертю (найбільш імовірно – пенсіонерів).

Особи, які отримують медичні послуги, не мають фінансових зобов'язань по відношенню до установи страхування, яка надає допомогу у натуральній формі, якщо національне законодавство не встановлює дольової сплати (у фіксованих сумах або як % від вартості наданих послуг). З іншого боку, компетентна установа має зобов'язання відшкодувати установі за місцем тимчасового перебування або проживання вартість наданої допомоги у натуральній формі. Відшкодування робиться у розмірі фактичних витрат на надану допомогу.

Компетентні органи або контактні органи можуть домовитися, згідно із положеннями угоди, про інший метод відшкодування витрат на всі або частину допомог у натуральній формі, або для певних груп застрахованих осіб. Може використовуватися метод виплати середнього розміру витрат одноразовим платежем, однак така процедура повинна бути предметом окремого адміністративного договору, який може бути укладений між контактними органами або компетентними установами договірних сторін. Договірні сторони можуть також домовитися про скорочений одноразовий платіж (у розмірі

певного відсотка) для покриття адміністративних витрат. З огляду на те, що розрахунок балансу платежів робиться раз на рік за попередній календарний рік, слід дуже ретельно розглядати можливість авансових платежів за поточний календарний рік. Це має особливе значення, коли претензія однієї договірної сторони непропорційно висока порівняно із претензією іншої договірної сторони.

Якщо особа не виконала встановлені процедури (наприклад, не надала свідоцтво про право на допомогу у натуральній формі до установи страхування за місцем перебування) і з цієї причини з неї була стягнута плата за надану допомогу, компетентна установа відшкодовує такій особі понесені витрати згідно із застосовним законодавством. Установа за місцем тимчасового перебування повинна, на запит компетентної установи, надати необхідну інформацію про вартість наданої допомоги у натуральній формі.

Ступінь деталізації інших положень про відшкодування витрат на допомогу у натуральній формі залежить від умов договірних сторін. Корисно визначити метод оплати і валюту платежів. Наприклад, відшкодування може сплачуватися через контактні органи або напряму компетентним установам, а переказ коштів може здійснюватися у вільно конвертованій валюті. Це має особливо важливе значення, якщо національна валюта однієї договірної сторони не є вільно конвертованою.

4.5.2. Допомога у зв'язку з інвалідністю, допомога за віком (по старості), допомога у зв'язку зі смертю

Як говорилося у попередньому розділі, необхідно чітко визначити всі компетентні установи договірних сторін, які надають довготермінову допомогу у грошовій формі – за віком (по старості), у зв'язку з інвалідністю або смертю. Також необхідно чітко визначити процедури, пов'язані з прийняттям рішень стосовно надання допомог.

Компетентні установи повинні інформувати одна одну без затримок про отримання заяв на допомогу, стосовно якої застосовується відповідна частина угоди. Ця інформація повинна надаватися у погодженому форматі і містити всі дані, необхідні для компетентної установи іншої договірної сторони, зокрема дані про періоди страхування, вид страхування (наприклад, зайнятість, самостійна зайнятість), попереднє місце роботи, поточна зайнятість або професійна діяльність, дані про роботодавця. Немає потреби подавати оригінальні документи, оскільки погодженого формуляра повинно бути достатньо.

Компетентні установи зобов'язані інформувати одна одну про всі обставини, що мають значення при прийнятті рішення стосовно допомоги і які мають відношення до збереження прав на допомогу і до здійснення виплат. Компетентна установа приймає рішення та повідомляє його заявнику і установі іншої договірної сторони.

Засвідчення періодів страхування вкрай важливе для надання довготривалих допомог у грошовій формі. На запит компетентної установи однієї договірної сторони установа іншої договірної сторони засвідчує періоди страхування, що їх накопичила особа згідно із законодавством цієї договірної сторони, а також надає всю іншу інформацію, яка необхідна у зв'язку з цими періодами страхування, щоб встановити право на допомогу і розрахувати її розмір.

Взаємне інформування компетентних установ про факти, що мають відношення до справи, впливає на рішення про виплату допомоги. Деякі із найбільш важливих фактів, що повинні зазначатися, є такі: припинення права на допомогу або призупинення виплати допомоги; зміни у періодах страхування; початок нової зайнятості (періоду страхування); зміна сімейного статусу одержувача допомоги (вдови/вдівця); зміна проживання у країні-учасниці угоди на проживання у третій країні; зміна адреси; освіта дітей; смерть одержувача допомоги.

На практиці положення про виплату допомог мають особливе значення для одержувачів.

Адміністративні процедури повинні передбачати, щоб усі допомоги призначалися згідно із положеннями угоди і виплачувалися безпосередньо на рахунки одержувачів, що проживають на території іншої договірної сторони, або, що також може мати місце, на території третьої країни.

Окреме положення повинно визначати, що на запит компетентної установи (яка зобов'язана виплачувати допомогу) одержувачі повинні надавати свідоцтво учасника страхування регулярно (наприклад, кожні 6 або 12 місяців).

4.5.3. Допомога по безробіттю

Координація допомоги по безробіттю у грошовій формі відрізняється від координації інших допомог. Найбільш суттєва різниця полягає в тому, що ця допомога зазвичай не підлягає експорту, тобто вона не може переноситися із території однієї договірної сторони на територію іншої договірної сторони. Зокрема, особа може бути задіяна на ринку праці тільки однієї договірної сторони і через це було б проблематично дозволити особам отримувати допомогу по безробіттю на території іншої договірної сторони у той час, коли особа має оплачувану зайнятість на території іншої договірної сторони.

Однак спільною ознакою допомоги по безробіттю та інших галузей соціального забезпечення є підсумовування періодів страхування, накопичених згідно із законодавством договірних сторін. Тому, коли особа подає заяву на отримання допомоги по безробіттю у грошовій формі, компетентна установа однієї договірної сторони (до якої подана заява) бере до уваги періоди страхування, накопичені згідно із законодавством другої договірної сторони, а також періоди отримання цього виду допомоги від установи другої договірної сторони протягом певного періоду (наприклад, протягом 1 року до дати подання заяви на допомогу) для встановлення права на допомогу.

4.6. Реалізація

Безперервна і ефективна реалізація угоди про соціальне забезпечення і адміністративного договору для виконання положень угоди вкрай важливі для реалізації прав населення на всі види допомоги.

Взаємна допомога контактних органів і компетентних установ, а також комунікація із заявниками і одержувачами допомог значно спрощують процес реалізації угоди. Установи договірних сторін можуть безпосередньо контактувати між собою, а також із заявниками, одержувачами допомоги, членами їхніх сімей або їхніми уповноваженими представниками. Дипломатичні представництва або консульські служби також можуть бути задіяними у процесі реалізації угоди, оскільки вони не мають обмежень щодо прямих контактів із зазначеними суб'єктами.

В цілях реалізації угоди і адміністративного договору, установи відповідних договірних сторін надають послуги і діють так, як би вони діяли у випадку виконання власного законодавства. Взаємна правова і адміністративна допомога надаються безплатно.

Процедура реалізації прав на допомогу у зв'язку з інвалідністю досить складна. Медичні огляди, які дають можливість з'ясувати стан здоров'я і працездатність особи, відіграють особливу роль. Тому процедури проведення медичних оглядів повинні бути чітко визначеними і детально описаними. На запит компетентної установи однієї із договірних сторін, медичний огляд заявника, одержувача допомоги або члена сім'ї, що проживає або перебуває на території однієї договірної сторони, повинен проводитися компетентною установою сторони, на території якої відповідна особа проживає або перебуває.

Щоб визначити ступінь працездатності заявника або стан здоров'я одержувача допомоги або члена сім'ї, компетентна установа договірної сторони, яка проводить огляд, повинна брати до уваги медичні звіти або інші дані, надані компетентною установою іншої договірної

сторони. Однак компетентна установа першої договірної сторони зберігає за собою право вимагати від заявника, одержувача допомоги або члена сім'ї пройти медичний огляд у лікаря за вибором установи або на території, де ця установа розташована.

Заявник, одержувач допомоги або член сім'ї повинен задовольнити всі вимоги щодо проходження медичного огляду. Якщо відповідна особа, з медичних причин, не може прибути на територію іншої договірної сторони, вона повинна негайно повідомити про це компетентну установу цієї договірної сторони. У такому випадку особа надає медичну довідку, видану лікарем, уповноваженим на це компетентною установою, на території якої особа проживає або перебуває. Ця довідка повинна містити опис причин, через які особа неспроможна прибути на територію іншої договірної сторони, а також очікувану тривалість цього періоду.

Витрати на медичний огляд, а також витрати на переїзд і проживання покриває компетентна установа, на запит якої повинен бути проведений медичний огляд.

Обмін даними між усіма установами договірних сторін - дуже важливий для реалізації угоди про соціальне забезпечення. Контактні органи відіграють найбільш важливу роль у процесі обміну даними. На регулярній основі вони повинні обмінюватися статистичними даними та іншими даними, такими як кількість одержувачів допомоги, що проживають на території іншої договірної сторони, види допомоги, що виплачуються, їх розмір за попередній рік. Установи страхування також обмінюються даними, що мають відношення до сфери їхньої діяльності.

4.7. Прикінцеві положення

Набуття чинності адміністративним договором безпосередньо пов'язане із угодою про соціальне забезпечення. В принципі, як інструмент з реалізації, договір повинен набувати чинності одночасно із угодою.

Як і у випадку угод, підписується необхідна кількість оригінальних примірників договору погодженою мовою або мовами, і всі тексти мають однакову юридичну силу.

5. Висновок

Ця публікація присвячена різним аспектам реалізації документів про координацію всіх видів допомоги в рамках системи соціального забезпечення.

Наприкінці цієї публікації хочеться зробити дві прагматичні пропозиції. По-перше, при розробленні документів про координацію необхідно дотримуватися однієї загальної лінії, а не комбінувати положення, які використовуються в рамках різних моделей, що досить часто призводить до плутанини. По-друге, важливо наголосити, що навіть у ході розроблення і проведення переговорів щодо адміністративного договору, не варто змішувати рішення, віднайдені в рамках двох і більше договорів, якщо вони не служать підсиленню дуже подібних (у всіх відношеннях) угод про координацію. Підготовку двох і більше договорів варто робити тільки у випадку, якщо це необхідно і доречно.

Якуже зазначалося у вступній частині, ця публікація представляє один із багатьох можливих підходів до реалізації документів про координацію. Однак у зв'язку з тим, що різні підходи мають багато спільного, представлений у цій публікації підхід може слугувати корисним ресурсом. Є сподівання, що експерти і управлінці у сфері соціального забезпечення оцінять інформацію, подану в цій публікації, вона стане корисним інструментом у роботі і її можна буде адаптувати до конкретних умов законодавства щодо системи соціального забезпечення.

Глава IV

Координація систем соціального забезпечення країн Європейського Союзу - Пояснювальна доповідь до Регламенту ЄС № 883/2004 і Регламенту з реалізації № 987/2009

1. Вступ

1.1. Вільне пересування працівників у ЄС

Як зазначається у статті 39 Договору про Європейське Співтовариство, свобода пересування працівників є одним із головних принципів ЄС. Це основоположне право людини і найбільш важливий елемент європейського громадянства. Свобода пересування дає громадянам право шукати роботу в іншій державі-члені ЄС, працювати там без необхідності отримання дозволу на працевлаштування, проживати у зв'язку з цим на її території, залишатися там після завершення трудових відносин і мати рівні права із громадянами країни щодо працевлаштування, умов праці, а також усіх соціальних і податкових пільг, які сприяють інтеграції у країні призначення.

Згідно з оцінками, в ЄС нараховується близько 10,5 млн. працівників-мігрантів, 1 млн. людей щоденно перетинають кордони ЄС з метою працевлаштування і близько 250 тис. людей раніше працювали в кількох державах-членах ЄС, і їм щороку потрібно експортувати частину пенсійних внесків.

Гарантія права на соціальне забезпечення в умовах свободи пересування завжди належала до головних проблем держав-членів ЄС. Для її вирішення у цій сфері потрібно було вжити заходів, аби уникнути повної або часткової втрати прав на соціальне забезпечення громадянами ЄС, які працюють і живуть у іншій державі-члені ЄС, ніж країна їхнього походження.

З огляду на гостроту проблеми, у 1958 р. Рада Європи ухвалила два регламенти про соціальне забезпечення працівників-мігрантів - № 3/1958 і № 4/1958, – які згодом були замінені Регламентом (ЕЕС) № 1408/71 і Регламентом (ЕЕС) № 574/72, ухваленим для його реалізації. Дія цих документів також поширюється на громадян Ісландії, Ліхтенштейну і Норвегії, країн-учасниць Договору про створення Європейської економічної зони (ЄЕЗ), а також на громадян Швейцарії - у зв'язку з договором ЄС із цією країною.

У 2004 р. Європейським Парламентом і Радою Європи був ухвалений Регламент (ЄС) №883/2004 про координацію систем соціального забезпечення, що замінив Регламент (ЕЕС) № 1408/71. Регламент (ЄС) №987/2009, який містить порядок реалізації Регламенту (ЄС) № 883/2004 про координацію систем соціального забезпечення, був ухвалений Парламентом і Радою Європи 16 вересня 2009 р. на зміну Регламенту (ЄС) № 574/72.

Акти ЄС про координацію соціального забезпечення не заміщують національні системи соціального забезпечення загальноєвропейською системою. Така уніфікація неможлива, тому що системи соціального забезпечення держав-членів ЄС опираються на вікові традиції, закріплені у національних культурах. Тому акти ЄС передбачають не

уніфікацію, а координацію. Кожна держава самостійно вирішує, на кого поширюється страхування згідно з національним законодавством, які види допомоги і за яких умов можуть виплачуватися, а також самостійно визначають порядок нарахування тієї чи іншої допомоги і сплати внесків.

Регламенти про координацію запроваджують загальні правила і принципи, які повинні виконуватися відповідними органами, установами соціального забезпечення, а також судами під час застосування норм національного права. Це допоможе уникнути негативного впливу місцевого законодавства на осіб, які реалізують своє право на свободу пересування і перебування на території держав-членів ЄС. Іншими словами, особа, яка реалізує своє право на пересування по території ЄС, не може опинитися в гіршому становищі, ніж особа, яка завжди проживала і працювала в одній державі-члені ЄС. Працівники-мігранти можуть стикатися з труднощами через те, що в одних країнах ЄС участь у системі соціального забезпечення обумовлюється місцем проживання, а в інших – місцем здійснення професійної діяльності (у тому числі і членів сім'ї працівників). Аби виключити ситуації, коли працівники-мігранти застраховані у кількох країнах ЄС одночасно або взагалі ніде, регламенти визначають, закони якої держави застосовуються по відношенню до працівника-мігранта у кожному випадку.

За національним законодавством право на виплати часто обумовлюється певним періодом страхового стажу, роботи або проживання (залежно від тієї чи іншої країни і виду допомоги, такі періоди можуть становити від 6 місяців до 15 років). Разом з тим, акти про координацію передбачають «підсумовування періодів». Це означає, що страховий стаж або період зайнятості чи проживання, який враховується згідно із законодавством однієї держави-члена, якщо необхідно, береться до уваги при нарахуванні допомоги, передбаченої законодавством іншої держави-члена.

Принципи координації систем соціального забезпечення, вперше встановлені правилами ЄС у 1957 р., залишаються незмінними і сьогодні, хоча текст відповідних актів неодноразово змінювався. Отже, основними принципами є такі:

- застосування тільки одного законодавства;
- забезпечення рівноправності;
- підсумовування періодів страхування, проживання або трудової діяльності;
- експорт допомог.

Новий Регламент запроваджує новий принцип – принцип належного адміністрування. Це накладає на відповідні органи держав-членів зобов'язання співпрацювати і надавати взаємну допомогу в інтересах громадян.

З 1 травня 2010 р. чинне законодавство у сфері соціального забезпечення країн ЄС включає такі документи:

- Регламент (ЄС) № 883/2004 Європейського Парламенту і Ради Європи про координацію систем соціального забезпечення (з урахуванням змін, внесених відповідно до Регламенту (ЄС) № 988/2009) (далі – новий Регламент);
- Регламент (ЄС) № 987/2009 Парламенту і Ради Європи від 16 вересня 2009р., який визначає порядок реалізації Регламенту (ЄС) № 883/2004 про координацію систем соціального забезпечення (далі – Регламент з реалізації);
- Регламент Ради Європи (ЄС) № 859/2003 від 14 травня 2003 р., згідно з яким дія положень Регламенту (ЄЕС) № 1408/71 і Регламенту (ЄЕС) № 574/72 поширюється на громадян третіх країн, на яких дія положень цих регламентів не поширюється виключно з причини їхнього іноземного громадянства.

Також укладена угода про поширення дії положень нового Регламенту на громадян третіх країн, на які вказані положення не поширюються виключно з причини їхнього іноземного громадянства.

Відносини з країнами Європейської економічної зони (ЄЕЗ) і Швейцарією

Відносини з країнами Європейської економічної зони (ЄЕЗ) (Норвегією, Ісландією і Ліхтенштейном) та Швейцарією наразі регулюються такими договорами:

- Договір ЄС зі Швейцарією про вільне пересування осіб;
- Договір про Європейську економічну зону (Договір ЄЕЗ);

Нові регламенти будуть застосовуватися після того, як будуть внесені зміни в діючі договори з цими країнами. Наразі зберігають свою чинність Регламент (ЄЕС) № 1408/71 і ухвалений для його реалізації Регламент (ЄЕС) № 574/72.

Відносини із іншими країнами

Деякі угоди ЄС із країнами, що не є його членами («третіми країнами»), містять положення про співробітництво у сфері соціального забезпечення. Далі наводиться перелік угод цього типу:

- Угоди про партнерство і співробітництво (з країнами СНД);
- Угоди про стабілізацію і асоціацію (з Македонією і Хорватією, республіками у складі колишньої Югославії);
- Угоди європейсько-середземноморської асоціації (з країнами південного регіону Середземномор'я);
- Угоди про співробітництво (із Сирією);
- Угода про співробітництво і митний союз (із Сан-Марино);
- Угода про асоціацію із Туреччиною.

ЄС затвердив рішення Ради Європи про укладення угод про асоціацію з Алжиром, Марокко, Тунісом, Хорватією, Македонією (республіками колишньої Югославії) та Ізраїлем. Це рішення повинне забезпечити можливість експорту певних видів допомоги, наприклад, пенсій, на основі застосування аналогічних умов по відношенню до громадян ЄС. На даний час ці допомоги можна експортувати лише у тому випадку, якщо це передбачено законодавством країни або ж двосторонніми угодами.

1.2. Потреба у новому регламенті у сфері координації систем соціального забезпечення

Акти Євросоюзу про координацію систем соціального забезпечення мають більше, ніж 50-річну історію, протягом якої їхні положення еволюціонували під впливом змін соціального і нормативно-правового середовища. Нові регламенти (ЄС) № 883/2004 і 987/2009, які передбачають «модернізовану координацію соціального забезпечення ЄС», опираються на цей досвід. Вони спрощують і зміцнюють законодавство, поліпшуючи права громадян.

Законодавство держав-членів ЄС про соціальне забезпечення розроблялося і змінювалося протягом багатьох років. У зв'язку з розширенням ЄС урізноманітнилися нормативне регулювання соціального забезпечення, що обумовлювало необхідність врахувати всі ці зміни в тексті європейського законодавства.

Європейський суд виніс сотні постанов про тлумачення Регламенту (ЄЕС) № 1408/71, що досить часто ускладнювало і робило довшим порядок його реалізації. Новий регламент був потрібний для прояснення правил координації систем соціального забезпечення.

Останніми роками в установах соціального забезпечення застосовуються електронні

засоби зв'язку, які підвищують ефективність, своєчасність і доступність послуг. Ці технологічні зміни також враховані у нових правилах у сфері координації систем соціального забезпечення ЄС.

Електронні засоби зв'язку задовольняють цілі швидкого і належного інформаційного обміну між відповідними установами держав-членів ЄС. Електронна обробка даних прискорює передбачені процедури. При цьому громадяни користуються гарантіями, що їх забезпечують акти ЄС про захист фізичних осіб при обробці і вільній передачі особистих даних. Врахована також необхідність ефективної і прозорої реалізації зазначених актів.

Інші проблеми, пов'язані з новим Регламентом, обумовили пропозиції встановити спільні для всіх терміни виконання деяких зобов'язань і реалізації адміністративних завдань при вдосконаленні і структурному оформленні відносин між застрахованими особами і відповідними органами.

Загальні цілі «модернізованої координації соціального забезпечення ЄС» можна окреслити таким чином:

- розширення сфери застосування, розширення переліку категорій осіб і галузей соціального забезпечення, які підлягають координації. Дія Регламенту поширюється на всіх громадян держав-членів, на яких поширюється дія національного законодавства про соціальне забезпечення. Це означає, що правила координації захищають не тільки працівників, замозайнятих осіб, державних службовців, студентів і пенсіонерів, але й осіб, які не входять до категорії економічно активного населення. Це спрощує і робить більш зрозумілими правила визначення законодавства, що повинно застосовуватися в транскордонних ситуаціях;
- дія Регламенту поширюється на законодавчо встановлені системи допенсійного страхування. Це означає, що учасникам цих систем гарантується виплата передбачених допомог, медичне обслуговування і право на отримання родинних допомог, навіть якщо вони є громадянами іншої держави-члена;
- внесення змін у деякі положення, що стосуються безробіття, у тому числі збереження на певний період часу (три місяці з можливістю продовження до півроку) права отримувати допомогу по безробіттю при переїзді в іншу державу-член ЄС з метою пошуку роботи;
- підсилення загального принципу рівноправності;
- підсилення принципу експорту допомог, тобто застраховані особи, які тимчасово перебувають на території іншої держави-члена, мають право на медичне обслуговування, якщо це необхідно згідно з медичним обґрунтуванням, протягом періоду їх перебування;
- запровадження принципу належної адміністративної взаємодії, що передбачає зобов'язання для установ держав-членів співпрацювати і надавати взаємну підтримку в інтересах громадян.

Для забезпечення «належної адміністративної взаємодії» запроваджується електронний обмін даними між установами. Єврокомісія проводить роботу по створенню і управлінню єдиною базою даних через систему електронного обміну даними соціального забезпечення (EESSI), яка охоплює більше 50 тисяч соціальних органів держав-членів. Попередні паперові Е-формуляри відміняються, хоча деякі з них замінюються новими портативними документами. Громадяни отримують доступ до системи EESSI через довідник, який містить перелік усіх національних і місцевих установ, задіяних у процесі координації соціального забезпечення.

1.3. Основні зміни в новому Регламенті

Новий Регламент і Регламент з його реалізації вносять ряд значних змін, короткий опис яких наводиться нижче:

- поширення дії на всіх громадян, незалежно від їх приналежності до категорії економічно активного населення;
- розширення переліку допомог, на які поширюється дія регламентів, у тому числі допенсійна допомога та батьківські пільги;
- розширення принципу експорту усіх допомог у грошовій формі;
- регулювання однією загальною статтею порядку підсумовування періодів страхового періоду, а також періоду зайнятості і проживання (за винятком виплати допомоги по безробіттю, по відношенню до якої з технічних причин був збережений попередній принцип);
- запровадження нового принципу асиміляції допомог, доходу, фактів і подій;
- заміщення всіх чинних угод між державами-членами у сфері соціального забезпечення;
- збільшення первинного періоду для працівників, яких направляють у відрядження, з 12 до 24 місяців;
- тимчасове застосування законодавства і тимчасове надання допомоги;
- медичне обслуговування членів сім'ї прикордонного працівника, що є суттєвим покращенням;
- запровадження нових положень про транскордонне медичне обслуговування;
- запровадження особливих умов по відношенню до допомоги у зв'язку з довготривалим доглядом;
- запровадження поняття контактного органу з питань пенсій, а також короткого висновку, що може бути підставою для запиту на перегляд пенсії;
- запровадження особливих правил обліку періодів виховання дітей при нарахуванні пенсій;
- запровадження можливості координації допомог по безробіттю для самозайнятих осіб, а також розширення можливостей пошуку роботи безробітними як у рідній країні, так і в країні останнього місця працевлаштування і будь-якій іншій державі-члені ЄС, особливо у випадку прикордонних працівників;
- запровадження більш чітких правил координації системи родинних допомог;
- закріплення принципу належної адміністративної взаємодії і запровадження чітких правил;
- особлива увага до інформаційного забезпечення громадян і роботодавців;
- запровадження чітких правил щодо зобов'язання осіб надавати інформацію;
- електронний обмін даними між установами соціального забезпечення через єдину базу даних, яку забезпечує Європейська Комісія.

1.4. Структура доповіді

Мета доповіді – сформулювати загальне уявлення про оновлений порядок координації

соціального забезпечення в ЄС шляхом роз'яснення основних положень Регламенту (ЄС) № 883/2004 і Регламенту з його реалізації (ЄС) № 987/2009.

Решта доповіді побудована таким чином: у розділі 2 описані загальні положення нового Регламенту; у розділі 3 даються роз'яснення загальних і особливих правил застосування чинного законодавства; у розділі 4 відображаються особливі правила і порядок координації кожної галузі соціального забезпечення; розділ 5 містить опис обов'язків, масштабів і правил співробітництва з метою забезпечення належної адміністративної взаємодії у ході реалізації нового Регламенту; у розділі 6 дається загальний опис нової системи електронного обміну даними між установами; у заключному сьомому розділі описані проблеми, які можуть постати в майбутньому.

2. Загальні положення

2.1. Визначення

У статті 1 нового Регламенту подані визначення таких термінів, як «сфера діяльності найманого працівника», «сфера діяльності самозайнятого працівника», «застрахована особа», «службовець державної установи», «спеціальна програма для службовців державних установ», «прикордонний працівник», «біженець», «особа без громадянства», «член сім'ї», «проживання», «перебування», «законодавство», «адміністративна комісія», «Регламент з реалізації», «компетентна установа», «установа за місцем проживання», «орган за місцем тимчасового перебування», «компетентна держава-член», «період страхування», «період зайнятості», «період самозайнятості», «період проживання», «допомога в натуральній формі», «пенсія», «допенсійна допомога», «допомога у зв'язку зі смертю», «родинна допомога».

Перелічені визначення відображають зміни в категоріях осіб, на яких поширюється Регламент, і включення нових видів допомоги, а саме:

- Регламент включає визначення термінів «сфера діяльності найманого працівника» і «сфера діяльності самозайнятого працівника» замість визначень «працівник» і «самозайнята особа».
- До нових термінів належить «допенсійна допомога», яка охоплює всі види грошової допомоги, крім допомоги по безробіттю чи пільгової пенсії за віком, які виплачуються працівнику, що підпадає під скорочення, припиняє або тимчасово призупиняє діяльність, яка приносить дохід, до досягнення віку, в якому він набуває право на отримання пенсії за віком або ж пільгової пенсії, незалежно від факту реєстрації у службі зайнятості компетентної держави-члена, а також термін «пільгова пенсія за віком», який означає пенсію, яка виплачується у період до досягнення звичайного пенсійного віку, коли ці виплати або ж продовжуються, або замінюються іншою пенсією – за віком (по старості).
- Термін «сімейна допомога» більше не використовується. Збережений термін «родинна допомога», яка включає всі допомоги в грошовій і натуральній формі, призначені для відшкодування витрат сім'ї, крім авансових виплат на утримання і особливих видів допомоги у зв'язку з народженням чи всиновленням дитини, зазначених у Додатку I.
- У преамбулі до нового Регламенту говориться про батьківську допомогу і про те, що вона може виплачуватися батькові. Оскільки ця допомога відрізняється від допомоги батькам і у строгому сенсі може асимілюватися з допомогою матері, оскільки виплачується у перші місяці життя новонародженої дитини,

доцільно регулювати виплати матері і еквівалентні їм виплати батькові на спільній основі.

- Визначення терміна «допомога у грошовій формі, не обумовлена сплатуванням внесків» наведено в статті 70 замість статті 1 – у розділі, присвяченому цьому питанню.

Регламент з реалізації містить визначення й інших термінів, таких як «пункт доступу», «орган зв'язку», «документ», «електронний формуляр», «передача електронним зв'язком» і «ревізійна комісія».

У статті 11 Регламенту з реалізації вказані нові дані, які компетентні установи повинні використовувати для встановлення факту проживання. Як передбачено статтею, у разі розбіжності точок зору установ двох або кількох держав-членів стосовно питання визначення місця проживання особи, на яку поширюється дія базового Регламенту, дані установи повинні за домовленістю встановити центр інтересів відповідної особи на основі всієї доступної інформації про особу, яка стосується справи, і може включати, залежно від обставин, такі відомості:

- термін і безперервність перебування на території відповідної держави-члена;
- становище особи, у тому числі таке:
 - (i) сімейне становище і сімейні зв'язки;
 - (ii) характер і особливості її діяльності, зокрема місце і регулярність її здійснення та термін дії трудового договору
 - (iii) здійснення діяльності, яка не приносить дохід;
 - (iv) для осіб, що навчаються – джерело доходу;
 - (v) забезпеченість сім'ї житлом, зокрема його постійний характер;
 - (vi) з метою оподаткування – держава-член, у якій, як вважається, особа проживає.

Якщо у результаті врахування різних критеріїв і за наявності фактів ці установи не змогли дійти згоди, вирішальним фактором при визначенні фактичного місця проживання особи є її намір, що виявився у світлі цих фактів і обставин, зокрема, причини, що обумовили зміну місця проживання.

2.2. Категорії осіб

У статті 2 – «Категорії осіб» – визначається, на кого поширюється дія Регламенту. Нові правила координації систем соціального забезпечення діють по відношенню до громадян держав-членів ЄС, осіб без громадянства і біженців, які проживають на їхній території, і на яких поширюється (поширювалося) законодавство однієї чи кількох держав-членів, а також на членів їхніх сімей і спадкоємців. Вони також поширюються на спадкоємців тих осіб, на яких поширювалося законодавство однієї або кількох держав-членів, незалежно від їхньої національності, якщо спадкоємці є громадянами однієї із держав-членів, особами без громадянства або біженцями, що проживають на території держави-члена ЄС.

Ця стаття – результат постійного розширення переліку категорій осіб, на яких поширюється дія правил координації систем соціального забезпечення ЄС. Спочатку Регламент (ЕЕС) № 1408/71 поширювався тільки на працівників, але з 1 липня 1982 р. його дія поширилася і на самозайнятих осіб. Регламент Ради Європи (ЄС) № 1606/98 розширив сферу застосування Регламенту (ЕЕС) № 1408/71 для забезпечення службовцям державних установ рівного становища порівняно з іншими категоріями населення стосовно загальних пенсійних прав, що їх надають ті чи інші держави-члени Євросоюзу. Регламентом (ЄС) № 307/1999 розширено сферу застосування по відношенню до всіх застрахованих осіб,

зокрема осіб, які навчаються, і осіб, що не проваджують діяльність, яка приносить дохід. Регламент Ради Європи (ЄС) № 895/2003 розширив сферу дії цих правил на громадян третіх країн за умови їх законного проживання на території Євросоюзу.

Що стосується Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії (країн Європейської економічної зони) і Швейцарії, то нові правила не будуть поширюватися на громадян цих країн до тих пір, поки не будуть внесені зміни до угод ЄС із цими країнами у світлі нових регламентів. На даний час по відношенню до громадян цих країн діють регламенти (ЄЕС) № 1408/71 і 574/72.

Положення нового Регламенту поки що не поширюються на громадян третіх країн, і після дати набуття чинності (1 травня 2010 р.) старі правила координації (Регламенти (ЄЕС) № 1408/71 і 574/72) будуть, як і раніше, застосовуватися до тих пір, поки не буде прийнятий і не набуде чинності Регламент, згідно з яким нові правила поширюватимуться на громадян країн, які не є членами ЄС.

2.3. Види допомог

Стаття 3 нового Регламенту – «Види допомог» - містить перелік сфер соціального забезпечення, на які поширюється його дія. Це такі сфери:

- (a) допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
- (b) допомога у зв'язку з материнством та еквівалента їй батьківська допомога;
- (c) допомога по інвалідності;
- (d) допомога за віком (по старості);
- (e) допомога у зв'язку з втратою годувальника;
- (f) допомога у зв'язку з трудовим каліцтвом і професійним захворюванням;
- (g) допомога у зв'язку зі смертю;
- (h) допомога по безробіттю;
- (i) допенсійна допомога;
- (j) сімейна допомога.

Дія Регламенту поширюється на загальні і спеціальні системи соціального забезпечення, які ті, що фінансуються за рахунок внесків, так і ті, що не передбачають сплати внесків, і такі, що пов'язані із зобов'язаннями роботодавця або ж судовласника. У Додатку XI визначені особливі умови застосування законодавств держав-членів, про які згадується у статтях 51(3), 56 (1) і 83 нового Регламенту.

Новий Регламент поширюється на допомоги у грошовій формі, не обумовлені сплатуванням внесків, які вказані в статті 70, за винятком соціальних/медичних пільг і виплат, у разі яких держава бере на себе відповідальність за заподіяну шкоду і зобов'язується виплачувати компенсацію, наприклад, жертвам воєн чи бойових дій, жертвам злочинів, убивств або терористичних актів, особам, що постраждали від дій державних службовців, а також особам, які зазнали утисків через політичні, релігійні переконання або через походження.

Як зазначалося вище, до переліку допомог, на які поширюється дія нового Регламенту, було додано батьківську допомогу і допенсійну допомогу.

Кожна держава забезпечує координацію тільки по відношенню до тих допомог, які існують в рамках її системи, що виключає необхідність запроваджувати всі допомоги, вказані у статті 3.

2.4. Рівноправність

Стаття 4 передбачає рівноправність. Цей принцип вимагає, щоб особи, на яких поширюється дія Регламенту, мали рівні з громадянами держави-члена права і несли однакові зобов'язання, передбачені законодавством. Цей принцип застосовується навіть у тому випадку, коли особа проживає у «третьій країні». Це означає, що всі особи, незалежно від того, чи є вони громадянами Євросоюзу, чи ні, мають такі ж права і обов'язки у сфері соціального забезпечення у державі-члені ЄС, що і мають громадяни відповідної держави-члена. Це також означає, що національне законодавство не може містити положення, які прямо або опосередковано допускають дискримінацію громадян інших держав-членів.

2.5. Рівний статус допомог, доходів, фактів і подій

У статті 5 нового Регламенту – «Рівний статус допомог, доходу, фактів і подій» - вводиться новий взаємопов'язаний принцип асиміляції допомог, доходів, фактів і подій. Це означає, що якщо згідно із законодавством компетентної держави-члена отримання тієї чи іншої соціальної допомоги або іншого доходу тягне за собою певні юридичні наслідки, то відповідні положення законодавства також застосовуються по відношенню до аналогічних видів допомоги, нарахованих відповідно до законодавства іншої держави, або доходу, отриманого в іншій державі-члені. Якщо за законодавством компетентної держави-члена юридичні наслідки пов'язані з настанням певних фактів чи подій, то ця держава зобов'язана враховувати аналогічні факти або події, що настали в іншій державі-члені так, ніби вони мали місце на її власній території. Ця стаття розглядається як така, що суттєво спрощує правила координації і є новим елементом нового Регламенту.

2.6. Підсумовування періодів

Підсумовуванню періодів у новому Регламенті тепер присвячена лише одна стаття – стаття 6 – в той час як раніше у кожному розділі були виписані окремі правила підсумовування (з технічних причин це не стосується розділу про допомогу по безробіттю). Цей факт розглядається як суттєве спрощення правил. Якщо за національним законодавством отримання, збереження, дія або поновлення прав на виплати, доступ до обов'язкового, необов'язкового, продовженого або добровільного страхування, а також звільнення від нього обумовлені наявністю страхового, трудового стажу, періоду самозайнятості або проживання, то відповідна установа зобов'язана при необхідності враховувати періоди страхування, зайнятості, самозайнятості або проживання, що зараховуються за законодавством іншої держави-члена, так, ніби вони були зараховані за законодавством держави, в якій знаходиться установа.

Стаття 12 Регламенту з реалізації визначає порядок підсумовування періодів, якого повинні дотримуватися відповідні установи. Компетентний орган зобов'язаний скontaktувати із органами тієї держави-члена, під юрисдикцією якої перебувала дана особа, для того, щоб уточнити всі періоди, які зараховуються згідно з її законодавством. Відповідні періоди страхування, зайнятості, самозайнятості, проживання, які зараховуються згідно із законодавством тієї чи іншої держави-члена, додаються до періодів, які зараховуються згідно із законодавством будь-якої іншої держави-члена за умови, що ці періоди не співпадають.

Якщо період страхування або проживання, що зараховується згідно із законодавством про обов'язкове страхування однієї-держави члена, співпадає з періодом страхування, що зараховується згідно з правилами добровільного або продовженого необов'язкового страхування іншої держави-члена, то враховується тільки період, який зараховується згідно з правилами обов'язкового страхування. Якщо період страхування або проживання,

крім еквівалентного періоду, що зараховується згідно із законодавством однієї держави-члена, співпадає з еквівалентним періодом, який враховується згідно із законодавством іншої держави-члена, то в розрахунок береться тільки період, що не є еквівалентним.

Будь-який період, який вважається еквівалентним за законодавством двох або більше держав-членів, зараховується установою тільки тієї держави-члена, під юрисдикцією якої дана особа перебувала в обов'язковому порядку до такого періоду. Якщо дана особа не перебувала в обов'язковому порядку під юрисдикцією тієї чи іншої держави-члена до такого періоду, то останній зараховується установою тієї держави-члена, під чією юрисдикцією така особа перебувала в обов'язковому порядку після такого періоду.

Якщо періоди страхування або проживання, які зараховуються згідно із законодавством тієї чи іншої держави-члена, неможливо точно визначити, вважається, що вони не збігаються з тими періодами страхування або проживання, які зараховуються згідно із законодавством іншої держави-члена, і такі періоди підлягають обліку, якщо їх можна обґрунтовано зарахувати на користь даної особи.

Стаття 13 Регламенту з реалізації передбачає правила конверсії періодів, якщо за законодавством іншої держави-члена вони виражені в інших одиницях.

2.7. Виключення критерію проживання (експорт допомог)

Інший важливий принцип координації – експорт допомог – закріплений статтею 7 нового Регламенту («Виключення критерію проживання»).

Цей принцип передбачає, що грошова допомога, яка виплачується за законодавством однієї або кількох держав-членів ЄС або згідно з положеннями Регламенту, не підлягає скороченню, змінам, призупиненню, вилученню або конфіскації на тій підставі, що одержувач цієї допомоги (члени його сім'ї) проживають в іншій державі-члені, ніж та, де знаходиться установа, яка відповідає за нарахування допомоги. Головна відмінність Регламенту (ЄЕС) № 1408/71 полягає в тому, що це правило застосовується по відношенню до всіх допомог, а не тільки пенсій.

2.8. Взаємозв'язок з іншими актами про координацію

У статті 8 відображений взаємозв'язок нового Регламенту з іншими актами про координацію. Новий Регламент замінює всі чинні угоди у сфері соціального забезпечення між державами-членами, на які поширюється його дія. Однак положення деяких угод, укладених державами-членами до прийняття Регламенту, залишаються чинними, якщо вони забезпечують одержувачам більш вигідні умови, якщо вони обумовлені певними історичними обставинами і якщо вони вказані у Додатку II.

Держава-член ЄС зобов'язана вказати на наявність будь-яких положень, які не можуть поширюватися на всіх осіб, по відношенню до яких має силу Регламент. У разі необхідності дві чи більше держави-члени можуть укласти між собою угоди на основі принципів і згідно з духом Регламенту.

У Додатку II наведені деякі положення 38 двосторонніх угод, укладених між державами-членами. Вони стосуються врахування страхових періодів, зарахованих згідно із правилами деяких прикордонних регіонів до, під час і після Другої світової війни або до дати ліквідації держави; відшкодування додаткової фіксованої ставки прикордонним працівникам; експорту допомоги по безробіттю; визнання рішень щодо інвалідності заявників, прийнятих установами однієї договірної сторони, установами іншої сторони; зарахування періодів пенсійного страхування політичних біженців; відшкодування додаткових транспортних витрат у випадку захворювання під час перебування в іншій країні, понесених на додаток до транспортних витрат на репатріацію в країну проживання.

2.9. Декларації держав-членів про сферу застосування Регламенту

У статті 1 зазначається, що термін «законодавство» виключає договірні умови крім тих, що слугують реалізації страхових зобов'язань, які обумовлені законами і правилами або виникають у результаті рішень державних органів, що визначають їх обов'язковий характер або розширюють сферу їх дії, за умови, що відповідна держава опублікує декларацію з цього питання, якою інформує Голову Європарламенту і Голову ради Європейського Союзу. Ці декларації публікуються в офіційному бюлетені Європейського Союзу.

У статті 9 наголошується на зобов'язанні держав-членів інформувати Європейську Комісію, за допомогою зазначених вище декларацій, про закони і системи, вказані у статті 3, про угоди, які набули чинності і що передбачається статтею 8 (2), про мінімальну допомогу різних видів, що їх перелічено у статті 58, а також про суттєві поправки, внесені до них як наслідок. У цих повідомленнях повинна бути вказана дата набуття чинності відповідних законів і систем, або – у випадку тих декларацій, які стосуються договірних умов, – дата, з якої Регламент застосовується до систем, зазначених державами-членами у своїх деклараціях. Ці повідомлення повинні щорічно направлятися до Європейської Комісії і публікуватися в Офіційному бюлетені ЄС.

2.10. Уникнення дублювання допомог

У статті 10 Регламенту зазначається загальний принцип, який застосовується з метою уникнення дублювання допомог. Це означає, що нові правила не надають і не зберігають прав на отримання більше, ніж однієї допомоги одного виду протягом одного періоду обов'язкового страхування.

Як зазначається у статті 10 Регламенту з реалізації про уникнення дублювання допомог, при взаємному скороченні, призупиненні чи відміні допомоги, яка виплачується за законом двох і більше держав-членів, будь-яка сума, яка не виплачується при строгому застосуванні відповідних правил, закріплених у законодавствах даних держав-членів, повинна бути поділена на кількість допомог, які скорочують, призупиняють їх виплату або відміняють.

У новому Регламенті є положення про дублювання окремих видів допомоги, у тому числі допомоги у зв'язку з довготривалим доглядом (стаття 34), пенсії за віком (того ж самого або іншого виду), які нараховуються або надаються на основі тих самих періодів страхування, зайнятості або проживання (статті 53-55) і родинної допомоги. Ці положення встановлюють правила пріоритетності у випадку дублювання (стаття 68).

3. Застосовне законодавство

Порядок визначення застосовного законодавства регулюється статтями 11-16 розділу II нового Регламенту, а також статтями 14-21 Регламенту з реалізації. Також цей порядок докладно розписаний у рішеннях Адміністративної комісії з координації систем соціального забезпечення.

3.1. Загальні правила

У статті 11 нового Регламенту викладені загальні правила, які закріплюють і підкріплюють принцип юрисдикції лише однієї держави-члена. На відміну від Регламенту (ЄЕС) №1408/71, винятків із цього загального правила немає. Збережений принцип *lex loci laboris*, згідно з яким категорії економічно активного населення (наймані працівники, самозайняті особи, службовці державних установ, особи, що отримують допомогу по безробіттю, а також особи, які вперше або повторно призвані на військову або

громадянську службу) підпадають під юрисдикцію тієї держави-члена, в якій вони працюють. Особи із категорії неактивного населення перебувають під юрисдикцією держави за місцем свого проживання.

Регламент встановлює, що особи, які отримують допомогу у грошовій формі у зв'язку або внаслідок діяльності як наймані або самозайняті працівники, вважаються такими, що продовжують таку діяльність. Це правило не застосовується до пенсій у зв'язку з інвалідністю, за віком або у зв'язку із втратою годувальника, а також до пенсій, пов'язаних із трудовим каліцтвом, професійними захворюваннями, до допомоги у зв'язку з хворобою, які виплачуються у грошовій формі з метою компенсації витрат на лікування протягом необмеженого періоду.

3.2. Працівники, направлені у відрядження

Суттєвий виняток із загальних правил зроблений для працівників, яких направляють у відрядження, і регулювання стосовно яких викладене у статті 12 («Особливі правила»). Новим у даному випадку є те, що працівники і самозайняті особи можуть перебувати у відрядженні не більше двох років і не можуть направлятися на заміну особи, у якій закінчився термін відрядження. Раніше (Регламент ЕЕС № 1408/71) цей термін міг становити один рік із можливістю подовження іще на один рік.

Наймані працівники, направлені у відрядження

Особа, яка здійснює свою діяльність в одній державі, може бути направлена її роботодавцем на територію іншої держави-члена. При цьому ця особа залишається під юрисдикцією першої держави-члена – стосовно соціального забезпечення, якщо термін виконуваної роботи не перевищує 24 місяці, і ця особа не направлена з метою заміни іншої особи, термін відрядження якої скінчився (стаття 12 нового Регламенту).

Роз'яснення застосування статті 12 викладені у Регламенті з реалізації і в рішеннях Адміністративної комісії з координації систем соціального забезпечення (Адміністративна комісія). Для виконання роботи від імені роботодавця між працівником і роботодавцем повинен існувати безпосередній зв'язок. Правила встановлення безпосереднього зв'язку зазначені в Рішенні А2 Адміністративної комісії (від 12 червня 2009 р.).

Роботодавець може найняти працівників для направлення у відрядження, якщо ці працівники напередодні працевлаштування перебували під юрисдикцією відповідної держави-члена, в якій заснований їхній роботодавець (стаття 14 Регламенту з реалізації), не менше одного місяця (Рішення А2 Адміністративної комісії, п. 1).

Щоб направити працівників у відрядження, роботодавець зобов'язаний здійснювати свою діяльність у тій державі, в якій він був заснований. Ця діяльність повинна бути суттєвою і не обмежуватися адміністративними функціями (стаття 14 Регламенту з реалізації). Порядок встановлення факту суттєвої діяльності вказаний у Рішенні А2 Адміністративної комісії (п. 1). Якщо роботодавець двічі направляє у відрядження того ж самого працівника в ту ж саму державу, між періодами відрядження має пройти не менше двох місяців.

Самозайняті працівники, що їдуть у відрядження

Самозайняті працівники, які зазвичай є такими в одній державі-члені і які займаються аналогічною діяльністю на території іншої держави-члена протягом не більше, ніж 24 місяців, можуть залишатися під юрисдикцією першої-держави члена стосовно соціального забезпечення (стаття 12 нового Регламенту).

Щоб скористатися правом на відрядження, така особа повинна здійснювати суттєву діяльність у тій державі, в якій вона зареєстрована (стаття 14 Регламенту з реалізації). Крім того, самозайнята особа зобов'язана здійснювати свою діяльність в такій державі протягом щонайменше двох місяців (Рішення A2 Адміністративної комісії). Протягом періоду відрядження особа повинна відповідати умовам, необхідним для продовження своєї діяльності після повернення – наприклад, утримувати офіс і платити податки, встановлені для підприємств (стаття 14 (3) Регламенту з реалізації, Рішення A2 Адміністративної комісії).

Діяльність у іншій державі-члені повинна бути аналогічна тій, що її здійснює особа в державі походження. Для розгляду цього критерію необхідно вивчити суть діяльності, а не опис, який наявний для неї в тій державі, в якій вона здійснюється (стаття 14 (4) Регламенту з реалізації).

Порядок, що діє

Коли роботодавець направляє працівника у відрядження в іншу державу-член або коли самозайнята особа їде у відрядження, то вони зобов'язані по можливості заздалегідь звернутися до компетентної установи держави, що направляє у відрядження.

Компетентна установа держави, що направляє у відрядження, зобов'язана негайно направити в установу держави за місцем працевлаштування дані про те, яке законодавство повинно застосовуватися. Компетентна установа держави, що направляє у відрядження, повинна також повідомити відповідну особу і роботодавця (у випадку найманого працівника) про умови, на яких вони можуть, як і раніше, перебувати під юрисдикцією держави, що направляє у відрядження, а також про можливість проведення перевірок в період відрядження з метою контролю за виконанням цих умов.

Найманий і самозайнятий працівник, що їдуть у відрядження в іншу державу-член, зобов'язані мати портативний документ A1 (раніше – формуляр E 101), виданий компетентною установою. Цей документ підтверджує наявність у працівника статусу особи, що направлена у відрядження до певної дати. В ньому також при необхідності повинно бути вказано, на яких умовах на даного працівника поширюються особливі правила, що поширюються на осіб, направлених у відрядження.

3.3. Особи, які працюють у двох чи більше державах

Стаття 13 Регламенту поширюється на осіб, які працюють у двох або більше державах. У цьому випадку вони перебувають під юрисдикцією тієї держави, де здійснюється суттєва частина їхньої діяльності.

Стаття 13 визначає правила для осіб, які здійснюють свою звичайну діяльність як наймані працівники у двох або кількох державах-членах. На них поширюється дія законодавства таким чином:

- держави за місцем їх проживання у випадку роботи на кількох роботодавців;
- держави за місцем проживання у випадку роботи на одного роботодавця і здійснення там суттєвої частини своєї діяльності;
- держави за місцем знаходження роботодавця у випадку їх роботи на одного роботодавця, якщо суттєва частина діяльності здійснюється не в державі їхнього проживання. У випадку знаходження роботодавця за межами ЄС, на цих осіб поширюється дія законодавства держави за місцем їх проживання (стаття 14 (11) Регламенту з реалізації).

У статті 14 (8) Регламенту з реалізації термін «суттєва частина» означає кількісно суттєва

частина. Для найманих працівників критеріями є кількість відпрацьованого часу і оплата праці, для самозайнятих – оборот, тривалість роботи, обсяг послуг і розмір доходу. Якщо за цими критеріями частка діяльності особи не перевищує 25%, вважається, що вона не здійснює в даній державі «суттєву частину» своєї діяльності.

На особу, яка зазвичай здійснює свою діяльність як самозайнята особа у двох або більше державах-членах, поширюється дія законодавства за місцем її проживання, якщо «суттєва частина» діяльності здійснюється в державі, де знаходиться «центр її інтересів» (якщо її «суттєва частина» здійснюється не в державі за місцем проживання).

Стаття 14 (9) Регламенту з реалізації визначає, які фактори повинні враховуватися при визначенні «центру інтересів». До них належать постійне місце діяльності, звичайний характер і термін діяльності, обсяг послуг, що їх замовляють, і наміри осіб у світлі відомих обставин.

3.4. Добровільне або продовжене обов'язкове страхування

У статті 14 зазначається, що якщо особа підлягає обов'язковому страхуванню в державі-члені ЄС, вона не може підлягати добровільному або продовженому обов'язковому страхуванню в іншій державі-члені. У решті випадків, якщо в тій чи іншій галузі можливий вибір між рядом систем добровільного або продовженого обов'язкового страхування, ця особа вступає тільки в одну систему за власним вибором.

Що стосується допомог по інвалідності, за віком, у зв'язку із втратою годувальника, то така особа може вступити в систему добровільного або продовженого обов'язкового страхування в одній державі-члені навіть тоді, коли це є обов'язковим за законодавством іншої держави, при умові, що на певному етапі її трудового життя на неї поширювалася дія законодавства першої держави у зв'язку або внаслідок здійснення діяльності у статусі найманого працівника/самозайнятої особи, якщо це дублювання прямо або опосередковано допускається законодавством першої держави-члена.

Якщо згідно з національним законодавством участь у системі добровільного або продовженого обов'язкового страхування обумовлена фактом проживання або здійснення попередньої діяльності в даній державі у статусі найманого працівника/самозайнятої особи, то дія статті 5 (b) поширюється тільки на тих осіб, які раніше перебували під юрисдикцією цієї держави у зв'язку з діяльністю, що здійснювалася ними у статусі найманого працівника/самозайнятої особи.

3.5. Співробітники апарату Європейського співтовариства

Стаття 15 визначає, що співробітники апарату ЄС можуть вибрати юрисдикцію держави за місцем працевлаштування, місцем останньої юрисдикції або місцем проживання по відношенню до всіх видів соціальної допомоги (крім родинної), що виплачуються системою, в якій вони застраховані. Таке право вибору, яким можна скористатися тільки один раз, набуває чинності з дати працевлаштування.

3.6. Винятки з правил

Винятки із загальних правил ЄС допускаються тільки у тому разі, якщо вони будуть на користь відповідним особам (стаття 16). Дві або більше держави-члени можуть зробити винятки у своєму законодавстві на основі взаємної домовленості.

3.7. Умовне визначення застосовного законодавства

Регламент з реалізації (стаття 16) визначає порядок умовного визначення застосовного законодавства, яке у разі відсутності уточнюючої інформації стає остаточним по

завершенню двох місяців. У випадку невизначеності з цього питання законодавство, дія якого поширюється на ту чи іншу особу, визначається за взаємною домовленістю між установами і органами двох або кількох відповідних держав-членів.

3.8. Зобов'язання інформаційного характеру

У статті 19 Регламенту з реалізації вказується на зобов'язання компетентної установи тієї держави-члена, законодавство якої застосовується по відношенню до тієї чи іншої особи, надавати відповідним особам та їхнім роботодавцям інформацію про обставини, закріплені цим законодавством, а також надавати необхідну підтримку у здійсненні пов'язаних із цим необхідних офіційних процедур, таких як сплата внесків такими особами та їхніми роботодавцями.

У статті 20 Регламенту з реалізації зазначається зобов'язання установ держав-членів співпрацювати шляхом передачі необхідних відомостей про застосування такого законодавства до осіб та їхніх роботодавців.

У статті 21 зазначається, що роботодавець, який має юридичну адресу або місце здійснення діяльності за межами території компетентної держави-члена, повинен виконувати всі зобов'язання, встановлені законодавством, яке поширюється на його працівників, зокрема зобов'язання сплачувати внески так, ніби його юридична адреса або місце здійснення діяльності знаходилося на території цієї компетентної держави. У статті 21 також зазначається, що якщо роботодавець, який зобов'язаний сплачувати внески, не здійснює діяльності на території держави-члена, законодавство якої поширюється на його працівників, він може домовитися з ними про сплату внесків від свого імені без шкоди для своїх відповідних зобов'язань. У такому випадку роботодавець зобов'язаний направити повідомлення про домовленість до компетентної установи даної держави-члена.

3.9. Перехідний період

У статті 87 (8) нового Регламенту передбачені ситуації, які виникли до моменту набуття ним чинності, і встановлено, що особи, на яких поширювалася дія Регламенту (ЕЕС) №1408/71, зберігають свій статус, якщо не подадуть заяву про перехід у правовий режим, установлений Регламентом (ЕЄ) № 883/2004. Якщо становище цих осіб не змінилося, старе законодавство може залишатися чинним протягом не більше, ніж 10 років, починаючи з 1 травня 2010 р.

Усі періоди відрядження, кваліфіковані як такі згідно з правилами Регламентів (ЕЕС) №1408/71 і 574/72, повинні враховуватися при розрахунку періодів відрядження згідно з Регламентом (ЕЄ) № 883/2004 за умови максимальної тривалості 24 місяці. Крім того, угоди про винятки з правил, укладені згідно із статтею 17 Регламенту (ЕЕС) № 1408/71, залишаються чинними після 1 травня 2010 р.

4. Особливі умови виплати різних допомог

4.1. Допомога у зв'язку з хворобою, допомога у зв'язку з материнством та еквівалентна їй батьківська допомога

Правила координації медичного страхування, а також виплати різних допомог у зв'язку з материнством чи батьківством, встановлені статтями 17-35 Глави I Розділу III Регламенту і статтями 22-34 Глави I Розділу III Регламенту з реалізації.

Ці правила базуються на тому, що застраховані особи і члени їхніх сімей повинні отримувати допомогу по медичному страхуванню, допомогу у зв'язку з материнством і батьківську допомогу, незалежно від обставин і місця проживання. Допомога у натуральній формі

(у тому числі у зв'язку із довготривалим доглядом) визначена і встановлена статтею 1 нового Регламенту.

Підсумовування періодів страхування

Якщо за національним законодавством виплата допомог у зв'язку з хворобою, материнством чи батьківством обумовлена наявністю мінімального періоду зайнятості, самозайнятості чи проживання, протягом якого особа була застрахована, то компетентна установа може врахувати періоди, які зараховані згідно із законодавством іншої держави-члена так, ніби вони були періодами, зарахованими за її власним законодавством (стаття 6 нового Регламенту і статті 12 і 13 Регламенту з реалізації).

Проживання в іншій, ніж компетентна, державі-члені

У статті 17 нового Регламенту визначені умови отримання медичної допомоги у натуральній формі так само, як і у випадку проживання в іншій, ніж компетентна, державі-члені. Застрахована особа і/або члени її сім'ї, які проживають у іншій, ніж компетентна, державі-члені, можуть користуватися медичними послугами, що їх надають відповідні установи за місцем проживання від імені компетентної установи, на тих же умовах, що і застраховані громадяни цієї держави. При цьому така особа повинна зареєструватися в установі за місцем свого проживання, надавши документи, видані компетентною установою (портативний документ S1).

Перебування на території компетентної держави у випадку проживання в іншій державі

Якщо застрахована особа і/або члени її сім'ї пересуваються із держави за місцем їхнього проживання (крім компетентної держави) до компетентної держави, то компетентна установа надає їм медичне обслуговування таким же чином, як ніби вони проживали на території компетентної держави (стаття 18 (1) нового Регламенту).

У період свого перебування на території компетентної держави, крім Данії, Естонії, Ірландії, Іспанії, Італії, Литви, Угорщини, Нідерландів, Фінляндії, Швеції або Великобританії (стаття 18 (2) і Додаток III до нового Регламенту), члени сім'ї прикордонного працівника у тому ж порядку можуть користуватися медичним обслуговуванням. У цьому випадку послуги надаються лише в межах необхідної медичної допомоги згідно з умовами статті 19 («тимчасове проживання за межами юрисдикції своєї держави»). Згідно зі статтею 87 (10 (a-b)) нового Регламенту, ці обмеження повинні носити тимчасовий характер.

Перебування за межами компетентної держави

Права застрахованих осіб і членів їхніх сімей за межами компетентної держави регулюються статтею 19 нового Регламенту, а також статтею 25 Регламенту з реалізації.

Під час перебування за межами компетентної держави-члена застрахована особа і/або члени її сім'ї мають право отримувати від держави за місцем свого проживання допомогу у натуральній формі, якщо це необхідно за медичним обґрунтуванням. Така допомога надається від імені компетентної установи установою за місцем проживання відповідно до умов застосовного законодавства так, ніби його дія поширювалася на цих осіб.

До переліку таких допомог належить допомога, пов'язана із хронічними або раніше набутими захворюваннями, вагітністю і пологами, за умови, що дана особа не здійснила пересування виключно з метою отримання такої медичної допомоги (Рішення S3 Адміністративної комісії).

Рішення S3 Адміністративної комісії містить перелік тих допомог у натуральній формі, про надання яких між відповідною особою і установою, яка надає цю допомогу, повинна бути укладена відповідна угода для гарантованого забезпечення лікування у період перебування особи. Допомога у натуральній формі надається у таких випадках (перелік не є вичерпним): нирковий діаліз, киснева терапія, зокрема терапія астми, ехокардіографія при хронічних аутоімунних захворюваннях або хіміотерапія.

Порядок, що діє

З метою підтвердження наявних прав заявник зобов'язаний пред'явити Картку європейського медичного страхування (далі – картка EHIC (European Health Insurance Certificate) або тимчасове страхове свідоцтво, видане до його від'їзду установою, що бере участь у системі. Картка EHIC – особистий іменний документ, дійсність якого визначає установа, що його видає. У разі неможливості видати картку EHIC (наприклад, у зв'язку з тимчасовими обмеженнями) компетентна установа може видати тимчасове страхове свідоцтво з обмеженим терміном дії. Картку EHIC можна використовувати незалежно від характеру перебування заявника – як у випадку туристичної, так і ділової поїздки або з метою навчання (Рішення S1 Адміністративної комісії).

Картку EHIC або тимчасове свідоцтво, що її замінює, необхідно пред'явити постачальнику послуг. Допускається безпосередня оплата послуг з подальшим пред'явленням претензії до установи за місцем перебування, яка в даному випадку відшкодовує витрати безпосередньо особі, що їх понесла, у розмірі і на умовах, встановлених законодавством даної держави (стаття 25 (4) Регламенту з реалізації). Якщо претензія про відшкодування витрат не була пред'явлена безпосередньо до установи за місцем перебування, витрати відшкодовуються компетентною установою у розмірі, що визначається за ставками за місцем перебування даної особи, або в розмірі, в якому вони були б відшкодовані установою за місцем її перебування (стаття 25 (5) Регламенту з реалізації).

Картку EHIC і тимчасове свідоцтво не можна використовувати у тому випадку, якщо метою тимчасового перебування є лікування (Рішення S1 Адміністративної комісії).

Поїздки з метою планового лікування

Для отримання права на проходження планового лікування компетентна установа, яка буде його оплачувати, повинна видати дозвіл (стаття 20 нового Регламенту). У випадку, якщо дана особа проживає в юрисдикції іншої держави, вона повинна звернутися за дозволом до установи за місцем свого проживання, яка негайно передає це звернення до компетентної установи (стаття 26 Регламенту з реалізації).

Дозвіл видається у тому випадку, якщо лікування входить до переліку допомог, що надаються згідно із законодавством тієї держави-члена, на території якої проживає дана особа, і може бути надана у терапевтично прийнятний період з урахуванням стану здоров'я даної особи і ймовірного перебігу захворювання (стаття 20 нового Регламенту). Якщо необхідна термінова допомога і якщо вона передбачається законодавством держави за місцем проживання даної особи, але не може бути надана у терапевтично прийнятний термін, відповідний дозвіл повинен бути наданий за місцем проживання від імені компетентної установи (стаття 26 (3) Регламенту з реалізації).

Порядок, що діє у випадку планового лікування

У разі позитивного вирішення питання про планове лікування компетентна установа зобов'язана видати портативний документ S2 («Дозвіл на планове лікування») для його

пред'явлення в установі за місцем проживання. При цьому допускається безпосередня оплата послуг з подальшим пред'явленням претензії до установи за місцем перебування, яка в даному випадку відшкодовує витрати безпосередньо особі, що їх понесла, у розмірі і на умовах, встановлених законодавством даної держави (стаття 25 (4) Регламенту з реалізації). Якщо претензія про відшкодування витрат не була безпосередньо пред'явлена до установи за місцем перебування, витрати відшкодовуються компетентною установою у розмірі, що визначається за ставками установи за місцем перебування даної особи, або в розмірі, в якому вони були б відшкодовані за місцем її перебування (стаття 25 (5) Регламенту з реалізації).

У випадках пред'явлення портативного документа S2 або направлення свідоцтва безпосередньо компетентним установам, допомога може бути відшкодована установою за місцем перебування від імені компетентної установи. При цьому останній установі може бути пред'явлена вимога про додаткову оплату, якщо сума, сплачена за планове лікування установою за місцем перебування, менша дозволеної суми, яку компетентна установа оплатила би за таке лікування в компетентній державі (стаття 26 Регламенту з реалізації).

Особливим випадком вважається ситуація, коли члени сім'ї проживають на території держави, яка робить відшкодування у фіксованому розмірі. У цьому випадку компетентною є установа за місцем проживання, оскільки вона оплачує лікування (стаття 20 (4) нового Регламенту).

Допомога у грошовій формі

Порядок надання допомоги у грошовій формі викладений у статті 21 нового Регламенту і в статті 27 Регламенту з реалізації. У випадку непрацездатності в період перебування або проживання в будь-якій державі (крім компетентної держави), застрахована особа повинна передати лікарняний лист, виписаний лікарем, безпосередньо компетентній установі в термін, встановлений тим законодавством, яке застосовується до цієї особи. Якщо лікарі держави за місцем проживання або перебування не виписують лікарняні листи, застрахована особа повинна звернутися до установи за місцем проживання або перебування, яка негайно робить медичний огляд для засвідчення факту непрацездатності і на основі його результатів складає відповідний акт. Одночасно застрахована особа повинна повідомити роботодавцеві про свою непрацездатність.

Компетентна установа може звернутися до установи за місцем проживання або перебування даної особи з проханням провести адміністративну або медичну перевірку. Вона також може вимагати обстеження травмованої особи лікарем, призначеним установою.

Грошова допомога виплачується безпосередньо застрахованій особі самою компетентною установою. При розрахунку розміру допомоги отриманий дохід враховується згідно із відповідним законодавством, навіть якщо в цілях нарахування допомоги використовуються періоди, що враховуються в іншій державі-члені (стаття 21 (2-4) нового Регламенту).

Допомога у грошовій формі у зв'язку з довготривалим доглядом (допомога на утриманців)

Правила надання допомоги у зв'язку з довготривалим доглядом (допомоги на утриманців) викладені в статті 21 нового Регламенту і в статті 28 Регламенту з реалізації. Претензії стосовно потреби в довготривалому догляді утриманця повинні направлятися безпосередньо компетентній установі, яка може звернутися до установи за місцем його

проживання або перебування з проханням провести обстеження з метою підтвердження необхідності в довготривалому догляді. За умови дозволу з боку компетентної установи, огляд утриманців може проводити лікар за їхнім вибором. Допомога виплачується компетентною установою безпосередньо застрахованим особам.

Правила, запроваджені з метою уникнення дублювання допомог у зв'язку з довготривалим доглядом

Регламентами встановлені правила, направлені на усунення подвійного навантаження на установу за місцем проживання або перебування держателя полісу у випадку надання йому допомоги у зв'язку з довготривалим доглядом у натуральній формі при одночасному наданні допомоги аналогічного виду у грошовій формі. З метою уникнення дублювання розмір грошової допомоги скорочується на суму допомоги в натуральній формі, яку надавала установа за місцем перебування або проживання (стаття 34 нового Регламенту).

Стаття 31 Регламенту з реалізації містить правила інформування про наявність норм, які не допускають підсумовування, а також порядок, встановлений компетентною установою і установою за місцем проживання чи перебування, про застосування цих правил.

Особи, що звернулися за пенсією

У разі втрати застрахованою особою права на допомогу у зв'язку в тимчасовою непрацездатністю і на допомогу у зв'язку з материнством за законодавством держави, під юрисдикцією якої особа перебувала останній раз у процесі вирішення питання про нарахування пенсії, вона зберігає за собою право отримувати допомогу в державі за місцем свого проживання за умови, що вона належить до категорії осіб, які мають право на таку допомогу у такій державі-члені (стаття 22 нового Регламенту).

Пенсіонери і члени їхніх сімей

Становище пенсіонерів і членів їхніх сімей регулюється статтями 23-29 нового Регламенту і статтями 28 і 29 Регламенту з реалізації.

Право на отримання пенсії у державі за місцем проживання

Пенсіонеру, на якого поширюється законодавство двох або більше держав-членів, одна із яких є державою за місцем проживання пенсіонера, що має право на допомогу в натуральній формі згідно із законодавством такої держави, а також членам його сім'ї, допомога в натуральній формі виплачується за рахунок установи за місцем проживання так, ніби вони отримували пенсію тільки від такої держави (стаття 23 нового Регламенту).

Відсутність права на отримання пенсії у державі за місцем проживання

Пенсіонер, що проживає на території держави, в якій він не має права на отримання допомоги, але має право на пенсію за законодавством однієї або більше держав, що дає йому і членам його сім'ї право на медичне обслуговування, отримує від установи за місцем свого проживання допомогу в натуральній формі, яка надається від імені компетентної установи (стаття 24 (1) нового Регламенту). Якщо пенсіонер має право на допомогу в натуральній формі за законодавством тільки однієї держави-члена, то витрати при її виплаті несе компетентна установа такої держави. Якщо виплати можуть бути нараховані згідно з більше, ніж одним законодавством, відповідні витрати несе установа тієї держави, в якій дана особа провела більшу частину трудового життя (стаття 24 (2) нового Регламенту).

Проживання членів сім'ї у державі не за місцем проживання пенсіонера

Члени сім'ї пенсіонера, які проживають на території держави, яка не є місцем проживання пенсіонера, можуть отримувати медичну допомогу від такої держави за умови, що одержувач пенсії має право на аналогічну допомогу. При цьому допомога в натуральній формі надається їм згідно із законодавством держави за місцем їхнього проживання так, як би пенсіонер проживав на одній території з членами своєї сім'ї. Витрати у зв'язку з виплатою допомоги несе установа, що відповідає за аналогічні виплати пенсіонеру (стаття 26 нового Регламенту).

Порядок, що діє

Для отримання права на допомогу відповідні особи повинні стати на облік в установі за місцем свого проживання на підставі портативного документа S1 («Взяття на облік з метою медичного страхування»). При цьому установа за місцем проживання повідомляє компетентній установі про взяття на облік (стаття 24 Регламенту з реалізації). Даний документ замінює формуляр E121, який видавався пенсіонеру і членам його сім'ї згідно з Регламентом (ЕЕС) № 1408/71.

Перебування пенсіонера або членів їхньої сім'ї у державі не за місцем проживання

У випадку перебування в державі не за місцем свого проживання пенсіонер і члени його сім'ї мають право на допомогу в натуральній формі, необхідну на медичних підставах в період перебування.

У державах, перерахованих у Додатку IV нового Регламенту, зокрема в Бельгії, Болгарії, Чехії, Німеччині, Греції, Іспанії, Франції, на Кіпрі, в Люксембурзі, Нідерландах, Угорщині, Австрії, Польщі, Словенії і Швеції, становище пенсіонерів у випадку тимчасового перебування є більш сприятливим. У цьому разі пенсіонер і члени його сім'ї можуть отримувати допомогу в натуральній формі, передбачену установою тієї держави, в якій вони тимчасово перебувають, так, ніби вони постійно проживали на її території (стаття 27 нового Регламенту).

У випадку перебування за межами компетентної держави на території держави, не вказаній у Додатку IV, пенсіонер і члени його сім'ї можуть отримувати страхову допомогу у зв'язку з хворобою і материнством протягом усього періоду перебування, залежно від їхнього стану (стаття 27(1) Регламенту (ЄС) № 883/2004).

Особливі умови для прикордонних працівників, що вийшли на пенсію

Продовження лікування

Колишні прикордонні працівники, які вийшли на пенсію, можуть і надалі отримувати допомогу в натуральній формі у тих державах, де вони здійснювали свою діяльність, якщо вони почали лікування в такій державі. Термін «продовження лікування» визначається як продовження обстеження, діагностики і лікування захворювання протягом усього періоду (стаття 28 нового Регламенту).

Члени сім'ї колишнього прикордонного працівника користуються тими ж видами допомоги за умови, що місцем здійснення їхньої діяльності і лікування є одна із держав, зазначених у Додатку III. До них належать Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Італія, Литва, Угорщина, Нідерланди, Фінляндія, Швеція і Великобританія (пункт 2 статті 28 (1) Додатку

III нового Регламенту).

Медичне обслуговування на території двох держав

Пенсіонер, який мав статус прикордонного працівника протягом щонайменше двох із п'яти років, які передують даті нарахування йому пенсії за віком або у зв'язку з інвалідністю, має право на допомогу у натуральній формі в тій державі, в якій він здійснював свою діяльність як прикордонний працівник, якщо це передбачається такою державою-членом і тією державою, в якій знаходиться компетентна установа, що відповідає за виплати таких допомог, які надаються пенсіонеру в державі за місцем його проживання, а також якщо обидві такі держави вказані в Додатку V нового Регламенту. До цих країн належать Бельгія, Німеччина, Іспанія, Франція, Люксембург, Австрія і Португалія (стаття 28 нового Регламенту).

Внески пенсіонерів

Установа, відповідальна за покриття витрат на медичне обслуговування пенсіонерів, може вираховувати внески із пенсій у тому випадку, якщо це передбачається законодавством. При цьому сума внесків, що їх вираховують із усіх пенсій, ні за яких умов не може перевищувати суму, вираховану по відношенню до особи, яка отримує таку ж за розміром пенсію від компетентної держави-члена (стаття 30 нового Регламенту і стаття 30 Регламенту з реалізації).

Правила пріоритетності

Статті 31 і 32 нового Регламенту визначають правила пріоритетності, які застосовуються у тому випадку, якщо пенсіонер і члени його сім'ї проживають у державі, де медичне страхування обумовлене проживанням, або якщо належна їм допомога в натуральній формі відноситься до особистих або похідних прав (статті 31-32 нового Регламенту).

4.2. Допомога у зв'язку з трудовим каліцтвом і професійними захворюваннями

Виплати у зв'язку з трудовим каліцтвом і професійними захворюваннями регулюються статтями 36-41 Глави 2 Розділу III нового Регламенту і статтями 33-41 Глави II Розділу III Регламенту з реалізації. У цій сфері немає ніяких змін порівняно з положеннями Регламенту (ЄЕС) № 1408/71.

Право на допомогу у грошовій і натуральній формі

Положення нового Регламенту стосовно допомоги в натуральній формі (медичного обслуговування) також застосовуються у випадку трудового каліцтва і професійних захворювань. Особа, потерпіла внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, яка проживає або тимчасово перебуває на території іншої, ніж компетентна, держави, отримує особливу допомогу в натуральній формі через систему страхування на випадок трудового каліцтва і професійних захворювань. Виплати здійснює установа за місцем проживання або перебування особи від імені компетентної установи згідно з тим законодавством, яке поширюється на вказану компетентну установу (стаття 36 нового Регламенту).

Планове медичне обслуговування

Особа, потерпіла внаслідок трудового каліцтва, може звернутися з проханням про

перенесення місця її проживання на територію іншої держави-члена з метою медичного обслуговування. Компетентна установа не може відмовити, якщо рекомендоване лікування не може бути проведене в державі за місцем проживання такої особи в терапевтично прийнятний термін з урахуванням поточного стану здоров'я особи і ймовірного перебігу захворювання (стаття 36 (3) нового Регламенту).

Транспортні витрати

Якщо законодавство держави-члена передбачає відшкодування витрат, пов'язаних із перевезенням особи, потерпілої у результаті трудового каліцтва, до лікарні або до місця проживання, відповідні витрати несе установа, розташована на території тієї держави-члена, де проживає така особа, за умови, що компетентна установа дала згоду на таке перевезення. У випадку прикордонного працівника такий дозвіл не вимагається.

Подібним чином, якщо законодавство держави-члена передбачає відшкодування витрат на перевезення тіла померлого в результаті нещасного випадку на виробництві до місця захоронення, то вона відшкодовує витрати на перевезення іншій державі-члену, де загинула особа проживала на момент нещасного випадку (стаття 37 нового Регламенту).

Грошова допомога

У випадку непрацездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання в період перебування або проживання в іншій, ніж компетентна, державі, застрахована особа повинна передати лікарняний лист безпосередньо до своєї компетентної установи в термін, визначений у відповідному законодавстві. Якщо лікарі держави за місцем проживання або перебування не виписують лікарняні листи, застрахована особа повинна звернутися до установи за місцем проживання або перебування, яка негайно проводить медичний огляд і засвідчує непрацездатність, і на підставі результатів огляду складає відповідний акт. Одночасно застрахована особа повинна повідомити роботодавцеві про свою непрацездатність.

Компетентна установа може звернутися до установи за місцем проживання або перебування з проханням провести адміністративну або медичну перевірку. Обстеження травмованої особи може бути проведене лікарем за вибором цієї установи.

Компетентна установа виплачує грошову допомогу безпосередньо застрахованій особі. При розрахунку розміру допомоги враховується дохід, отриманий згідно з відповідним законодавством, навіть якщо в цілях її нарахування враховуються періоди, враховані в іншій державі-члені (статті 36 і 20 нового Регламенту).

Професійні захворювання

Якщо працівник перебував під юрисдикцією двох або більше держав, в яких він здійснював діяльність, що могла стати причиною професійного захворювання, допомога виплачується тільки за законодавством останньої держави, яка враховує такі обставини (стаття 38 нового Регламенту). У цьому випадку відповідне повідомлення або сповіщення направляється компетентній установі з питань професійних захворювань в тій державі, де дана особа останній раз займалася діяльністю, що стала можливою причиною захворювання. Якщо установа, до якої було направлено повідомлення, з'ясує, що діяльність, яка є можливою причиною захворювання, в останній раз здійснювалася на території іншої держави, вона передає справу компетентній установі такої держави.

Якщо дана особа не відповідає вимогам для отримання допомоги згідно із законодавством держави, в якій вона останній раз здійснювала діяльність, що є можливою причиною

професійного захворювання, її заява надходить до установи держави-члена за місцем її попереднього працевлаштування (стаття 36 Регламенту з реалізації).

У випадку оскарження рішення про відмову у виплаті допомоги, установа повинна повідомити устанovu, яка отримала повідомлення або сповіщення. У разі наявності права згідно із законодавством, яке застосовується останньою компетентною установою, вона виплачує допомогу авансом, а платежі при необхідності компенсуються попередньою установою, якщо вона зобов'язана надати допомогу в результаті задоволення скарги (стаття 37 Регламенту з реалізації).

Ускладнення професійного захворювання

У випадку ускладнення захворювання одержувача допомоги, що її виплачують згідно із законодавством однієї держави-члена, при його проживанні на території іншої держави-члена, діють такі правила (стаття 39 нового Регламенту):

- якщо ця особа в період отримання допомоги не здійснювала згідно із законодавством іншої держави-члена діяльності (як найманий/самозайнятий працівник), що стала можливою причиною ускладнення професійного захворювання, компетентна установа першої держави несе витрати по виплаті допомоги згідно з положеннями законодавства, що поширюється на неї з урахуванням ускладнення;
- якщо ця особа в період отримання допомоги здійснювала зазначену діяльність згідно із законодавством іншої держави, компетентна установа першої держави-члена несе витрати на виплату допомоги згідно з положеннями законодавства, що поширюється на неї без урахування ускладнень. Компетентна установа держави-члена призначає доплату для відповідної особи. Розмір доплати дорівнює різниці між сумою допомоги, що належить до виплати з урахуванням ускладнення, і сумою допомоги, яка належала до виплати до ускладнення згідно із застосовним законодавством, якщо захворювання виникло в юрисдикції вказаної держави.

Правила підсумовування

Регламенти ЄС встановлюють особливі правила підсумовування з метою пом'якшення аналогічних правил, що встановлені законодавством різних країн.

Порядок відшкодування витрат між установами

Допомога в натуральній формі, яка виплачується установою однієї держави-члена від імені іншої держави у випадку трудового каліцтва і професійних захворювань, підлягають відшкодуванню в повному розмірі (стаття 35 нового Регламенту). Сума відшкодування визначається і виплачується згідно з порядком, який встановлений Регламентом з реалізації, - або при пред'явленні документа, що доводить фактичні витрати, або у фіксованому розмірі у випадку тих держав, де відшкодування на основі фактичних витрат є недоцільним з огляду на характер їх правових або адміністративних структур. Дві і більше держави і їхні компетентні установи також можуть передбачати інші способи відшкодування або відмовитися від усіх відшкодувань витрат між установами своєї юрисдикції.

Порядок, що діє

При первинній діагностиці виробничої травми або професійного захворювання на території держави, яка не є компетентною, компетентній установі направляється повідомлення або сповіщення (стаття 34 (1) Регламенту з реалізації). Установа тієї держави, в якій проведено обстеження і засвідчення трудового каліцтва/професійного захворювання, повинен направити компетентній установі відповідний акт, виписаний на її території (стаття 34 (2) Регламенту з реалізації).

Компетентна установа може запросити від установи за місцем проживання потерпілої особи детальні відомості про нинішній стан її здоров'я і результати спостережень, пов'язані з відновленням або стабілізацією її стану (стаття 34 (4) Регламенту з реалізації).

Для підтвердження своїх прав заявник зобов'язаний надати установі за місцем проживання або перебування формуляр DA1 («Свідоцтво про право на допомогу в натуральній формі по страхуванню на випадок трудового каліцтва і професійного захворювання»), виписану до її від'їзду компетентною установою, що відповідає за страхування на випадок трудового каліцтва і професійного захворювання. Цей документ можна використовувати під час постійного або тимчасового проживання чи планового перевезення на нове місце проживання з метою лікування для отримання допомоги в натуральній формі, що надається в рамках страхування на випадок трудового каліцтва і професійного захворювання у новій країні проживання або перебування потерпілої особи.

Якщо витрати у зв'язку з допомогою в натуральній формі повністю або частково несла сама потерпіла особа і вона не направила заявку про їх відшкодування до установи за місцем свого перебування, ці витрати відшкодовуються відповідній особі компетентною установою згідно з чинними ставками установи за місцем перебування особи, або в розмірі, в якому вони були б відшкодовані установою за місцем перебування особи. Установа за місцем перебування зобов'язана передати компетентній установі за її запитом всі необхідні відомості про чинні ставки і розміри відшкодувань.

4.3. Допомога у зв'язку зі смертю

Виплата допомоги у зв'язку зі смертю регулюється положеннями статей 42 і 43 Глави 3 Розділу III нового Регламенту і статті 42 Глави III Розділу III Регламенту з реалізації.

Підсумовування періодів страхування

Якщо надання допомоги у зв'язку зі смертю в будь-якій державі-члені ЄС обумовлене наявністю мінімального періоду страхування або проживання, компетентна установа такої держави при вирішенні питання про надання допомоги може врахувати періоди, які враховуються за законодавством іншої держави (стаття 6 нового Регламенту і статті 12 і 13 Регламенту з реалізації).

Здійснення виплат

У випадку смерті застрахованої особи, члена її сім'ї або пенсіонера на території іншої, ніж компетентна, держави-члена, виплата допомоги у зв'язку зі смертю здійснюється в тому ж порядку, як ніби смерть особи сталася на території компетентної держави-члена (статті 42 і 43 нового Регламенту).

Заява на виплату допомоги у зв'язку зі смертю направляється до компетентної установи або до установи за місцем проживання заявника, який перенаправляє заяву до компетентної установи (стаття 42 Регламенту з реалізації).

4.4. Пенсії у зв'язку з інвалідністю

Правила координації пенсій у зв'язку з інвалідністю в ЄС передбачені положеннями статей 44-60 глав 4 і 5 Розділу III нового Регламенту, а також статей 45-53 глав IV і V Регламенту з реалізації.

Законодавство типу А і типу В

У статті 44 нового Регламенту робиться розрізнення між законодавствами типу А і типу В стосовно інвалідності. «Законодавство типу А» означає таке законодавство, за яким розмір пенсій у зв'язку з інвалідністю не залежить від тривалості періоду страхування або проживання і безпосередньо вказаний компетентною державою в Додатку VI. У ньому вказані пенсії у зв'язку з інвалідністю, що їх виплачують у Чехії, Ірландії, Греції, Латвії, Швеції, Фінляндії і Великобританії. «Законодавство типу В» – це будь-яке інше законодавство.

Особа, яка перебувала під юрисдикцією двох або більше держав-членів і яка має періоди страхування або проживання, що враховуються лише за законодавством типу А, має право отримувати пенсію тільки від установи тієї держави-члена, під чиєю юрисдикцією вона знаходилася на момент настання непрацездатності і подальшої інвалідності. При цьому пенсія виплачується особі відповідно до законодавства цієї держави-члена (стаття 44 нового Регламенту).

Якщо на особу поширювалася дія законодавства типу В або законодавства типу А і типу В, то пенсія у зв'язку з інвалідністю виплачується відповідно до положень глави 5 («Літні особи і особи, що втратили годувальника») (стаття 46 (1) нового Регламенту). Це означає, що періоди страхування підсумовуються, а розмір пенсії розраховується на пропорційній основі (стаття 46 нового Регламенту).

Якщо особа не має права на пенсію за законодавством останньої держави-члена, то її права визначаються згідно з попереднім законодавством на основі прав, які особа ще має, при підсумовуванні періодів, якщо це необхідно (стаття 44 (3) нового Регламенту).

Визначення ступеня інвалідності

Установа, до якої направлена або передана заява на виплату пенсії, називається «контактним органом» (стаття 47 Регламенту з реалізації). Установа за місцем проживання не може бути контактним органом, якщо на дану особу ніколи не поширювалася дія законодавства, яке регулює діяльність цієї установи.

Контактним органом може бути лише установа, уповноважена приймати рішення стосовно ступеня інвалідності заявника (стаття 49 Регламенту з реалізації). Рішення, прийняте контактним органом держави-члена стосовно ступеня інвалідності заявника, є обов'язковим для органів іншої держави-члена тільки у випадку відповідності їхніх законодавчих положень у питанні умов визначення ступеня інвалідності (стаття 46 нового Регламенту). Випадки відповідності наводяться у Додатку VII нового Регламенту. Рішення приймається національними органами. Органи інших держав-членів можуть затребувати проведення огляду заявника лікарем або іншим спеціалістом за їхнім вибором, для визначення ступеня інвалідності. Однак установа держави-члена зобов'язана враховувати документи, історію хвороби та адміністративні дані, зібрані установою будь-якої іншої держави-члена так, ніби вони виходили із національних установ.

Ускладнення інвалідності

У випадку ускладнення інвалідності право особи на пенсію залежить від типу законодавства, яке поширювалося на неї. Якщо на особу поширювалося законодавство типу А, а виплати не регулювалися законодавством іншої держави-члена, допомога надається установою тієї держави, в якій наступило ускладнення. Якщо загальна сума пенсії або пенсій, що належать до виплати, менше розміру тієї пенсії, яка виплачувалася даній особі за рахунок установи, яка раніше відповідала за такі виплати, ця установа зобов'язана забезпечити доплати у розмірі різниці між двома сумами. Якщо ця особа не має права отримувати пенсію за рахунок установи іншої держави-члена, ця пенсія забезпечується компетентною установою держави, яка була компетентною раніше, відповідно до застосовного законодавства і з урахуванням ускладнення (стаття 47 нового Регламенту).

Переоформлення пенсій у зв'язку з інвалідністю на пенсії за віком

У випадку необхідності, пенсії у зв'язку з інвалідністю переоформлюються на пенсії за віком на умовах, викладених у законодавстві, на підставі якого вони надавалися.

Доплата до розміру мінімальної пенсії

Якщо сукупний розмір пенсії застрахованої особи менше розміру мінімальної пенсії в країні її проживання, розмір пенсії в країні проживання збільшується таким чином, щоб досягати рівня мінімальної пенсії, встановленої у відповідній державі-члені (стаття 58 нового Регламенту).

Порядок, що діє

Заява на виплату пенсії повинна направлятися або до установи за місцем проживання застрахованої особи, або до установи тієї держави-члена, під юрисдикцією якої особа перебувала в останній період (стаття 45 Регламенту з реалізації). Якщо в період трудового життя на вказану особу поширювалося законодавство, яке застосовувалося установою цієї держави, то дана установа стає контактним органом і забезпечує зв'язок між установами інших держав, під юрисдикцією яких перебувала така особа.

Контактний орган направляє до всіх відповідних установ заяву із усіма наявними документами, щоб вони змогли розглянути заяву. Кожна установа двічі розраховує розмір пенсії і повідомляє контактному органу дані про суму пенсій, що належать до виплати (стаття 47 нового Регламенту).

Кожна установа зобов'язана повідомити заявнику про прийняте рішення із зазначенням способу і термінів його оскарження. Коли контактний орган отримує всі рішення, він направляє заявнику і всім органам зведення цих рішень за допомогою портативного документа Р1 («Висновок про пенсійні права») (стаття 48 Регламенту з реалізації).

Перехідні заходи – перегляд прав

Особи, які отримують пенсію у зв'язку з інвалідністю відповідно до Регламенту (ЕЕС) №1408/71, можуть вимагати перегляду своїх прав у світлі нового Регламенту. Якщо така заява направлена протягом двох років, починаючи з 1 травня 2010 р., ці права враховуються з 1 травня 2010 р. Якщо заява направлена пізніше, чим через два роки після 1 травня 2010 р., права враховуються з дати направлення заяви (стаття 87 нового Регламенту). Для направлення заяви на перегляд прав додаткового медичного огляду не вимагається,

якщо даних, які містить особова справа заявника, можна вважати достатніми.

4.5. Пенсії за віком і у випадку втрати годувальника

Як зазначається у статті 1 (w) нового Регламенту, поняття «пенсія» включає в себе не тільки пенсії, але й одноразові допомоги. Вони можуть замінити собою пенсії і виплати у формі відшкодування внесків, а також доплати у зв'язку з перерахунком або додаткові пільги згідно з положеннями Розділу III.

Координація пенсій регулюється положеннями статей 50-60 Глави 5 Розділу III нового Регламенту і статей 43-53 Глави IV Розділу III Регламенту з реалізації. Законодавством встановлено, що особи, які здійснювали професійну діяльність на території двох і більше держав, можуть зберегти за собою право на виплати, нараховані згідно із законодавством про пенсійне страхування.

У правилах координації пенсій в ЄС суттєвих змін не відбулося. Принципи нарахування залишаються практично аналогічними тим, що викладені в Регламенті (ЄЕС) № 1408/71.

Підсумовування періодів страхування або проживання

При визначенні періоду страхування підсумовуються періоди страхування і проживання особи, які враховуються за законодавством іншої держави-члена. Також встановлені особливі правила підсумовування періодів у різних ситуаціях, тобто при здійсненні конкретної діяльності, для професій, за якими існують окремі програми страхування працівників або самозайнятих осіб (статті 6 і 51 нового Регламенту, статті 12 і 13 Регламенту з реалізації), а також особливі положення стосовно службовців державних установ. У статті 44 Регламенту з реалізації зазначаються правила обліку періодів виховання дітей при нарахуванні пенсії.

Звернення за пенсією

При зверненні за пенсією в одній із держав-членів усі установи інших держав-членів, у яких дана особа здійснювала свою діяльність, зобов'язані почати процедуру встановлення її прав і нарахування пенсій, якщо вказана особа не висловить бажання відстрочити отримання пенсії за віком згідно із законодавством однієї або більше держав-членів (стаття 50 нового Регламенту). Дані установи зобов'язані повідомити особі про наслідки відстрочення для того, щоб вона могла прийняти рішення про доцільність застосування цього права (стаття 46 (2) Регламенту з реалізації).

Розрахунок розміру пенсій

Установа кожної держави спочатку розраховує суму пенсії, що належить до виплати згідно з національним законодавством з урахуванням положень, що запобігають дублюванню допомог. Потім у кожній державі розраховується пропорційна частка пенсії, що належить до виплати. При цьому в кожному випадку національні установи зобов'язані виплатити більшу із цих двох сум (стаття 56 (1(a)) нового Регламенту).

Для розрахунку пропорційної частки пенсії кожна установа повинна визначити розмір пенсії, яку дана особа могла б вимагати, якби всі періоди страхування або проживання були повними згідно із національним законодавством, якщо періоди, враховані за законодавством усіх держав-членів, більші за період, необхідний для отримання пенсії в максимальному розмірі. Така пенсія обмежується максимальною сумою, допустимою за національним законодавством (стаття 56 (1(a)) нового Регламенту).

Держава може відмовитися від розрахунку пропорційної частки пенсії при дотриманні певних умов, зазначених у статті 52 (4) нового Регламенту. У частині 1 Додатку VIII держави-члени можуть вказати свої пенсійні системи, в яких періоди часу не враховуються при розрахунку пенсії, і в цих випадках пропорційний розрахунок допускається не здійснювати.

Період страхування менше одного року

Якщо період страхування особи в державі-члені становить менше одного року і ця держава не надає такій особі пенсію, інша держава-член не може відмовитися від розрахунку пенсії на пропорційній основі. Для того щоб гарантувати врахування даного періоду страхування, новий Регламент враховує наявність «накопичувальних» систем і систем, які опираються на пенсійні рахунки аналогічно до капіталізованих систем. Як передбачено у статті 52 (5) зміненого Регламенту (ЄС) № 883/2004, розрахунок на пропорційній основі не застосовується по відношенню до систем, у яких розмір пенсій не залежить від періоду страхування.

До Регламенту також додана стаття 51, яка регулює підсумовування періодів і пояснює порядок розрахунку розміру пенсій у випадку спеціальних систем.

Установа держави-члена не зобов'язана надавати пенсію, якщо сукупна тривалість періодів, що враховуються за національним законодавством, складає менше одного року, і якщо це не дає права на пенсію. Установи інших держав-членів враховують такі періоди тільки для теоретичного розрахунку розміру пенсії (стаття 57 нового Регламенту).

Для розрахунку розміру пенсії враховується розмір заробітку, отриманого за законодавством тієї держави, у якій знаходиться установа, що здійснює виплати (стаття 56 (1(c)) нового Регламенту).

Розмір пенсії, що її виплачує установа держави-члена, може бути переглянутий у тому випадку, якщо відповідні права були застосовані згідно із законодавством іншої держави-члена, або якщо працівник попросив про відстрочку виплати пенсії згідно із законодавством іншої держави-члена. Перегляд не допускається, якщо дані періоди уже були враховані при первинному розрахунку розміру пенсії (стаття 50(4) нового Регламенту).

Правила, що діють з метою уникнення дублювання

Регламенти про координацію встановлюють особливі правила з метою уникнення дублювання допомог (однакового або різних типів), що розраховуються або надаються на основі тих же періодів страхування, працевлаштування або проживання (статті 53-55 нового Регламенту).

Доплата до мінімальної пенсії

Якщо сукупний розмір пенсії застрахованої особи менше розміру мінімальної пенсії в країні її проживання, розмір пенсії у країні проживання збільшується таким чином, щоб досягти мінімальної пенсії, встановленої у відповідній державі (стаття 58 нового Регламенту).

Порядок, що діє

Заява на виплату пенсії повинна направлятися або до установи за місцем проживання застрахованої особи, або до установи тієї держави, під юрисдикцією якої вона перебувала в останній період (стаття 45 (b) Регламенту з реалізації).

Якщо в період трудового життя на вказану особу поширювалася дія законодавства, яке застосовувалося установою цієї держави, то дана установа стає контактним органом і забезпечує зв'язок між установами інших держав, під юрисдикцією яких перебувала така особа. Контактний орган передає заяву і всі наявні документи всім компетентним установам з тим, щоб вони розпочали процедуру розгляду заяви. Кожна установа розраховує розмір пенсії двічі і повідомляє контактному органу дані про суму пенсій, що належать до виплати (стаття 47 нового Регламенту). Кожна установа зобов'язана повідомити заявника про прийняте рішення, а також про способи і терміни його оскарження. Коли контактний орган отримує всі рішення, він направляє заявнику і всім органам зведення цих рішень за допомогою портативного документа P1 («Висновок про пенсійні права») (стаття 48 Регламенту з реалізації).

Тимчасові і авансові виплати пенсій

Якщо при розгляді заяви на виплату пенсій встановлено, що заявник має право на окрему пенсію згідно з чинним законодавством, відповідна установа виплачує пенсію на тимчасовій основі. Ці виплати вважаються тимчасовими, якщо на розмір виплат можуть впливати результати розгляду заяви. Кожна установа, яка здійснювала тимчасові або аванси виплати пенсій, зобов'язана повідомити заявнику про тимчасовий характер виплат і про права на оскарження, які має заявник згідно з національним законодавством.

Пенсії у випадку втрати годувальника

Пенсії чоловікові або жінці, який/яка пережив (-ла) годувальника, або сиротам підпадають під ті ж правила, які встановлені і для пенсій по інвалідності або за віком. При виплаті не допускається зменшення розміру, зміна або призупинення виплати незалежно від місця проживання одержувача (в ЄС, Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії або Швейцарії).

4.6. Допомога по безробіттю

Координація допомоги по безробіттю регулюється статтями 61-65 Глави 6 Розділу III нового Регламенту і статтями 54-57 Глави V Розділу III Регламенту з реалізації. Помітна відмінність між главою 6 в новому Регламенті і в Регламенті (ЄЕС) № 1408/71 полягає в тому, що новий Регламент включає самозайнятих осіб.

Встановлення прав на допомогу

На відміну від інших глав Регламенту, глава, що стосується допомоги по безробіттю, містить особливу статтю – статтю 61, - яка встановлює правила підсумовування періодів страхування.

Для того щоб мати право на допомогу по безробіттю в новій державі працевлаштування, заявник може звертатися до періодів страхування, працевлаштування або самостійної зайнятості, зарахованих за законодавством іншої держави-члена, за умови, що той чи інший період враховується у періоду страхування згідно із законодавством. Це положення не застосовується у випадку, коли безробітна особа не має періоду страхування в державі, в якій вона претендує на отримання допомоги (стаття 61 нового Регламенту, статті 54 і 12 Регламенту з реалізації).

Розрахунок розміру допомоги

Правила розрахунку розміру допомоги по безробіттю вказані в статті 62 нового

Регламенту. Її розмір розраховується залежно від зарплати або доходу від професійної діяльності працівника в останній період працевлаштування в державі, яка здійснює виплату. Ці правила застосовуються в тому випадку, якщо в законодавстві відповідної держави встановлений особливий обліковий період для визначення розміру заробітної плати при розрахунку розміру допомоги. Тому з цією метою може братися тільки зарплата, яка була отримана за періоди, що враховуються за законодавством такої держави, навіть якщо вони не потрапляють у періоди вказаного облікового періоду. Для усіх осіб (не лише прикордонних працівників), які проживають у державі, що не є компетентною, розмір допомоги залежить від зарплати або доходу від професійної діяльності за останній період працевлаштування.

Пересування безробітних на територію іншої держави

Безробітна особа із однієї держави-члена може пересуватися на територію іншої держави-члена з метою пошуку роботи (стаття 64 нового Регламенту) за умови її реєстрації в органах зайнятості компетентної держави протягом не менше, ніж чотирьох тижнів (цей термін може бути скорочений за рішенням відповідних установ). Протягом 7 днів після прибуття безробітна особа повинна зареєструватися в органах зайнятості держави призначення, дотримуватися чинних тут процедур контролю і умов, викладених у законодавстві вказаної держави. Право на допомогу зберігається протягом трьох місяців з можливістю продовження цього терміну до шести місяців. Якщо безробітна особа не повернеться до компетентної держави до завершення терміну збереження її права на допомогу за законодавством першої держави (включно), вона втрачає право на таку допомогу. Виплати одержувачу здійснюються самою компетентною установою згідно з чинним законодавством і за її рахунок. Безробітна особа може скористатися правом кілька разів протягом встановленого максимального терміну.

Безробітні, які проживають за межами компетентної держави

Встановлені особливі правила, які регулюють статус безробітних, що проживають за межами компетентної держави (статті 65 і 66).

Безробітний прикордонний працівник повинен звертатися за виплатою допомоги до установи держави-члена за місцем проживання. Якщо за місцем свого проживання він не сплачував внески до відповідних установ, він отримує допомогу так, ніби він був застрахований там протягом останнього періоду працевлаштування. Якщо розмір допомоги по безробіттю залежить від розміру попередньої заробітної плати або професійного доходу, то установа, що виплачує цю допомогу, повинна у своїх розрахунках враховувати заробітну плату (професійний дохід), отриманий в державі за місцем працевлаштування.

Якщо безробітна особа бажає шукати роботу одночасно в державі за місцем її останнього працевлаштування і в державі за місцем проживання, вона може, як допоміжний захід, зареєструватися в місцевих органах зайнятості. При цьому прикордонний працівник повинен дотримуватися всіх процедур контролю і виконувати зобов'язання, встановлені за законами обох держав. Однак оскільки допомогу завжди виплачує держава за місцем проживання, пріоритетними є зобов'язання і заходи з пошуку місця роботи, які передбачені в цій державі.

Повністю безробітні особи, які раніше працювали в одній державі і проживають в іншій державі, до якої вони повертаються рідше, ніж прикордонні працівники, можуть діяти двома способами. Вони можуть зареєструватися в органах зайнятості і звернутися за отриманням допомоги в державі за місцем останнього працевлаштування або ж

повернутися в державу за місцем свого проживання з метою пошуку роботи там і отримання допомоги по безробіттю.

У випадку часткового або непостійного безробіття виплату допомоги здійснює держава за місцем попереднього або нинішнього працевлаштування заявника, незалежно від держави його проживання.

Порядок, що діє

До свого від'їзду безробітні зобов'язані звернутися в органи зайнятості за дозволом на пошук роботи на території іншої держави. Цей орган зобов'язаний ознайомити таких осіб з їхніми обов'язками і видати їм портативний документ U2 («Збереження прав на допомогу по безробіттю»), в якому міститься короткий опис їх становища і який дозволяє їм зареєструватися в органах зайнятості держави за місцем призначення. Органи зайнятості цієї держави зобов'язані ознайомити таких осіб з їхніми обов'язками і направити портативний документ U3 («Обставини, що можуть впливати на ваші права на допомогу по безробіттю») до компетентної установи із зазначенням дати реєстрації безробітного, нової адреси, а також даних, які описують становище особи. Органи цієї держави також зобов'язані за допомогою вказаного формуляра повідомити компетентну установу і безробітну особу про всі зміни, які можуть вплинути на її право на допомогу по безробіттю (стаття 55 Регламенту з реалізації).

Розподіл між органами витрат, пов'язаних із виплатою допомоги по безробіттю

Розподіл між установами витрат, пов'язаних із виплатою допомоги, описаний у статті 70 Регламенту з реалізації. При цьому установа за місцем проживання направляє запит на відшкодування своїх витрат до установи тієї держави, під юрисдикцією якої одержувач перебував в останній період. Запит повинен бути направлений протягом шести місяців з останньої дати календарного півріччя, на яке припадає остання виплата допомоги, стосовно якої був направлений запит. У запиті вказується сума допомоги, виплаченої за тримісячний або п'ятимісячний період, вказаний у статтях 65 (6) і (7) нового Регламенту, а також період, протягом якого здійснювалися виплати, а також особисті дані безробітної особи. Претензії вносяться і оплачуються контактними органами відповідних держав-членів. Якщо через 18 місяців відшкодування витрат на допомогу не відбулося, орган-кредитор може нарахувати відсотки на непогашену суму претензії.

4.7. Допенсійна допомога

Як встановлено у статті 1 (х), до «допенсійної допомоги» належать усі види допомоги у грошовій формі, крім допомоги по безробіттю або пільгових пенсій за віком, які призначаються працівникам у випадку скорочення, припинення або призупинення діяльності, що приносить дохід, починаючи з певного віку і до віку, в якому особи набувають права на виплати за віком або пільгові пенсії за віком, і отримання яких не обумовлене їхньою реєстрацією в органах зайнятості компетентної держави. «Пільгова пенсія за віком» - це допомога, яка виплачується протягом періоду до досягнення встановленого пенсійного віку, і яку продовжують виплачувати після досягнення встановленого віку або ж замінюють іншою пенсією за віком. Не у всіх державах-членах ЄС такі види допомоги передбачені законодавством про соціальне забезпечення.

Правила координації різних законодавчих механізмів встановлені статтею 66 глави 7. Це гарантує як рівність прав при виплаті допенсійної допомоги мігрантам, так і можливість експорту такої допомоги. Їх одержувачі також мають право на родинну допомогу і допомогу на медичне обслуговування. Однак принцип підсумовування періодів страхування не

діє у випадку допенсійної допомоги. Це означає, що при нарахуванні такої допомоги не враховуються періоди страхування, працевлаштування або проживання у іншій державі.

4.8. Родинна допомога

Як зазначається у статті 1 (z), до «родинної допомоги» відносяться всі види допомог як у грошовій, так і натуральній формі, які призначені для компенсації витрат сім'ї, крім авансових виплат на утримання, а також особливих видів допомоги у зв'язку з народженням або всиновленням дитини, які вказані у Додатку I до нового Регламенту.

Правила координації виплат родинної допомоги вказані у статтях 67–69 (a) Глави 7 Розділу III нового Регламенту і в статтях 58–61 глави VI розділу III Регламенту з реалізації.

Підсумовування періодів страхування

Якщо виплати родинної допомоги обумовлені наявністю мінімального періоду страхування, працевлаштування і самозайнятості згідно із національним законодавством, то компетентна установа може звернутися до періодів страхування, працевлаштування або самозайнятості, які враховуються згідно із законодавством іншої держави-члена (стаття 6 нового Регламенту і статті 12 і 13 Регламенту з реалізації).

Проживання за межами компетентної держави

Якщо особа застрахована за законодавством однієї держави-члена, а члени її сім'ї проживають в іншій, то компетентна установа виплачує допомогу за законодавством першої держави так, ніби члени сім'ї проживали на її території. Пенсіонер має право на родинну допомогу згідно із законодавством держави, яка йому виплачує пенсію (стаття 67 нового Регламенту).

Правила пріоритетності

Якщо права одних і тих же членів сім'ї за один і той же період встановлені згідно з законодавством кількох держав, застосовуються такі правила пріоритетності. Права, обумовлені діяльністю як найманий працівник або самозайнята особа, є пріоритетними; за ними йдуть права, обумовлені отриманням пенсії, а потім права, обумовлені проживанням.

Якщо допомога може бути виплачена кількома державами на одній і тій же підставі, права визначаються на основі таких критеріїв пріоритетності:

- а) для прав, обумовлених діяльністю особи як найманий або самозайнятий працівник, пріоритетним вважається місце проживання його дітей за умови, що ця діяльність здійснюється. Крім того, за необхідності пріоритетним критерієм може також вважатися найбільший розмір допомоги, який виплачується згідно з дублюючим законодавством;
- б) для прав, обумовлених отриманням пенсії, пріоритетним вважається місце проживання дітей за умови виплати пенсії за відповідним законодавством. Крім того, при необхідності пріоритетним критерієм може також вважатися найбільший період страхування або період проживання, що зараховується згідно з дублюючим законодавством;
- с) для прав, обумовлених проживанням, пріоритетним вважається місце проживання дітей.

Якщо родинна допомога використовується не тією особою, для якої вона була призначена, компетентна установа, виконуючи свої законні обов'язки, здійснює виплати тій фізичній

або юридичній особі, яка фактично утримує членів сім'ї. Це робиться на підставі запиту через установу за місцем проживання або через уповноважений орган чи установу, призначену з цією метою компетентною установою держави проживання (стаття 68 (1) нового Регламенту).

Право на родинну допомогу, яке виникає у зв'язку з іншим (дублюючим) законодавством, призупиняється; допомога виплачується в розмірі, передбаченому першим законодавством, однак у випадку необхідності робиться доплата в сумі, що дорівнює сумі перевищення допомоги. Така доплата не виплачується дітям, які проживають в іншій державі, якщо право на неї обумовлене критерієм проживання (стаття 68 (2) нового Регламенту).

Порядок, що діє

Компетентна установа виплачує родинну допомогу після прийняття заяви, встановлення прав заявника і визначення пріоритетності чинного законодавства згідно з правилами. При виявленні необхідності доплати за законодавством іншої держави, установа направляє відповідне повідомлення компетентній установі такої держави і повідомляє про це заявника (стаття 60 Регламенту з реалізації).

Якщо законодавство установи, яка отримала заяву, можливо застосувати, але воно не є пріоритетним, установа передає заяву до тієї установи, законодавство якої є пріоритетним, повідомляє заявнику про передачу документів і при необхідності доплачує різницю в сумі допомоги (стаття 68 (3) нового Регламенту).

Щоб гарантувати отримання родинної допомоги у випадку затримки зв'язку між установами або недотримання термінів, Регламентом передбачається тимчасова виплата допомоги (стаття 60 і 6 Регламенту з реалізації).

Якщо одержувач не використовує допомогу на утримання членів своєї сім'ї, то компетентна установа може здійснювати виплати тій фізичній або юридичній особі, яка фактично утримує членів сім'ї (стаття 68 (а) нового Регламенту).

Особлива родинна допомога для сиріт

У деяких державах-членах законодавство передбачає виплати пенсій, доплат до пенсій та інші особливі виплати сиротам. Ці допомоги, які надаються у формі пенсій або додаткових пенсійних прав, розглядаються в окремій главі, присвяченій пенсіям (глава 5).

Якщо відповідна установа не надає особливої допомоги сиротам, вона повинна передати справу компетентній установі тієї держави, під юрисдикцією якої відповідна особа перебувала протягом найбільш тривалого часу і яка забезпечує надання такої допомоги (стаття 69 нового Регламенту, стаття 61 Регламенту з реалізації).

4.9. Спеціальні допомоги, не обумовлені сплачуванням внесків

Спеціальні допомоги, не обумовлені сплачуванням внесків – це змішаний тип допомог, що мають ознаки соціальної допомоги і допомоги в рамках системи соціального забезпечення - з огляду на перелік осіб, яким вони можуть призначатися, їхніх цілей і умов призначення.

Визначення в спеціальних допомог, не обумовлених сплачуванням внесків міститься у статті 70 нового Регламенту. Допомоги цієї категорії повинні задовольняти три умови:

- а) вони призначені для забезпечення (і) додаткового або такого, що заміщує, або

допоміжного захисту від ризиків, пов'язаних із соціальним забезпеченням, вони входять до сфери дії Регламенту і гарантують одержувачам прожитковий мінімум з урахуванням соціально-економічної ситуації в даній державі-члені, або (ii) захисту лише інвалідів, і тісно пов'язані із соціальним середовищем відповідних осіб у відповідній державі;

b) вони фінансуються виключно за рахунок оподаткування загальнодержавного характеру, при цьому умови надання і розрахунку розміру таких допомог не залежать від внесків одержувача. Однак допомога, яка надається як доплата до допомоги, обумовленої сплатою внесків, не повинна розглядатися як допомога, обумовлена сплатою внесків, лише з цієї причини;

c) вони повинні бути зазначені в Додатку X до нового Регламенту.

Допомога виплачується виключно за рахунок установи за місцем проживання одержувача. У більшості випадків їх виплата обумовлена нужденністю, тобто вона надається особам з доходом нижче певного рівня. Таким чином така допомога не експортується при зміні одержувачем держави проживання.

Майже у всіх державах-членах є спеціальні допомоги, не обумовлені сплатою внесків, зазначені в Додатку X. До цієї категорії належать допомога на заміщення доходу, допомога гарантованого доходу для літніх людей, соціальні пенсії за віком, соціальна допомога, допомога на оплату житлово-комунальних витрат пенсіонерів, допомога для забезпечення прожиткового доходу для літніх людей і людей з обмеженими можливостями заробітку, компенсації витрат на проживання осіб, що шукають роботу, допомога непрацездатним повнолітнім особам, державні дотації безробітним, дотації особам, що шукають роботу, державні (дотаційні) пенсії, дотації інвалідам, підйомні, пенсії незрячим, допомога для забезпечення мінімального доходу, грошова допомога літнім людям і інвалідам, дотаційні пенсії по інвалідності і за віком, соціальні пенсії малозабезпеченим, пенсії і допомога глухим і особам з розумовими відхиленнями, компенсація транспортних витрат інвалідів з обмеженими можливостями пересування, житлово-комунальні дотації пенсіонерам, допомога по працевлаштуванню і соціальна допомога іммігрантам.

5. Співпраця і надання відомостей

Новий Регламент і Регламент з реалізації опираються на принцип належного адміністрування, який реалізується шляхом зміцнення співробітництва між установами держав-членів. Зміцнення співробітництва передбачає надання громадянам необхідних відомостей, вирішення проблем, протидію зловживанням, виключення помилок під час реалізації адміністративних процедур і оперативне надання допомоги.

5.1. Адміністративна комісія

Завдання Адміністративної комісії, до складу якої входять представники органів кожної держави, полягає у вирішенні всіх адміністративних питань, що визначені положеннями Регламенту, а також у тлумаченні положень Регламенту. Комісія зобов'язана розвивати і зміцнювати співробітництво між державами і їхніми установами у сфері соціального забезпечення з метою врахування специфіки окремих категорій громадян, а також сприяти транскордонному співробітництву у сфері координації систем соціального забезпечення (стаття 72 нового Регламенту).

Адміністративна комісія відіграє особливу роль у інформаційному забезпеченні (стаття 89 Регламенту з реалізації). Вона повинна займатися підготовкою інформації, необхідної для ознайомлення відповідних сторін з їхніми правами, і розробляти адміністративний порядок реалізації цих прав. Ці відомості по можливості повинні розповсюджуватися в

електронному вигляді шляхом розміщення на загальнодоступних сайтах. Адміністративна комісія забезпечує контроль за регулярним оновленням цих відомостей, а також за якістю послуг, що їх надають клієнтам.

Компетентні органи стежать за тим, щоб установи регулярно ознайомлювалися і належним чином застосовували директиви Співтовариства та інші документи, у тому числі рішення Адміністративної комісії з питань, що їх регулює новий Регламент і Регламент з реалізації.

5.2. Співробітництво між установами

Стаття 76 нового Регламенту передбачає зобов'язання компетентних органів здійснювати обмін всією інформацією про вжиті заходи і про зміни в законодавстві, які можуть впливати на реалізацію нового Регламенту. Органи і установи держав-членів зобов'язані взаємно надавати у розпорядження свої приміщення і діяти так, ніби вони реалізують власне законодавство. Адміністративне сприяння з боку даних органів і установ робиться, як правило, безплатно. У особливих випадках, як зазначає Адміністративна комісія, допускається додавання відповідних витрат до суми, що підлягає відшкодуванню.

Органи і установи держав-членів безпосередньо взаємодіють між собою і з особами, які беруть участь у процесі, або ж їхніми представниками. Установи і громадяни мають взаємне зобов'язання надавати відомості і співпрацювати з метою правильної реалізації положень Регламенту. Орган, який займається розсилкою відповідних запитів і підготовкою відповідей на запити про надання відомостей і сприяння, виступає органом зв'язку.

Згідно з принципом належного адміністрування відповідні органи зобов'язані у розумні терміни відповідати на всі питання, а також передавати громадянам відомості, необхідні для реалізації прав, що вони їх мають в силу дії Регламенту.

У разі виникнення труднощів із тлумаченням або застосуванням Регламенту, що можуть утискати право особи, на яку поширюється його дія, орган компетентної держави або держави за місцем проживання зобов'язаний звернутися до установи або установ відповідної держави чи держав. Якщо в розумний термін рішення не буде знайдене, компетентні органи можуть звернутися до Адміністративної комісії з метою вжиття заходів.

Органам, установам і судам однієї держави-члена заборонено відхиляти направлені їм заяви або інші документи на тій підставі, що вони підготовлені офіційною мовою іншої держави-члена, якщо ця мова визнана офіційною мовою установ ЄС відповідно до статті 290 Договору про створення ЄС.

5.3. Обмін інформацією між установами

Як зазначається у статті 2 Регламенту з реалізації, обмін інформацією між органами, установами і громадянами держав-членів ЄС опирається на принципи державних послуг, ефективності, активного сприяння, оперативності і доступності, в тому числі через електронні засоби, зокрема для інвалідів і людей літнього віку. При цьому установи зобов'язані негайно надавати і обмінюватися всіма даними, необхідними для встановлення і визначення прав і обов'язків осіб, на яких поширюється дія нового Регламенту. Обмін такими відомостями відбувається безпосередньо між установами держав і опосередковано через органи зв'язку.

Якщо особа помилково направила інформацію, документи або претензії до органу, який знаходиться на території іншої держави, ніж зазначено в Регламенті з реалізації, ця установа повинна негайно передати документи до установи, яка визначена згідно з Регламентом з

реалізації, із зазначенням дати первинного отримання відомостей. Ця дата є обов'язковою для останньої установи. Органи держав-членів при цьому не несуть відповідальності і не вважаються такими, що прийняли рішення про бездіяльність у результаті порушення установами інших держав-членів термінів передачі відомостей, документів або претензій. При передачі відомостей через орган зв'язку держави-члена термін для відповіді на претензії починається з дати їх отримання органом зв'язку так, ніби такою була дата їх отримання відповідною установою держави-члена.

5.4. Обмін інформацією між громадянами і установами

Як зазначено у статті 76 нового Регламенту, громадяни і установи, що їх обслуговують, несуть зобов'язання надавати інформацію і сприяти належній реалізації Регламенту. Це зобов'язання є взаємним для установ і громадян.

Зобов'язання установ надавати відомості

Згідно з принципом належного адміністрування, установи зобов'язані відповідати на всі запити в розумний термін і надавати громадянам будь-які відомості, необхідні їм для реалізації їхніх прав.

Кожна держава зобов'язана гарантувати відповідним особам доступність інформації, доведення до їх відома всіх змін, пов'язаних із новим Регламентом і Регламентом з реалізації, інформувати про можливість застосування їхніх прав. При цьому гарантується зручність послуг, які надаються таким особам (стаття 3 Регламенту з реалізації).

У процесі збирання, передачі і обробки особистих даних згідно з національним законодавством з метою реалізації нового Регламенту, всі держави повинні забезпечити відповідним особам можливість застосування в повному обсязі своїх прав на захист особистих даних згідно з положеннями актів ЄС про захист особистих даних і їх вільний обіг.

У тій мірі, в якій це вимагається новим Регламентом і Регламентом з реалізації, відповідні установи зобов'язані негайно і в термін, установлений національним законодавством, передавати громадянам відомості і видавати необхідні документи.

Відповідна установа повинна повідомляти особі, яка проживає або перебуває на території іншої держави, про прийняте рішення або безпосередньо, або через контактний орган за місцем її проживання або перебування. У випадку відмови у наданні допомоги установа зобов'язана вказати причини такої відмови, способи і термін оскарження рішення, копія якого направляється іншим установам, що беруть участь у процесі.

Зобов'язання громадян надавати відомості

Громадяни зобов'язані у найкоротші терміни повідомляти установам компетентної держави і держави за місцем перебування про зміни особистого або сімейного стану, які можуть вплинути на їхнє право на допомогу. До порушників можуть бути вжиті адекватні заходи згідно з національним законодавством. Ці заходи повинні бути такими ж, яких вживають до відношенню до таких громадян в аналогічних обставинах згідно із законодавством їхніх держав, і вони не повинні надмірно ускладнювати або перешкоджати реалізації прав, які має особа згідно з новим Регламентом.

Особи, на яких поширюється дія Регламенту, зобов'язані подати до відповідної установи інформацію, документи і допоміжні відомості, необхідні для встановлення їх положення і положення їхньої сім'ї. Це вимагається для встановлення або збереження їхніх прав і обов'язків і для визначення застосовного законодавства та їхніх відповідних зобов'язань

(стаття 3 Регламенту з реалізації).

У статті 87 нового Регламенту говориться про зобов'язання держави-члена доводити до відома відповідну інформацію про будь-які зміни в правах і обов'язках осіб у зв'язку з новим Регламентом і Регламентом з реалізації.

У преамбулі до Регламенту з реалізації зазначається, що доведення до відома осіб інформації про права і обов'язки є найбільш важливим елементом укріплення довіри між такими особами і компетентними органами й установами держав-членів. Відомості, що надаються, повинні включати описання порядку здійснення адміністративних процедур.

У новому Регламенті і Регламенті з реалізації виписані особливі правила надання інформації громадянам і їхнім роботодавцям про порядок отримання різних видів допомоги або застосовне законодавство (стаття 19 нового Регламенту, стаття 22 Регламенту з реалізації).

5.5. Формат і способи обміну інформацією

На Адміністративну комісію покладений обов'язок визначити структуру, зміст, форму і особливий порядок обміну документами і структурованими електронними формулярами (стаття 4 Регламенту з реалізації). Дані передаються між установами або контактними органами в електронній формі або безпосередньо, або опосередковано, через точки доступу в спільній захищеній системі, яка гарантує конфіденційність і захист даних, що ними обмінюються. Під час взаємодії з громадянами відповідні установи повинні застосовувати механізми, які підходять для кожного випадку, при найбільш широкому застосуванні електронних засобів, при чому Адміністративна комісія повинна розробити практичний порядок розсилання громадянам інформації, документів або рішень в електронній формі.

5.6. Тимчасове застосування законодавства і надання допомоги

У випадку розбіжності точок зору між установами або органами двох або більше держав з приводу визначення застосовного законодавства, на відповідну особу тимчасово поширюється законодавство однієї із держав, зазначених нижче (в установленому порядку пріоритетності):

- пріоритетним є законодавство держави за місцем здійснення діяльності як найманий працівник або самозайнята особа, якщо ця діяльність здійснюється тільки в одній державі;
- у другу чергу на особу поширюється дія законодавства держави за місцем проживання, в якій ця особа здійснює частину своєї діяльності або в якій вона не працює як найманий працівник або як самозайнята особа;
- в останню чергу на особу поширюється законодавство тієї держави, до установи якої надійшов перший запит, якщо дана особа здійснює свою діяльність на території двох або більше держав.

У випадку розбіжності точок зору між установами або органами двох і більше держав з приводу того, яка установа повинна виплачувати допомогу у грошовій або натуральній формі, заявник, який має право на допомогу, отримує її тимчасово згідно із законодавством установи, розташованої за місцем проживання особи. Якщо дана особа не проживає на території відповідної держави або держав, вона отримує допомогу згідно із законодавством установи, до якої був направлений перший запит.

6. Електронний обмін даними

6.1. Загальні положення

Електронний обмін даними є однією із найбільш помітних особливостей нового Регламенту. Не зважаючи на пов'язані з цим певні труднощі, він буде корисним як для установ соціального забезпечення, так і для громадян держав-членів ЄС.

Електронний зв'язок забезпечує оперативний і надійний обмін даними між установами різних держав, а їх електронна обробка повинна прискорити процедури для всіх учасників. При цьому громадяни користуються гарантіями захисту фізичних осіб у процесі обробки і вільного обігу особистих даних згідно з актами ЄС.

Інформаційний обмін за допомогою електронних засобів зв'язку забезпечує таке:

- спрощення і прискорення процесу прийняття рішення при розрахунку і виплаті допомог;
- більш ефективну перевірку відомостей;
- більш універсальний і зручний інтерфейс між різними системами;
- точність збирання статистичних даних при обміні всередині ЄС.

При електронному обміні інформацією всі відомості, які раніше збиралися за допомогою близько 100 паперових Е-формулярів (з урахуванням різних мов – майже 2000 формулярів), підлягають обробці електронними засобами з 1 травня 2012 р.

Стаття 78 нового Регламенту передбачає зобов'язання держав використовувати нові технології для обміну, забезпечення доступу і обробки даних, необхідних для застосування нового Регламенту і Регламенту з реалізації. Єврокомісія затвердила такі послуги з обробки даних (систему електронного обміну даними соціального забезпечення, або EESSI), але кожна із держав відповідає за управління своєю частиною послуг згідно з актами ЄС про захист фізичних осіб у процесі обробки і вільного обігу особистих даних.

Послуги з обробки даних повинні включати заходи із захисту даних з метою уникнення їх спотворення, розкриття або несанкціонованого доступу. При цьому повинна бути можливість у будь-який момент відтворити ці дані у читабельному вигляді. При передачі електронного документа із однієї установи соціального забезпечення в іншу, необхідно вжити заходи безпеки згідно з актами ЄС про захист фізичних осіб у процесі обробки і вільного пересування особистих даних.

У статті 95 Регламенту з реалізації передбачений 24-місячний перехідний період з дати набуття ним чинності. Це означає, що з 1 травня 2012 р. весь обмін даними між установами соціального забезпечення держав ЄС буде здійснюватися виключно в електронному вигляді.

6.2. Формат і способи обміну даними

На Адміністративну комісію покладене завдання визначити структуру, зміст, формат і детальний механізм обміну документами і електронними формулярами (стаття 4 Регламенту з реалізації). Передача даних між установами або органами зв'язку повинна відбуватися з використанням системи EESSI або безпосередньо, або опосередковано, через точки доступу у загальній захищеній системі, яка гарантує конфіденційність і захист даних, що ними обмінюються.

У Регламенті з реалізації також передбачається, що при взаємодії між громадянами і відповідними установами повинні застосовуватися механізми, які підходять для кожного випадку, при якому ширшому використанні електронних засобів. Адміністративна

комісія повинна розробити практичний порядок розсилки громадянам відомостей, документів, рішень у електронній формі.

6.3. Система електронного обміну даними соціального забезпечення (EESSI)

Система електронного обміну даними соціального забезпечення (EESSI) має такі параметри:

- вона є організаційною базою даних з можливістю загального доступу і доступу співробітників для маршрутизації документів, а також довідковою системою, яка функціонує в діалоговому режимі;
- у ній використовується єдиний формат для обміну даними соціального забезпечення за допомогою структурованих електронних формулярів (SED);
- безпека гарантується завдяки безпечному протоколу зв'язку і захищеній мережі sTesta Network;
- доступ здійснюється, як мінімум, через одну, але не більше чим через п'ять точок на країну;
- система устаткована діалоговим операційним модулем для запровадження у перспективі Картки європейського медичного страхування EHIC;
- центральний хостинг забезпечує Єврокомісія з подальшим розподілом інформації між країнами;
- система передбачає єдину програмну архітектуру, розроблену Єврокомісією для країн ЄС з урахуванням універсальності і зручності. Зазначена єдина архітектура включає в себе наперед встановлені міжнародні і національні точки доступу і веб-інтерфейс, що його використовують співробітники органів за умовчанням (WebIC).

База даних має такі особливості (Додаток 4 до Регламенту з реалізації):

1. Зміст бази даних

У електронному довіднику органів вказується таке:

- а) назва органу офіційною мовою (мовами) держави, а також англійською мовою;
- б) ідентифікаційний код і електронна адреса органу в системі EESSI;
- в) функціональний опис органу в термінах пунктів (m), (q) і (r) статті 1 базового Регламенту і пунктів (a) і (b) статті 1 Регламенту з реалізації;
- г) компетенція органу стосовно ризиків, видів допомоги, систем, географії поширення;
- д) розділ базового Регламенту, який застосовується органом;
- е) контактні дані: поштова адреса, номери телефонів і факсу, електронна пошта і відповідні URL;
- ж) інші дані, необхідні для виконання базового Регламенту і Регламенту з реалізації.

2. Управління базою даних

- (a) Електронний довідник розміщений у ESSI на рівні Єврокомісії.
- (b) Держави-члени відповідають за збір і перевірку необхідних даних про свої установи, а також за своєчасну передачу або оновлення у довіднику інформації, за яку відповідає Єврокомісія.

3. Доступ

Доступ до даних операційного і адміністративного характеру є обмеженим.

4. Безпека

Усі зміни бази даних (додавання, поновлення і видалення даних) реєструються у журналі подій. Для отримання доступу з метою внесення змін вимагається ідентифікація і авторизація користувача. До авторизації доступу для внесення змін перевіряється право особи на таку дію. Несанкціонована дія відхиляється і реєструється у журналі подій.

5. Мова

Загальною мовою бази даних є англійська мова. Назви установ та їхні контакти теж зазначаються офіційною мовою (мовами) держави.

6.4. Структуровані електронні формуляри (SED)

Структуровані електронні формуляри (SED) розроблені для спрощення взаємодії і підвищення ефективності передачі даних між установами. Під час перехідного періоду (з 1 травня 2010 р. по 1 травня 2012 р.) допускається використання паперових версій електронних формулярів.

Існують паперові версії таких електронних форм:

- застосовне законодавство (серія A);
- пенсії (серія P);
- допомога у зв'язку з хворобою (серія S);
- родинна допомога (серія F);
- допомога у зв'язку з трудовим каліцтвом і професійними захворюваннями (серія DA);
- допомога по безробіттю (серія U);
- питання горизонтального рівня ієрархії (серія H).

6.5. Портативні документи

Формуляри, що їх використовували раніше (Е-формуляри), у новій системі відміняються, але в деяких випадках необхідні відомості будуть надаватися громадянам у формі портативних документів. Всього існує десять документів такого виду, у тому числі картка EHIC. Всі ці документи, крім картки, є паперовими.

Картка європейського медичного страхування EHIC – це портативний документ, який підтверджує право особи на необхідне медичне обслуговування в період тимчасового перебування за кордоном, тобто за межами країни проживання. Всі особи, застраховані в системі обов'язкового медичного страхування країн ЄС, а також Норвегії, Ліхтенштейну, Ісландії або Швейцарії мають право на отримання картки EHIC.

Портативний документ S1 дає особам можливість ставати на облік у медичних закладах, якщо вони проживають у будь-якій країні ЄС, а також Норвегії, Ліхтенштейні, Ісландії або Швейцарії, але застраховані в іншій із цих держав. До таких осіб зазвичай належать пенсіонери, які проживають за кордоном. Даний документ також використовується для отримання родинної допомоги працівниками-мігрантами, які раніше перебували в країні свого походження, але тепер застраховані в системі соціального страхування країни, де в даний час працює член їхньої сім'ї. Документ S1 заміняє попередні формуляри E106, E109, E120 і E121.

Зараз, залежно від мети, застосовуються такі портативні документи:

Сфера соцзабезпечення	Документ	Номер	Попередній Е-формуляр
Застосовне законодавство	Свідectво про законодавство щодо соціального страхування, дія якого поширюється на держателя	A1	E101 / E103
Допомога у зв'язку з хворобою	Реєстрація з метою медичного страхування	S1	E106/E109/ E120 / E121
	Право на планове лікування	S2	E112
	Медична допомога колишнім транскордонним працівникам у країні їхнього колишнього працевлаштування	S3	-
	Право на виплати по страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	DA1	E123
Пенсії	Зведення пенсійних рішень, прийнятих установами держав за місцем формування пенсійних прав держателя	P1	E205/E207 E211
Допомога по безробіттю	Періоди, що враховуються при наданні допомоги по безробіттю	U1	E301
	Збереження прав на допомогу по безробіттю	U2	E303
	Обставини, які можуть вплинути на право отримувати допомогу по безробіттю	U3	

7. Заключне слово

Із тих пір як у 1998 р. Єврокомісія запропонувала прийняти новий регламент про координацію систем соціального забезпечення, Європарламент і Рада Європи провели значну роботу у цій сфері, результати якої, навіть якщо і відрізняються в певних аспектах від початкового плану, зумовили значний прогрес, особливо у плані обмежень і специфіки систем, які існують у різних країнах ЄС, а також у світлі розширення Європейського Союзу.

Нагальна проблема актуалізації правил була вирішена. Із усіх завдань, які стояли перед новим Регламентом, найскладніше було забезпечити спрощення адміністративних процедур, хоча деякі необхідні для цього елементи вже були. Новий Регламент удосконалює захист прав осіб, спрощує правила, включає безпрецедентне право Європейського суду, а з управлінської точки зору – зміцнює і оптимізує адміністративні процедури.

Реалізувати ці нові правила належить у майбутньому. Одним із найбільш складних завдань буде впровадження електронного обміну даними. Тільки після повної реалізації всіх нових правил можна буде оцінити Регламент в цілому.

Інформаційні матеріали

European Commission, “The EU provisions on social security – Your rights when moving within the European Union”, 2010

<http://ec.europa.eu/social-security-coordination>

<http://ec.europa.eu/social-security-directory>

<http://ehic.europa.eu>

<http://www.tress-network.org>



Частина II:

Навчальні модулі

Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення

Модуль 1: Загальна інформація

Модуль 2: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (I)

Модуль 3: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (II)

Модуль 4: Інструменти координації соціального забезпечення в Європі

Зміст модуля 1

1.Визначення соціального забезпечення і обмеження стосовно працівників-мігрантів

2.Соціальне забезпечення як одне із основних прав людини

3.Мандат МОП у сфері соціального забезпечення

Визначення соціального забезпечення

Соціальне забезпечення означає захист, що його надає суспільство своїм членам шляхом впровадження ряду заходів для усунення економічних і соціальних труднощів, що в іншому випадку можуть мати місце внаслідок припинення доходу або його суттєвого зниження через хворобу, материнство, травмування на виробництві, безробіття, інвалідність, досягнення літнього віку і смерть; забезпечення медичної допомоги і допомоги сім'ям з дітьми.

Примітка: дивися дев'ять галузей соціального забезпечення у Конвенції МОП № 102.

Обмеження прав працівників-мігрантів на соціальне забезпечення внаслідок недосконалості міжнародних інструментів координації:

Соціальне забезпечення опирається переважно на національне законодавство.

Обмеження прав через такі причини:

- Принцип територіальності (покриття і види допомог)
- Вимоги щодо місця проживання (види допомог)
- Вимоги щодо мінімальної суми сплачених внесків (недосконалі правила підсумовування)
- Неможливість здійснення виплат за кордоном (= відсутність належних умов для експорту допомог)
- Недосконалість координації соціального забезпечення між двома або більше національними системами соціального забезпечення.

Особлива проблема: мігранти, зайняті у неформальній економіці.

Соціальне забезпечення як основне право людини, закріплене в офіційних документах ООН

Загальна декларація прав людини (1948):

Стаття 22: “Кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення...”

Стаття 25 п. 1: “Кожна людина має право на ... забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини”.

Стаття 25 п. 2: “Материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу.”

Соціальне забезпечення як основне право людини, закріплене

в офіційних документах ООН

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966):

Стаття 9: *“Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування”.*

Тлумачення нормативного змісту у Загальному коментарі № 19 Комітету з економічних, соціальних і культурних прав, ухвалених у листопаді 2007 р.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав зазначає у Загальному коментарі № 19 таке:

“Право кожного на соціальне забезпечення передбачає розроблення державами-членами необхідних правових інструментів. Комітет зазначає важливість укладення взаємовигідних двосторонніх і багатосторонніх міжнародних угод або прийняття інших документів з метою координації або гармонізації накопичувальних систем соціального захисту працівників-мігрантів. Особи, які тимчасово працюють в іншій країні, повинні бути включені до системи соціального забезпечення країни походження”.

Мандат МОП у галузі соціального забезпечення

Преамбула до Статуту МОП (1919):

“... покращення умов праці, наприклад, шляхом боротьби з безробіттям..., захисту працівників від хвороб, професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві; захисту дітей, підлітків і жінок, пенсій за віком і узв'язку з інвалідністю, захисту... працівників, зайнятих за кордоном”.

Філадельфійська декларація (1944):

“... сприяти... розширенню соціального забезпечення з тим, щоб забезпечити основний дохід для всіх, хто потребує такого захисту, і повне медичне обслуговування;”

Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення

Модуль 1: Загальна інформація

Модуль 2: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (I)

Модуль 3: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (II)

Модуль 4: Інструменти координації соціального забезпечення в Європі

Зміст модуля 2

1. Принципи координації систем соціального забезпечення

2. Конвенції МОП про координацію (I)

- Конвенція № 19 про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків, 1925 р.
- Конвенція № 48 про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника, 1935 р. (закрита для ратифікації)
- Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952 р.
- Конвенція № 118 про рівноправність громадян держави та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення, 1962 р.

**П'ять принципів координації
національних систем соціального забезпечення,
викладених у конвенціях МОП**

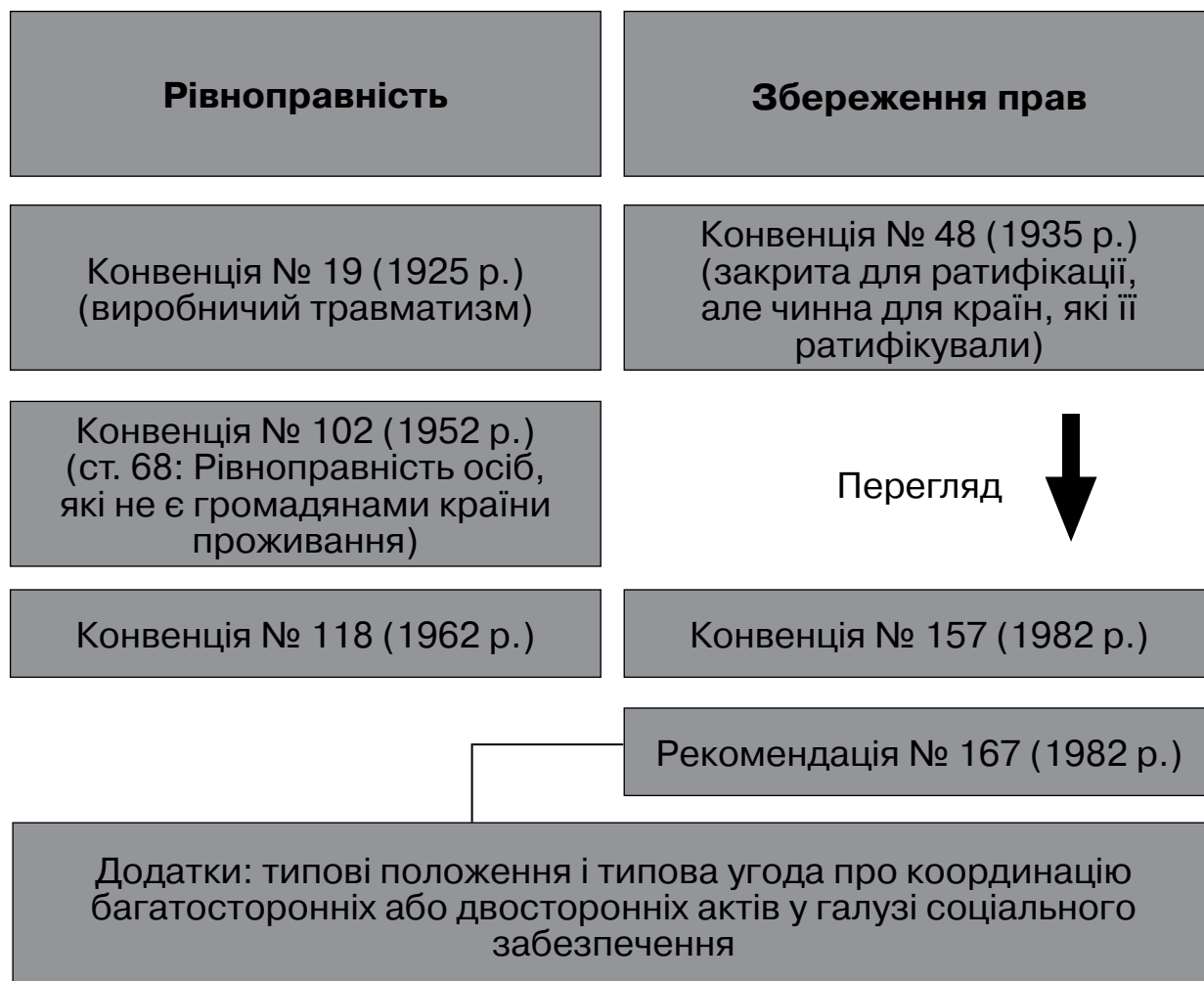
1. **Рівноправність** працівників-мігрантів і громадян, що постійно проживають у країні;
2. **Визначення застосовного законодавства** з метою застосування правил лише однієї національної системи;
3. **Збереження набутих прав і забезпечення допомоги під час перебування за кордоном:** права працівників-мігрантів гарантовані, **незалежно від території** їх набуття і території проживання таких осіб з числа держав-учасниць. Виплата допомог за кордон забезпечує їх експорт. Таким чином, у будь-якій державі-учасниці не допускаються обмеження виплати допомог.
4. **Збереження прав, які перебувають у процесі набуття:** якщо право на допомогу залежить від завершення встановленого кваліфікаційного періоду, враховуються періоди роботи/сплати внесків працівником-мігрантом у кожній країні.

= Підсумовування періодів зайнятості/сплати внесків у кількох країнах.

5. **Взаємність:** Рівноправність забезпечується лише громадянам тих країн, які, ратифікувавши відповідну конвенцію, мають аналогічні правові зобов'язання по відношенню до працівників-мігрантів. Ступінь взаємності варіюється залежно від конвенції.

Примітка: Координація зводиться до усунення обмежень прав працівників-мігрантів з урахуванням незалежності національних систем. Вона **не** вимагає **гармонізації** різних національних систем.

Інструменти МОП про координацію систем соціального забезпечення



Конвенція № 19 про рівноправність (відшкодування працівникам під час нещасних випадків), 1925 р.

- Передбачає **рівноправність**: рівні права громадян будь-якої держави-учасниці Конвенції із громадянами країни, на території якої стався нещасний випадок на виробництві.
- Таким чином, виключається **вимога стосовно місця проживання**.
- Відсутність зобов'язання виплачувати **допомогу за кордон**. Але якщо допомога виплачується громадянам країни, які перебувають за кордоном, у такому разі повинна виплачуватися допомога громадянам інших держав-учасниць Конвенції, які проживають за кордоном.
- Конвенція має **пряме застосування**, тобто немає необхідності

укладати додаткові угоди між державами-учасницями Конвенції. **Однак** здійснення процедури виплат за кордон часто вимагає укладання двосторонніх угод.

- Ратифікація передбачає зобов'язання впровадження протягом 3 років з дати ратифікації Конвенції системи відшкодування працівникам.
- Зобов'язання держав-учасниць Конвенції надавати будь-яку іншу взаємну допомогу для спрощення процедур застосування Конвенції.

Конвенція № 48 **про збереження прав мігрантів на пенсію,** **1935 р.** **(закрита для ратифікації)**

- **Втратила актуальність** з моменту набуття чинності Конвенцією № 157, яка переглядає Конвенцію № 48. Однак ця Конвенція є чинною для країн, які її вже ратифікували.
- Конвенція застосовується до таких галузей соціального забезпечення: пенсії у зв'язку з інвалідністю, за віком, у зв'язку з втратою годувальника.
- Стосується збереження набутих прав і прав, які перебувають у процесі набуття.

Конвенція № 102 **про мінімальні норми соціального забезпечення,** **1952 р.**

Дев'ять класичних галузей соціального забезпечення цієї Конвенції служать основою для конвенцій, ухвалених пізніше:

- 1. Медична допомога**
- 2. Допомога у зв'язку з хворобою**
- 3. Допомога по безробіттю**
- 4. Допомога по старості (за віком)**
- 5. Допомога в разі трудового каліцтва або професійного захворювання**
- 6. Сімейна допомога**
- 7. Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами**
- 8. Допомога по інвалідності**
- 9. Допомога у зв'язку з втратою годувальника.**

Ратифікація вимагає визнання принаймні трьох галузей (у тому числі однієї довготривалої допомоги або допомоги по безробіттю).

Конвенція МОП № 102 і рівноправність

Стаття 68: передбачає рівне ставлення до **не громадян і громадян** держави-учасниці Конвенції.

Винятки допускаються по відношенню до не громадян країни і громадян країни, які народилися за межами держави-члена.

Зокрема, йдеться про такі випадки:

- Допомога за рахунок державних фондів,
- Допомога в рамках **тимчасових**, або **перехідних систем**

У рамках **накопичувальних систем соціального забезпечення** рівне ставлення може забезпечуватися за умови наявності двосторонніх або багатосторонніх угод, які передбачають **взаємність**.

Конвенція № 118 про рівноправність у галузі соціального забезпечення, 1962р.

- Ратифікація вимагає **наявності законодавства**, що регулює ту сферу соціального забезпечення, відносно якої держава взяла зобов'язання, що впливають із Конвенції. Вибір тієї чи іншої сфери соціального забезпечення робиться в межах дев'яти галузей, зазначених у Конвенції № 102.
- Разом з тим не обов'язково брати зобов'язання відносно всіх наявних галузей соціального забезпечення. Держава-член може вибирати сферу (сфери), стосовно яких вона бере на себе зобов'язання, що впливають із Конвенції.
- Ратифікація **не вимагає** наявності системи, що функціонує за принципом **соціального страхування** і забезпечує **періодичні виплати**; це може бути **державна система, фонд страхових накопичень** або система, в якій **обов'язки покладаються на підприємства**.
- На відміну від Конвенції № 102, Конвенція № 118 **не** визначає **мінімального рівня** допомоги.
- Принцип **рівноправності** між громадянами держави-члена та **громадянами будь-якої іншої держави**, для якої Конвенція **є чинною**, **застосовується прямо**.
- Застосовується принцип **глобальної взаємності** = **Рівноправність** забезпечується для громадян іншої держави-учасниці, навіть якщо ця держава не має законодавства, що регулює відповідні види допомог. Рівноправність стосується як охоплення системою, так і виплати допомог.

- Відносно допомоги у разі втрати годувальника, рівні права поширюються на **утриманців** громадян держави-учасниці, незалежно від **громадянства таких утриманців**.
- Допускаються **дії у відповідь** по відношенню до громадян держави-учасниці, яка має відповідне законодавство, але не забезпечує рівноправність.
- Стосовно допомог, рівноправність забезпечується **без будь-якої умови щодо проживання**, у разі проживання за кордоном (Стаття 4, п.1).

Висновок: Якщо соціальна допомога надається громадянам відповідної країни під час їхнього проживання за кордоном, вона повинна забезпечуватися таким же чином, як і громадянам будь-якої іншої держави-учасниці Конвенції.

- Досить рідко допускаються винятки, коли вимоги до проживання включають установлений верхній ліміт:
 - а) Допомоги, надання яких не залежить від прямої фінансової участі осіб, котрі підлягають забезпеченню, чи їхнього роботодавця.
 - б) Допомоги, які виплачуються за перехідними режимами.
 - с) Коли мова йде тільки про допомоги у грошовій формі, зазначені у Статті 4.

Збереження набутих прав для учасників системи, які проживають за кордоном (Стаття 5, пряме застосування):

Кожна держава, яка взяла на себе зобов'язання стосовно однієї або кількох галузей соціального забезпечення (видів довготривалої допомоги) із числа тих, що наведені нижче:

- допомога по інвалідності,
- допомога за віком (по старості),
- допомога у зв'язку з втратою годувальника,
- допомога у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, повинна забезпечити надання цих допомог особам, які проживають за кордоном. Ці зобов'язання діють по відношенню до громадян держави-учасниці, а також до громадян інших держав-учасниць, які взяли на себе відповідні зобов'язання відносно відповідної (-их) галузі (-ей). Зобов'язання, яке впливає з Конвенції, залишається актуальним по відношенню до особи, яка проживає у країні, що не ратифікувала Конвенцію.

Наведені нижче обмеження суперечать принципу збереження прав:

- повне або часткове припинення виплат, якщо особа проживає за кордоном;
- конвертація пенсійної допомоги в капітал;

- вимога укладання двосторонньої угоди;
- вимога надання попереднього дозволу;
- правила валютного контролю;
- вимога призначення представника у країні, яка надає допомогу.

Спеціальне положення у **Статті 6** стосовно **родинної допомоги**:

Кожна держава, яка взяла на себе зобов'язання щодо родинних допомог, забезпечує надання **родинних допомог як своїм громадянам, так і громадянам будь-якої іншої держави**, яка взяла на себе зобов'язання щодо родинних допомог, по відношенню до дітей, які проживають на території будь-якої такої держави-члена. Умови і обмеження виплат повинні бути погоджені між відповідними державами (= **непряме зобов'язання**).

Примітка:

1. Термін «родинна допомога» ширше за значенням, ніж «сімейна допомога».
2. Сімейна допомога = періодична виплата з метою відшкодування витрат на утримання дітей (за винятком спеціальних допомог).
3. Стаття 6 стосується як допомоги, що нараховується на підставі внесків, так і допомоги, не обумовленої сплатуванням внесків.

Збереження набутих прав і прав, які перебувають у процесі набуття = переведення прав (Стаття 7, опосередковане застосування):

Держави-учасниці Конвенції докладають зусиль для **укладення двосторонніх/багатосторонніх угод** про соціальне забезпечення з метою забезпечення збереження прав стосовно тих галузей соціального забезпечення, щодо яких вони взяли на себе зобов'язання, котрі впливають з Конвенції.

Ці угоди регулюють підсумовування періодів страхування, трудового стажу або періоду проживання та прирівняних до них періодів з метою набуття, збереження або поновлення прав, а також визначення розміру допомоги. Такі угоди повинні містити порядок розподілу між відповідними державами витрат, пов'язаних із довготривалими допомогам (допомога по інвалідності, допомога за віком (по старості), допомога у зв'язку з втратою годувальника).

Держави-учасниці повинні надавати взаємну **адміністративну допомогу безплатно** (Стаття 11).

Ратифікація конвенцій МОП 118 і 157 за сферами соціального забезпечення

Країна	Дата ратифікації К. 118	Дата денонсування	Сфери соціального забезпечення									Дата ратифікації К. 157
			Медична допомога	Допомога у зв'язку з хворобою	Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	допомога по інвалідності	Допомога по старості	Допомога у зв'язку з втратою годувальника	Допомога в разі трудового каліцтва або професійного захворювання	Допомога по безробіттю	Родина допомога	
Бангладеш	22/06/1972				♦				♦			
Барбадос	14/10/1974			♦	♦		♦	♦	♦			
Болівія	31/01/1977		♦	♦	♦						♦	
Бразилія	24/03/1969		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Кабо-Верде	08/07/1987		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		♦	
Центральна Африканська Республіка	08/10/1964				♦		♦		♦		♦	
Демократична Республіка Конго	01/11/1967					♦	♦		♦			
Данія	17/06/1969		♦	♦					♦	♦		
Еквадор	09/03/1970		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Єгипет	12/01/1993		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		
Фінляндія	15/08/1969		♦	♦					♦			
Франція	13/05/1974		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		♦	
Німеччина	19/03/1971		♦	♦	♦				♦	♦		
Гватемала	04/11/1963				♦							
Гвінея	11/08/1967		♦	♦	♦		♦	♦	♦		♦	
Індія	19/08/1964		♦	♦	♦							
Ірак	28/04/1978		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Ірландія	26/11/1964		♦	♦					♦	♦	♦	
Ізраїль	09/06/1965				♦		♦	♦	♦		♦	
Італія	05/05/1967		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	
Йорданія	07/03/1963				♦	♦	♦	♦	♦			
Кенія	09/02/1971					♦	♦	♦				
Киргизстан												10/09/2008
Лівійська Арабська Джамагірія	19/06/1975		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	
Мадагаскар	22/06/1964			♦	♦	♦			♦			
Мавританія	15/07/1968					♦	♦	♦	♦		♦	
Мексика	06/01/1978		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		
Нідерланди	03/07/1964	20/12/04	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦	
Норвегія	28/08/1963							♦			♦	
Пакистан	27/03/1969				♦				♦			
Філіппіни	26/04/1994		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			26/04/1994
Руанда	21/09/1989					♦	♦	♦	♦			
Іспанія												11/09/1985
Сурінам	15/06/1976								♦			
Швеція	25/04/1963		♦	♦	♦				♦	♦		18/04/1984
Сирійська Арабська Республіка	18/11/1963					♦	♦	♦	♦			
Туніс	20/09/1965		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦		♦	
Туреччина	25/06/1974		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Уругвай	22/02/1983		♦	♦	♦				♦	♦	♦	
Боліварська Республіка Венесуела	05/11/1982		♦	♦	♦	♦	♦	♦	♦			
Загальна кількість ратифікацій	37		22	24	27	20	20	22	32	8	13	4

- Джерело: ILOLEX (<http://www.ilo.org/ilolex/>),
- К.118: Конвенція про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення, 1962 р. ; К.157: Конвенція про збереження прав у сфері соціального забезпечення, 1982 р.

Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення

Модуль 1: Загальна інформація

Модуль 2: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (I)

Модуль 3: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (II)

Модуль 4: Інструменти координації соціального забезпечення в Європі

Зміст модуля 3

1. Конвенції МОП про координацію (II)

- Конвенція № 157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 р.
- Рекомендація № 167 про встановлення міжнародної системи прав у галузі соціального забезпечення, 1983 р.

2. Практика ратифікації

Конвенція № 157

про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 р.

- **Конвенція № 157 доповнює Конвенцію № 118** щодо збереження прав і стосується **застосовного законодавства**.
 - **Конвенція № 157 переглядає Конвенцію № 48 і розширює застосування до всіх дев'яти сфер соціального забезпечення**, які зазначаються у Конвенції № 102 і № 118.
 - Ратифікація означає застосування Конвенції до **всіх галузей соціального забезпечення, які діють** у державі-учасниці, і не дозволяє **погалузового застосування**.
 - **Пряме застосування** мають такі принципи:
 - 1. Збереження набутих прав** на такі види довготривалої допомоги: допомога по інвалідності, допомога за віком (по старості), допомога у зв'язку з втратою годувальника, допомога в разі трудового каліцтва або професійного захворювання і допомога у разі смерті (стаття 9, пп. 1 і 4). Ці допомоги виплачуються громадянам держави-учасниці і громадянам будь-якої держави-учасниці, біженцям і особам без громадянства, незалежно від місця їхнього проживання і незалежно від того, чи надаються такі допомоги в іншій країні (**повна взаємність**).
 - 2. Перерахунок** допомоги, що виплачується за кордон (Стаття 11).
 - 3. Адміністративна взаємодопомога** між відомствами і установами безплатно (Стаття 12, пп. 1 і 2).
 - 4. Заяви** і документи не можуть бути відхилені на тій підставі, що вони укладені офіційною мовою іншої держави (Стаття 12 п.3).
 5. Зобов'язання сприяти **розвитку соціальних служб** для надання підтримки працівникам-мігрантам (Стаття 14).
 6. Зобов'язання **координувати двосторонні / багатосторонні угоди**.
 - **Опосередковане застосування:**

для застосування частин II - VI Конвенції, відповідні держави, зв'язані Конвенцією № 157, повинні укласти двосторонні або багатосторонні угоди з іншими державами-учасницями Конвенції.
 - **Визначення застосовного законодавства** (Розділ II Стаття 5): вимагає взаємної згоди між відповідними державами; це робиться з метою уникнення колізії правових норм і небажаних наслідків (охоплення системами кількох держав або відсутність охоплення жодною системою).
- Приклади:** наймані працівники підпадають під дію законодавства держави працевлаштування; самозайняті підпадають під дію законодавства держави, в якій вони здійснюють свою діяльність; моряки підпадають під дію

законодавства держави, під прапором якої плаває відповідне судно; особи, які не належать до економічно активного населення, підпадають під дію законодавства держави, в якій вони проживають.

Примітка: Відповідні держави можуть передбачати винятки із цих правил за домовленістю.

Збереження прав, які перебувають у процесі набуття (Розділ III, Статті 6-8)

Кожна держава, що ратифікує Конвенцію, гарантує збереження прав, які перебувають у процесі набуття. Це опосередковане зобов'язання, тому що цей принцип повинен бути відображений у дво- чи багатосторонніх угодах. Заради гнучкості, положення, що застосовуються опосередковано, можуть впроваджуватися лише поступово. Дія дво- чи багатосторонніх угод повинна поширюватися принаймні на найманих працівників і на певні види допомог, у тому числі допомогу по інвалідності, допомогу за віком (по старості), допомогу у зв'язку з втратою годувальника, пенсії у разі трудового каліцтва чи професійного захворювання і допомога у разі смерті.

Приклад збереження прав (= принцип підсумовування): зарахування періодів страхування, зайнятості, професійної діяльності або проживання.

Рекомендація № 167 про встановлення міжнародної системи прав у галузі соціального забезпечення, 1983 р.

А) Деякі елементи основної частини Рекомендації:

- Членам Організації, для яких є чинним двосторонній або багатосторонній акт щодо соціального забезпечення, слід, за взаємною згодою і на підставі застосовного законодавства, прагнути застосовувати положення цього акта, по відношенню до таких категорій осіб:
 1. Громадяни будь-якого іншого члена Організації;
 2. Біженці, які проживають на території іншого члена Організації;
 3. Особи без громадянства, які проживають на території іншого члена Організації (параграф 2 Рекомендації).
- Члени Організації, яких стосується міграція, повинні укладати між собою адміністративні та фінансові угоди з метою усунення можливих перешкод при виплаті пенсій по інвалідності, пенсій за віком (по старості), допомоги у зв'язку з втратою годувальника, допомоги на випадок трудового каліцтва і професійного захворювання, допомоги у зв'язку із смертю (параграф 3 Рекомендації).
 1. Держави, які зв'язані двосторонньою або багатосторонньою угодою і які **не** мають законодавства щодо **виплат по безробіттю** або **сімейних виплат**, повинні прагнути укладати між собою угоди з метою справедливого **відшкодування** у зв'язку з **втратою** прав, обумовлених виїздом з однієї

держави для проживання в іншій державі (параграф 4 Рекомендації).

2. При застосуванні конвенцій № 118 і № 157 чи будь-якої іншої міжнародної угоди, допомога повинна виплачуватися одержувачам, які проживають за кордоном, прямо або опосередковано – через установу-посередника (параграф 5 Рекомендації).
3. Держави повинні прагнути до укладання дво- чи багатосторонніх угод про соціальне забезпечення, які поширюються на всі дев'ять галузей соціального забезпечення, а також розвивати координацію відповідних угод (параграф 6 Рекомендації).

В) Додаток I: Типові положення для укладання двосторонніх або багатосторонніх угод про соціальне забезпечення

I. Визначення

- II. Застосовне законодавство, наприклад, період зайнятості за кордоном, особи, які працюють за наймом і здійснюють міжнародні перевезення; самозайняті особи, які здійснюють діяльність у кількох державах.
- III. Збереження прав у процесі їх набуття, тобто метод пропорційного розподілу (застосовується часто); метод інтеграції (застосовується рідко). Особливі рішення для кожного конкретного випадку.
- IV. Збереження набутих прав і надання допомоги за кордоном, особливі рішення з різними альтернативами для кожного випадку. Ці альтернативи стосуються, між іншого, допомоги у зв'язку з інвалідністю, що не обумовлені сплатою внесків, допомоги у зв'язку з втратою годувальника, родинної допомоги.
- V. Регулювання недоцільного дублювання допомог або інших виплат, тобто уникнення призначення кількох допомог одного виду і уникнення несприятливих обставин у випадку скорочення, призупинення або припинення виплат.

VI. Інші (адміністративні) положення.

С) Додаток II: Типова угода про координацію двосторонніх або багатосторонніх актів у галузі соціального забезпечення

Приклад: Працівник є громадянином країни А. Попрацювавши у країні А протягом 1 року, він продовжує працювати у країні В протягом наступних 2 років. Потім працівник працює у країні С протягом 3 років. Після цього він стає інвалідом і змушений повністю припинити трудову діяльність. При цьому мають чинність дві двосторонні угоди:

- Угода між країною А і країною В;
- Угода між країною А і країною С.

Згідно з угодою про координацію обох двосторонніх актів періоди сплати внесків підсумовуються для призначення пенсії по інвалідності і пенсії за віком.

Ратифікація конвенції МОП

про координацію систем соціального забезпечення
(станом на 1 липня 2010 р.)

Кількість ратифікацій	К. № 19	К. № 102	К. № 118	К. № 157
Європа	33	31	10	2
Інші регіони	88	15	27	2
Всього	121	46	37	4

Практика ратифікації – підготовка до ратифікації

Уряд повинен **забезпечити необхідні людські і адміністративні ресурси**, необхідні для ратифікації і для постійного застосування Конвенції після її ратифікації.

Практика ратифікації – підготовка до ратифікації

- Якщо уряд готовий ратифікувати конвенцію, корисно підготувати «звіт нульової фази» і подати його на розгляд МБП. МБП вивчає питання готовності держави-члена до зобов'язань, пов'язаних із ратифікацією Конвенції.
- Ратифікація виключає можливість будь-яких застережень. З іншого боку, деякі конвенції передбачають певні винятки, відхилення або опції. У таких випадках уряд доповнює акт про ратифікацію декларацією про особливі умови.
- Після ратифікації уряд регулярно подає звіти про застосування ратифікованої конвенції з метою підтвердження виконання зобов'язань, обумовлених ратифікацією конвенції.
- У зв'язку з цим Урядові варто перевірити іще до ратифікації, чи необхідна інформація наявна.

Практика ратифікації – система звітності

Вимагається надання детальних звітів

- а) Перший звіт готується і подається на розгляд через рік після набуття чинності конвенцією.
- б) Якщо були суттєві зміни під час застосування конвенції.
- с) Якщо Комітет експертів або Комітет Конференції надіслав відповідний запит.

Інші звіти є спрощеними. Вони готуються і подаються раз у п'ять років.

Практика ратифікації – Система звітності

Зміст спрощеного звіту

- a) Відповіді на коментарі спостережних органів.
- b) Зміни в законодавстві та інших правових документах (лише несуттєві зміни; у випадку суттєвих змін готується детальний звіт).
- c) Застосування конвенції: статистична та інша інформація, а також обмін інформацією згідно із формою звіту.
- d) Перелік організацій роботодавців і профспілок, яким були надіслані копії звітів.
- e) Зауваження від імені організацій роботодавців і працівників.

Ратифікація на практиці Процес постійного нагляду



Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення

Модуль 1: Загальна інформація

Модуль 2: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (I)

Модуль 3: Міжнародні стандарти координації соціального забезпечення (II)

Модуль 4: Інструменти координації соціального забезпечення в Європі

Зміст модуля 4

1. Координація національних систем соціального забезпечення у Європейському Союзі

2. Інструменти Ради Європи про координацію:

- Багатосторонні угоди про координацію систем соціального забезпечення Ради Європи
- Типові положення двосторонніх угод про соціальне забезпечення і пояснювальна доповідь

3. Інформаційні ресурси

Координація національних систем соціального забезпечення у Європейському Союзі

- Чинні до 30 квітня 2010 р.:

Регламент Ради Європи (ЕЕС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р.

Регламент Ради Європи (ЕЕС) № 574/72 від 21 березня 1972 р.

Координація не вимагає гармонізації. Перша координація у Європейському Економічному Співтоваристві датується 1958 роком (Регламент № 3/1958). Його замінив Регламент № 1408/71. У результаті численних змін було розширено перелік категорій населення і видів допомоги (тобто включення категорії самозайнятих осіб, службовців державних установ і студентів; поліпшення умов для сімей).

- Набуття чинності 1 травня 2010 р.:

Регламент (ЕС) № 883/2004 Європейського Парламенту і Ради Європи від 29 квітня 2004 р.

Регламент (ЕС) № 987/2009 Європейського Парламенту і Ради Європи від 16 вересня 2009 р.

Перший регламент містить принципи координації, а другий регламент визначає процедуру застосування.

Координація національних систем соціального забезпечення у Європейському Союзі

Що зміниться у травні 2010 р.?

1. Зміцнення прав застрахованих осіб шляхом розширення переліку категорій населення і переліку допомог;
2. Розширення сфери застосування по відношенню до громадян усіх держав-членів, що підпадають під дію національного законодавства про соціальне забезпечення держав-членів, а не лише по відношенню до економічно активного населення;
3. Збільшення кількості галузей соціального забезпечення, які підлягають координації (в першу чергу допенсійна допомога);
4. Більш тривалий період збереження прав на допомогу по безробіттю для осіб, які переїжджають до іншої держави-члена в пошуках роботи (до 6 місяців); Зміцнення принципу рівноправності, в першу чергу для прикордонних працівників;
5. Зміцнення права експорту допомог в рамках соціального забезпечення;
6. Новий принцип належного адміністрування.

Координація національних систем соціального забезпечення у Європейському Союзі

Винятки: Регламент № 1408/71 залишиться чинним у таких випадках:

1. Застосування Регламенту Ради Європи № 859/2003 від 14 травня 2003р. по відношенню до громадян третіх країн, на яких не поширюється дія нового Регламенту виключно на підставі їхнього громадянства;
2. Застосування Угоди Європейської економічної зони, Угоди між ЄС і Швейцарською Конфедерацією про вільне пересування осіб, а також інших угод, в яких робиться посилання на Регламент (ЄЕС) № 1408/71;
3. Директива Ради Європи 98/49/ЄС про збереження додаткових пенсійних прав найманих працівників і самозайнятих осіб, які пересуваються в межах Співтовариства.

Рада Європи: Багатосторонні угоди про координацію систем соціального забезпечення

1. Європейська тимчасова угода про системи соціального забезпечення стосовно пенсій за віком, по інвалідності і у зв'язку з втратою годувальника від 11 вересня 1953 р. (European Treaty Series ETS- № 12; чинна з 01/07/1954; 21 ратифікація);
 - Вона застосовується по відношенню до довготермінових виплат. Забезпечує рівноправність для всіх громадян інших сторін-учасниць.
 - Передбачає застосування будь-яких двосторонніх або багатосторонніх угод між двома або більше сторонами по відношенню до громадян інших сторін-учасниць.
 - Допомога у зв'язку зі смертю і допомога у зв'язку трудовим каліцтвом або та професійними захворюваннями не включені. Допомога, не обумовлена сплатою внесків, включена, а державна допомога виключена.
 - Протоколом Європейської тимчасової угоди (та сама дата) додається категорія біженців.
2. **Європейська тимчасова угода про соціальне забезпечення, інше, ніж пенсії за віком, по інвалідності і у зв'язку з втратою годувальника від 11 грудня 1953 р.** (European Treaty Series ETS - № 13; чинна з 01/07/1954; 21 ратифікація);
 - Застосовується по відношенню до **короткотермінових виплат**: допомога у зв'язку із хворобою, допомога у зв'язку з материнством, допомога у зв'язку зі смертю, у тому числі допомога на лікування (якщо немає потреби в тестуванні), допомога у зв'язку з трудовим каліцтвом і професійними

захворюваннями (короткотривала і довготривала непрацездатність), допомога по безробіттю, сімейна допомога.

- По суті має **такий же зміст, як і Угода № 1** (тобто рівноправність, виплати, не обумовлені сплатою внесків, включені, але державна допомога виключена).
- Протоколом Європейської тимчасової угоди (та сама дата) додається категорія біженців.

3. Європейська конвенція про соціальне забезпечення від 14 грудня 1972 р. (European Treaty Series ETS № 78, чинна з 01/03/1977; 8 ратифікацій); підписана Молдовою у 2002 р., але іще не ратифікована.

- Ця вичерпна Конвенція стосується також координації систем соціального забезпечення і виходить за межі тимчасових угод: вона охоплює **всі дев'ять галузей соціального забезпечення**, про які йдеться у Конвенції МОП № 102, а також враховує **всі принципи координації** систем соціального забезпечення. При підготовці цієї Конвенції були враховані положення Регламенту ЕЕС № 3/57.
- Стосовно категорій населення Конвенція була навіть ширшою, ніж Регламент ЕЕС № 3/57 (включала громадян, які належать до категорії працівників, самозайнятих осіб та інших, які підпадали під дію законодавства однієї і більше держав-учасниць).
- Включені допомоги, обумовлені потребою у належних ресурсах і їх нестачею, у той же час системи соціальної допомоги і медичної допомоги виключені.
- Конвенція містить як прямі, так і опосередковані зобов'язання.

4. Додаткова угода про застосування Європейської конвенції про соціальне забезпечення від 14 грудня 1972 р. (European Treaty Series ETS № 78A, чинна з 01/03/1977; 8 ратифікацій); підписана Молдовою у 2002 р.

- Конвенція і Додаткова угода є нероздільними.
- Предметом цієї угоди є практичне застосування Угоди, наприклад, процедури запровадження **постійного тісного співробітництва** між компетентними органами і компетентними установами (контактними органами) держав-учасниць з метою безпосередньої комунікації.
- Підготовка уніфікованих формулярів, виписок, сертифікатів, декларацій та інших форм і документів Комітетом експертів Ради Європи. Їх стандартизація для всіх держав-учасниць гарантує рівноправність працівників-мігрантів із країн походження і спрощує адміністративні процедури.

- Вона містить положення про, наприклад, таке:
 - визначення компетентної установи для подання заяв на отримання допомоги, процедури подачі заяв на допомогу;
 - призначення і виплата допомоги згідно з нормами Конвенції, адміністративний і медичний нагляд. Ці положення варіюються залежно від конкретних потреб у різних випадках.

Рада Європи: Типові положення двосторонніх угод про соціальне забезпечення і Пояснювальна доповідь

Типові положення і Пояснювальна доповідь були розроблені і визнані Комітетом Міністрів у 1998 р. Вони забезпечують гнучкість завдяки альтернативним рішенням і опираються на всі базові принципи координації.

Зміст:

Частина 1: Загальні положення: визначення, категорії населення і види допомог, рівноправність, експорт допомог, виключення дублювання допомог.

Частина 2: Визначення застосовного законодавства.

Частина 3: Спеціальні положення про різні види допомог.

Частина 4: Різне: використання офіційних мов, звільнення від комісійних зборів, визнання рішень судових органів держави-учасниці, валюта платежів, врегулювання спорів.

Частина 5: Перехідні і прикінцеві положення.

Рада Європи: Багатостороння угода про координацію національних систем соціальної і медичної допомоги

Європейська конвенція про соціальну і медичну допомогу від 11.12.1953 р. (European Treaty Series ETS № 14, чинна з 01/07/1954, 18 ратифікацій).

- Предметом Конвенції є соціальна і медична допомога. Вона доповнює конвенції про координацію систем соціального забезпечення, тому що державна допомога виключена із сфери застосування останніх.
- **Допомога** = засоби до існування і для догляду, необхідні для особи без належних ресурсів. Допомога повинна надаватися до тих пір, поки існує потреба. Допомога **не** включає пенсії, **не обумовлені сплатою внесків**.
- Принцип рівноправності між громадянами держави і громадянами іншої держави-учасниці у світлі призначення соціальної допомоги. Не

висувається вимога до країни походження відшкодовувати витрати у зв'язку з наданням допомоги.

- Принцип, згідно з яким **потреба в допомозі не є** підставою для **репатріації**. Цей принцип застосовується до громадян держав-учасниць, які проживають у відповідній країні на законних підставах, за умови, що тривалість законного проживання становить щонайменше 5 років для осіб, які прибули в країну до досягнення ними віку 55 років (або 10 років проживання, якщо особа прибула в країну у віці старше 5 років).
- Періоди отримання допомоги із державних фондів не беруться до уваги при підрахунку періоду проживання.
- Держави-учасниці приймають усіх громадян, які були репатрійовані, а інші держави-учасниці не можуть перешкоджати транзиту репатрійованих осіб через їхню територію.
- Адміністративні, консульські і дипломатичні установи держав-учасниць повинні **співпрацювати у ході застосування конвенції**.
- **Протоколом** поширюється дія на **біженців**.

Інформаційні ресурси

<http://www.ilo.org> = STANDARDS (лівий рядок)

<http://www.coe.int> = Treaty Office (лівий рядок)

<http://eur-lex.europa.eu/index.htm> = Access to European Union Law

- **ILO**, International Labour Standards Department, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, revised, 2006, Geneva.

МОП, Департамент міжнародних стандартів у сфері праці, Посібник по процедурах стосовно міжнародних конвенцій і рекомендацій у сфері праці, переглянутий, 2006, Женева.

- **ILO**, Social Security Department, *Social Security for Migrant Workers*, Interdepartmental Project on Migrant Workers 1994-95, 1996, Geneva.

МОП, Департамент соціального забезпечення, Соціальне забезпечення працівників-мігрантів, Міжвідомчий проект з питань працівників-мігрантів, 1994-1995, Женева.

- **ILO**, *Rules of the Game*, A brief introduction to International Labour Standards, 2005, Geneva.

МОП, Правила гри, Ввідна інформація про міжнародні стандарти у сфері праці, 2005, Женева.

- **ILO**, *Introduction to Social Security*, 3rd edition 1984, Geneva.

МОП, Ввідна інформація про соціальне забезпечення, 3-є видання 1984, Женева.

- **Council of Europe**, *Collection of Treaties – Migration*, Summaries and texts of treaties, 2002, Strasbourg.

Рада Європи, Збірник договорів – Міграція, резюме і тексти договорів, 2002, Страсбург.

- **Council of Europe**, *Coordination of Social Security in the Council of Europe: Short guide*, by Jason Nickles and Helmut Siedl, 2004, Strasbourg

Рада Європи, Координація соціального забезпечення в Раді Європи: короткий довідник, Джейсон Нілз і Гельмут Сідл, 2004, Страсбург.

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 1

- **Цілі координації**
- **Координація/гармонізація**
- **Процедури координації:**
 - Конвенції МОП
 - Багатосторонні угоди про соціальне забезпечення
 - Двосторонні угоди про соціальне забезпечення
- **Принцип взаємності**

Цілі координації

- Забезпечення працівникам-мігрантам і їхнім сім'ям права на соціальну допомогу у країнах, де вони працюють/живуть;
- Встановлення адміністративних зв'язків між системами соціального забезпечення для спрощення процедур отримання допомог мігрантами і членами їхніх сімей.

Координація / гармонізація

• Координація:

- Запровадження процедур, завдяки яким системи соціального забезпечення можуть взаємодіяти для досягнення погоджених цілей, при цьому...
- Зберігаються особливі правила і поняття кожної окремої системи

• Гармонізація:

- Запровадження процедур, завдяки яким системи соціального забезпечення можуть взаємодіяти для досягнення погоджених цілей, при цьому ...
- Різні правила і визначення кожної окремої системи замінюються єдиними для всіх систем правилами і визначеннями

Координація / гармонізація

• Гармонізація

- Теоретично можлива, *але* ...
- Практичні і політичні труднощі можуть бути занадто обтяжливими

• Координація

- Успішно апробований підхід, який використовується багатьма країнами світу

Процедури координації

• Конвенції МОП

- № 102 – Мінімальні норми, 1952
- № 118 – Рівноправність, 1962
- № 157 – Збереження прав, 1982
- Рекомендація № 167, 1983

• Угоди про соціальне забезпечення

- Двосторонні
- Багатосторонні

Конвенції МОП

- Визначають міжнародні стандарти
- Розроблені у результаті консультацій між урядами, профспілками і організаціями роботодавців
- Відкриті для підписання всіма державами-членами МОП
- Обов'язкові до виконання державами, що їх ратифікували

Угоди про соціальне забезпечення

- Результат переговорів між країнами
- Договори на рівні міжнародного законодавства
- Обов'язкові до виконання після набуття чинності

Багатосторонні угоди

- Укладені між трьома і більше країнами, частіше з одного й того ж регіону
- Забезпечують уніфіковані правила для всіх мігрантів, які працюють у країнах-учасницях, і для членів їхніх сімей
- Переговорний процес може бути складним

Багатосторонні угоди

- Приклади успішних багатосторонніх угод
 - Регламент EC № 1408/71
 - Новий регламент EC № 883/2004
 - Багатостороння Угода CARICOM

Двосторонні угоди

- Такі угоди укладати простіше, ніж багатосторонні, однак труднощі все ж можуть мати місце
- Можуть обумовити різні права для працівників-мігрантів із різних країн, а також для членів їхніх сімей

Двосторонні / багатосторонні угоди

При виборі між укладенням двосторонньої або багатосторонньої угоди необхідно в першу чергу враховувати інтереси працівників-мігрантів і членів їхніх сімей

- Що є можливим/ досяжним?
- Скільки часу для цього потрібно?

Принцип взаємності

- Основоположний для всіх угод про соціальне забезпечення
- Дві складові
 - Кожна сторона погоджується застосовувати ті ж процедури, що й інша (-і) сторона (-и)
 - Прийнятна співмірність (пропорційність) зобов'язань

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 2

- **Види допомог**
- **Категорії населення**
- **Рівноправність**
- **Експорт допомог (виплата допомог за кордон)**
- **Визначення**

Види допомог

- Законодавство (закони, регламенти, укази) включені в угоду
- Законодавство:
 - може бути вказана назва конкретного документа (наприклад, Акт про пенсії за віком)
 - може робитися загальне посилання на групу законів/актів (наприклад, норми і регулювання щодо призначення пенсій за віком)

Категорії населення

- Особи, на яких поширюється дія угоди
- Два підходи
 - **Інклюзивний, або всеохоплюючий:** усі особи, які підпадають або

підпадали під дію законодавства сторін про соціальне забезпечення, та члени їхніх сімей

- **Обмежений:** за ознакою громадянства

Категорії населення

- **За ознакою громадянства**

- громадяни держав-учасниць договору
- члени сім'ї громадян держав-учасниць договору *без урахування громадянства членів сім'ї*
- біженці та особи без громадянства, які живуть на території держав-учасниць договору

Категорії населення

- Зазвичай за основу береться критерій громадянства
- Однак в останні роки відбулися зміни
- Надається перевага інклюзивному, або всеохоплюючому підходу

Рівноправність

- Перший основоположний принцип угод про соціальне забезпечення
- Усуває обмеження, зумовлені критерієм громадянства у законодавстві про соціальне забезпечення
- Забезпечує рівноправність усім особам, на яких поширюється угода
- Стосується прав і зобов'язань
- Угоди про соціальне забезпечення повинні максимально забезпечити рівноправність

Експорт допомог

- нколи трактується як виплата допомог за кордон
- Другий основоположний принцип угод про соціальне забезпечення
- Усуває обмеження, зумовлені критерієм територіальності, у випадку виплати допомог/надання послуг

Експорт допомог

- Різні правила можуть застосовуватися до такого:
 - Експорт у іншу (-і) державу (-и)-учасницю (-і) угоди
 - 'Треті країни'
- Експорт у треті країни повинен базуватися на принципі рівноправності

Визначення

- **Зазвичай необхідно дати визначення ключовим термінам**
 - Законодавство
 - Компетентний орган
 - Компетентна установа
 - Допомога
 - Страхування / період, що зараховується

Визначення

- **Законодавство**

- Пов'язане із статтею угоди, у якій визначаються види допомог
- Приклад: акти, регламенти та інші інструменти, зазначені у статті II, які мають відношення до угоди

Визначення

- **Компетентний орган**

- Означає міністерство або інший орган, відповідальний за політику і законодавство про соціальне забезпечення
- Може бути вказане конкретне міністерство (наприклад, міністерство праці) або ж зазначатися узагальнено (наприклад, міністерство, відповідальне за законодавство, якого стосується угода)

Визначення

- **Компетентна установа**

- Визначає установу (-и) або агенцію (-ї), відповідальну (-і) за адміністрування системи соціального забезпечення
- Може бути вказана конкретна установа (наприклад, національна рада з питань страхування) або ж зазначатися узагальнено (наприклад, установа, відповідальна за впровадження законодавства, якого стосується угода)

Визначення

- **Допомога**

- Описує в цілому види допомог (без конкретних назв), на які поширюється дія угоди (наприклад, будь-які допомоги у грошовій формі, що надаються згідно із законодавством держави-учасниці)
- Необхідне уточнення, чи періодичні збільшення розміру допомог, доплати входять у категорію допомог

Визначення

- Періоди страхування
 - Визначає види періодів, які враховуються при «підсумовуванні» (див. Модуль 4)
 - використовуються різні терміни: період страхування, період участі, період, що зараховується

Визначення

- Можливе визначення інших термінів, у разі необхідності
 - територія
 - націонал/громадянин
 - робітник / найманий працівник /самозайнята особа
 - член сім'ї / утриманець
 - проживання / перебування

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 3

- **Загальні правила**
- **Спеціальні правила**
 - **Самозайняті особи**
 - **Працівники, направлені у відрядження**
 - **Моряки**
 - **Службовці державних установ**
- **Положення про винятки**

Цілі

- Усунути ситуації, коли працівник/роботодавець повинен сплачувати внески до систем соціального забезпечення двох країн за ту ж саму роботу
- По можливості заповнити «прогалини» у забезпеченні працівників-мігрантів

Загальне правило

- Робота, виконана в певній країні, повинна враховуватися в системі соціального забезпечення тієї ж країни
- Зазвичай стосується як найманих працівників, так і самозайнятих осіб

Самозайняті особи

- Два різні підходи
 - Самозайняті особи охоплені системою соціального забезпечення країни, в якій вони здійснюють свою діяльність (самостійна зайнятість)
 - Самозайняті особи охоплені системою соціального забезпечення країни, в якій вони зазвичай проживають

Самозайняті особи

- Можливі наслідки для самозайнятих осіб, що проживають у країні, яка застосовує один підхід, і здійснюють діяльність у країні, що застосовує інший підхід:
 - Соціальне забезпечення в рамках систем обох країн
 - Відсутність будь-якого соціального забезпечення з боку обох країн

Самозайняті особи

- Координація системи, яка діє на основі одного підходу, із системою, яка діє на основі іншого підходу, вимагає визначення пріоритетності правил тієї чи іншої системи
 - Країни, де здійснюється діяльність (самостійна зайнятість)
 - Країни проживання

Працівники, направлені у відрядження

- **Визначення**
 - Найманий працівник, який працює на роботодавця у одній країні і направляється роботодавцем працювати в іншій країні протягом обмеженого періоду часу на того ж самого або пов'язаного з ним роботодавця

Працівники, направлені у відрядження

- **Визначення**

- Обмежений період: залежно від положень Угоди, щонайменше 1 рік, щонайдовше - 5 років
- Пов'язаний роботодавець: компанія-засновник, дочірня компанія

Працівники, направлені у відрядження

- Мета – забезпечити таким працівникам

- Соціальне забезпечення з боку країни, де зазвичай виконується робота (країна, що відряджає) і
- Виключити охоплення з боку системи соціального забезпечення країни, що приймає

Працівники, направлені у відрядження

- **Вимоги**

- Працівник повинен бути охоплений системою соціального забезпечення країни, що відряджає, до дня відрядження
- Правила відрядження застосовуються лише до роботи, яка виконується в рамках відрядження
- Період відрядження повинен бути обмеженим

Працівники, направлені у відрядження

- В індивідуальних випадках період відрядження може бути продовжений при згоді органів відповідних країн
- Продовження періоду не може бути автоматичним – необхідно направити запит іще до дати завершення початкового періоду відрядження

Моряки

- Два різні підходи

- Забезпечення в рамках системи країни, під прапором якої плаває судно («правило прапора»)
- Забезпечення в рамках системи країни, в якій був укладений контракт про найм на роботу

Моряки

- Наслідки для моряків, найнятих у країні, яка застосовує одне правило, для роботи в країні, яка застосовує інше правило, можуть бути такі:
 - Забезпечення в рамках систем обох країн
 - Відсутність будь-якого соціального забезпечення з боку обох країн

Моряки

- Координація системи, яка діє на основі одного підходу, із системою, яка

діє на основі іншого підходу, вимагає визначення пріоритетності правил тієї чи іншої системи

- Правило прапора
- Країна, в якій укладений контракт про найм на роботу

Службовці державних установ

- Віденські конвенції про дипломатичні і консульські відносини визначають правила для дипломатів і співробітників посольств та консульств
- Службовці державних установ однієї країни, направлені на роботу в іншу країну, охоплені системою соціального забезпечення лише країни, що направляє

Службовці державних установ

- Важливим є питання соціального забезпечення «працівників, найнятих з числа місцевої робочої сили», які:
 - проживають у країні працевлаштування
 - найняті на роботу у цій країні посольством або представництвом іншої країни
 - не є дипломатами або державними службовцями іншої країни

Службовці державних установ

- «Загальне правило» каже, що вони повинні мати соціальне забезпечення в рамках системи країни працевлаштування
- Але країна працевлаштування не може зобов'язати посольство або представництво іншої країни сплачувати внески
- Положення угоди передбачають згоду на це

Положення про винятки

- Охоплення системою соціального забезпечення – досить складний процес
- Інколи виникають нетипові ситуації, що вимагають винятків із правил, які описані вище
- Положення про винятки передбачає таку можливість за взаємною згодою органів відповідних країн

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 4

- Призначення допомог (у зв'язку з інвалідністю, за віком, у зв'язку з втратою годувальника)
- Періоди покриття (страхування)
- Спеціальні схеми або специфічні форми зайнятості
- Різні види періодів
- Співпадання періодів
- Періоди покриття, накопичені у третій країні
- Розрахунок пенсій (допомог)
 - Розрахунок пенсії за віком (приклад)
 - База для розрахунків
 - Періоди участі менше одного року

Призначення допомог

- Допомоги у зв'язку з інвалідністю, за віком та у зв'язку з втратою годувальника залежать від такого:
 - періоди покриття (кваліфікаційні періоди)
 - відповідність законодавству на момент настання подій, що обумовлюють виплату допомоги («страхова подія»)
 - інші вимоги
 - виплата пенсій
 - виплата інших допомог

Призначення допомог

- Типові положення (Рекомендація МОП № 167):

Стаття 5

Підсумовування періодів страхування (покриття)

1. Якщо законодавство однієї договірної сторони обумовлює набуття, збереження або відновлення права на пенсію накопиченням періодів страхування, роботи за наймом, професійної діяльності або проживання, то установа, яка застосовує це законодавство, з метою підсумовування періодів зараховує періоди страхування, роботи за наймом, професійної діяльності та проживання, накопичені згідно з відповідним законодавством будь-якої іншої договірної сторони, за умови, що ці періоди не збігаються повністю або частково, так, якби вони були накопичені згідно з законодавством першої договірної сторони.

Призначення допомог – “страховий випадок”

- Типові положення (продовження)

2. Якщо законодавство однієї договірної сторони ставить призначення пенсій у залежність від умови, згідно з якою на момент виникнення страхового випадку на відповідну особу або (у випадку пенсії у разі втрати годувальника) на померлого поширювалось це законодавство, то ця умова вважається виконаною, якщо на відповідну особу або померлого, залежно від випадку, в цей момент поширювалось законодавство будь-якої іншої договірної сторони або, у разі відсутності цього, якщо відповідна особа чи особа, яка втратила годувальника, може звернутися за відповідними пенсіями згідно з законодавством іншої договірної сторони.

Призначення допомог – “виплата пенсій”

- Типові положення (продовження)

3. Якщо законодавство однієї договірної сторони передбачає, що для набуття, збереження або поновлення права на пенсію може зараховуватися період виплати пенсії, то компетентна установа цієї договірної сторони зараховує з цією метою період виплати пенсії згідно з законодавством будь-якої іншої договірної сторони.

Виплата допомог – “допомога у зв’язку з хворобою”

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 20

5. Якщо законодавство будь-якої договірної сторони передбачає виплату допомоги по інвалідності за умови призначення відповідній особі допомоги у зв’язку з хворобою або у зв’язку з непрацездатністю протягом визначеного періоду, то до уваги береться будь-який період, протягом якого особа отримувала, згідно із законодавством іншої договірної сторони і з огляду на непрацездатність, допомогу у зв’язку з хворобою або продовжувала отримувати заробітну плату чи оклад.

Періоди покриття (страхування)

- Періоди сплати внесків
- Періоди зайнятості
- Періоди професійної діяльності
- Періоди проживання
- Еквівалентні періоди

Періоди покриття (страхування)

- Типові положення (Рекомендація МОП № 167):

Стаття 1 Визначення

В цілях цих типових положень:

1. (m) термін “періоди страхування” означає періоди сплати внесків, роботи за наймом, професійної діяльності або проживання, які визначаються чи визнаються як такі законодавством, згідно з яким вони накопичені, а також будь-які інші подібні періоди, які прирівнюються за цим законодавством до періодів страхування.

Періоди покриття (страхування)

- Типові положення (продовження)
- n) терміни «періоди роботи за наймом» і «періоди професійної діяльності»

означають періоди, які визначаються або визнаються як такі законодавством, на підставі якого вони були накопичені, а також будь-які інші подібні періоди, які визнаються цим законодавством відповідно еквівалентними періодам роботи за наймом або професійної діяльності;

о) термін «періоди проживання» означає періоди проживання, які визначаються чи визнаються як такі законодавством, відповідно до якого вони накопичені.

Періоди покриття (страхування)

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 1

Визначення

1. В цілях цієї угоди:

(к) термін “періоди страхування (покриття)” означає періоди сплати внесків (зайнятості), професійної діяльності або проживання, а також еквівалентні періоди, накопичені згідно із законодавством кожної договірної сторони.

Спеціальні системи або специфічні форми зайнятості

- Шахтарі
- Службовці державних установ
- Фермери

Спеціальні системи або специфічні форми зайнятості

- Типові положення (Рекомендація МОП № 167):

Стаття 6

Якщо законодавство однієї договірної сторони обумовлює призначення деяких видів допомоги наявністю періодів, накопичених у професії, яка підпадає під спеціальну систему, або, в разі потреби, у певній професії чи на певній роботі, то при призначенні таких видів допомоги зараховуються тільки періоди, накопичені на підставі законодавства інших договірних сторін у відповідній системі або, в разі її відсутності, в тій самій професії чи на тій самій роботі, залежно від випадку...

Різні види періодів

- Години, дні, тижні, місяці, квартали, роки (детальні положення про конверсію)
- Типові положення (приклад)

Стаття ...

Підсумовування періодів страхування (покриття)

...

5.Періоди страхування (покриття), накопичені згідно із законодавством договірної сторони, виражені в днях, конвертуються в місяці органом іншої договірної сторони шляхом ділення кількості днів на 30; решта днів повинна зараховуватися як місяць.

Співпадання періодів

- Призначення (лише коли немає співпадання)
- Розрахунок
 - добровільне страхування
 - еквівалентні періоди

Співпадання періодів

- Типові положення (приклад):

Стаття 13

- Компетентний орган застосовує статті 11 і 12 за такими правилами: ...

(5) В цілях застосування пунктів (1) (a) і (b) Статті 12, періоди участі, які співпадають згідно із законодавством обох сторін, враховуються так, ніби вони не співпадають.

Періоди покриття у третій країні

- Згідно з національним законодавством
- Спеціальні положення

Періоди покриття у третій країні

- Типові положення (приклад):

Стаття 15

(1) Якщо особа не має права на допомогу на підставі періодів, накопичених згідно із законодавством обох сторін, і підсумованих, як це передбачено Статтею 11, призначення такій особі допомоги визначається на основі підсумовування цих періодів і періодів участі, накопичених згідно із законодавством третьої країни, із якою одна договірна сторона (або обидві договірні сторони), зв'язані договором про соціальне забезпечення, що передбачає підсумовування періодів.

Розрахунок пенсій (допомог)

- Призначення на національному рівні
- Пропорційний розрахунок
 - теоретична сума

- особливі випадки
- сума до виплати
 - сума, що не залежить від періодів
 - максимум періодів
 - переваги і недоліки
- Прямий розрахунок

Пропорційний розрахунок пенсій

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 21 Призначення допомог

Варіант 1: (розрахунок пропорційно періодам «Pro rata temporis»)

1. Якщо особа послідовно або почергово підпадала під дію законодавства обох договірних сторін, установи кожної сторони визначають, згідно із чинним законодавством, чи така особа або її утриманці мають право на допомогу, беручи до уваги, у разі необхідності, положення Статті 20.

2. Якщо відповідна особа задовольняє вимоги, визначені у пункті 1 цієї Статті, згідно із законодавством будь-якої договірної сторони без урахування положень Статті 20, компетентна установа цієї договірної сторони робить розрахунок виключно на основі періодів, накопичених згідно із законодавством, яке ця установа застосовує.

Розрахунок пенсій

- Типові положення (продовження) – пропорційний розрахунок

3. Якщо відповідна особа задовольняє вимоги, визначені у параграфі 1 цієї Статті згідно із законодавством однієї із договірних сторін, і до уваги беруться лише положення Статті 20, то компетентна установа робить розрахунок таким чином:

- (а) компетентна установа розраховує теоретичний розмір допомоги до виплати так, ніби всі періоди, накопичені згідно із законодавством обох договірних сторін, були накопичені виключно відповідно до законодавства, яке дана установа застосовує;
- (б) однак у випадку допомоги, розмір якої не залежить від тривалості накопичених періодів, розмір допомоги визначається як теоретична сума таким чином, як це описано в попередньому параграфі.

Розрахунок пенсій

- Типові положення (продовження) – пропорційний розрахунок
- (с) компетентна установа далі розраховує фактичний розмір допомоги,

що його вона має виплачувати відповідній особі, на основі теоретичної суми, розрахованої згідно з положенням пункту а або пункту б цього параграфа, якщо це доречно, і пропорційно до співвідношення між періодами, накопиченими до події, що обумовлює виплату допомоги, згідно із законодавством, що його застосовує установа, і загальною сумою періодів, накопичених до відповідної події згідно із законодавством обох договірних сторін;

(d) якщо загальна сума періодів, накопичених згідно із законодавством обох договірних сторін до настання події, що обумовлює виплату допомоги, перевищує максимальний період, передбачений згідно із законодавством однієї із договірних сторін для отримання допомоги в повному розмірі, установа цієї сторони, при застосуванні положень пункту (а) цього параграфа, враховує цей максимальний період замість загальної суми накопичених періодів, але при цьому не зобов'язана призначати допомогу, більшу, ніж повний розмір допомоги, передбачений законодавством, який ця установа застосовує.

Прямий розрахунок пенсій

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 21 Призначення допомог

Варіант 2: (Прямий розрахунок)

1. Якщо, згідно із законодавством однієї із договірних сторін, призначення допомоги можливе без застосування Статті 20, компетентна установа цієї сторони визначає розмір допомоги до виплати виключно на підставі накопичених періодів страхування згідно з цим законодавством.

2. Якщо, згідно із законодавством однієї із держав-учасниць, призначення допомоги можливе виключно із застосуванням Статті 20, компетентна установа цієї сторони визначає розмір допомоги до виплати виключно на основі періодів страхування, накопичених згідно із цим законодавством і з такими положеннями:

- (a) допомога або частина допомоги, розмір якої, згідно із законодавством однієї із договірних сторін, не залежить від тривалості накопичених періодів страхування, розраховується пропорційно тривалості періодів страхування, що беруться для розрахунку згідно з цим законодавством, тривалістю до 30 років, але у більшості випадків до повного розміру.
- (b) якщо, згідно із законодавством однієї із договірних сторін, після врахування періодів, необхідних для розрахунку допомоги по

інвалідності або у зв'язку з втратою годувальника, береться до уваги ймовірність настання події, що обумовлює виплату допомоги, ці періоди враховуються лише пропорційно до тривалості періодів страхування, що враховуються при розрахунку згідно з цим законодавством, у розмірі до двох третіх часу між датою, коли особа досягла 16 років і датою, коли настала відповідна подія, але у більшості випадків – до повного періоду.

(с) пункт не застосовується по відношенню до таких видів допомоги:

- (і) допомога, обумовлена додатковим страхуванням,
- (іі) допомога, що виплачується особам, які живуть за межею бідності.

Розрахунок пенсій за віком (приклад)

- Особа накопичила такі періоди у двох державах:

Держава А : 20 років	Кваліфікаційний період: 20 років
Держава В : 5 років	Кваліфікаційний період: 15 років
15 років	
25 років	

- Національний розрахунок пенсії:

Держава А:	50 % для перших 20 років (2.5 % за кожен рік)
	1.5 % за кожен додатковий рік
Держава В:	30 % за перші 15 років (2 % за кожен рік)
	2 % за кожен додатковий рік

Розрахунок пенсій за віком (продовження)

- Пропорційний розрахунок, призначення на національному рівні і прямий розрахунок:

1) Держава А

Періоди участі		Теоретична сума	Коефіцієнт пропорційності	Сума до виплати	Національна допомога
Держава А	Держава В				
20 років	5 років	57.5%	20/25	46.00%	50%
20 років	15 років	72.5%	20/35	41.43%	50%
20 років	25 років	87.5%	20/45	38.89%	50%

Теоретична і пропорційна суми:

20 років: 50 % + (5 x 1.5 %) = 57.5 %;	57.5 % x 20/25 = 46.00 %
20 років: 50 % + (15 x 1.5 %) = 72.5 %;	72.5% x 20/35 = 41.43 %
20 років: 50 % + (25 x 1.5 %) = 87.5 %;	87.5% x 20/45 = 38.89 %

Національна допомога: 20 років = 50 %

(Прямий розрахунок: 20 x 2.5 % = 50 %)

Розрахунок пенсій за віком (продовження)

2) Держава В:

Періоди участі		Теоретична сума	Коефіцієнт пропорційності	Сума до виплати	Національна допомога
Держава А	Держава В				
20 років	5 років	50%	5/25	10%	немає
20 років	15 років	70%	15/35	30%	30%
20 років	25 років	90%	25/45	50%	50%

Теоретична і пропорційна суми:

5 років: $30\% + (10 \times 2\%) = 50\%$; $50\% \times 5/25 = 10\%$

15 років: $30\% + (20 \times 2\%) = 70\%$; $70\% \times 15/35 = 30\%$

25 років: $30\% + (30 \times 2\%) = 90\%$; $90\% \times 25/45 = 50\%$

Національна допомога: 5 років: немає ; 15 років: 30 % ; 25 років: 50 %

Прямий розрахунок:

5 років: $5 \times 2\% = 10\%$; 15 років: $15 \times 2\% = 30\%$; 25 років: $25 \times 2\% = 50\%$

(**Неправильно:** 5 років: $30\% \times 5/30 = 5\%$; 15 років: $30\% \times 15/30 = 15\%$;

25 років: $30\% \times 25/30 + (10 \times 2\%) = 45\%$)

Розрахунок пенсій (допомог) База для розрахунків

- Визначення національних критеріїв
- Коригування
- Типові положення (Європейська конвенція):

Стаття 30

1. В цілях розрахунку теоретичної суми, про що йдеться у Статті 29, параграф 2:

а) . . .

б) якщо законодавством договірної сторони передбачено, що допомога розраховується на основі розміру доходів, сплачених внесків чи приросту, доходи, внески або прирости, що повинні бути враховані компетентною установою цієї договірної сторони по відношенню до періодів, накопичених згідно із законодавством іншої договірної сторони, визначаються на основі середніх доходів, внесків або приростів, зафіксованих у періоди, накопичені згідно зі законодавством першої договірної сторони;

Розрахунок пенсій (допомог) База для розрахунків

- Типові положення (приклад):

Стаття 13

1. Компетентна установа застосовує статті 11 і 12 згідно з такими правилами:

а) . . .

б) база для розрахунків визначається виключно на основі періодів участі згідно з національним законодавством;

Розрахунок пенсій (допомог) Накопичені періоди менше одного року

- Пенсія не виплачується, якщо немає призначення на підставі лише цих періодів
- Періоди враховуються іншою договірною стороною
 - для призначення допомоги
 - для розрахунку розміру допомоги

Розрахунок пенсій за періоди участі менше одного року

- Типові положення (Рекомендація МОП № 167):

Стаття 9

Період страхування (покриття) менше одного року

1. Незалежно від положень Статті 8, якщо загальна тривалість періодів, накопичених за законодавством однієї договірної сторони, становить менш ніж один рік і якщо з урахуванням тільки цих періодів згідно з цим законодавством не надається право на пенсію, то установа цієї договірної сторони не зобов'язана призначати пенсію за згадані періоди.

2. Періоди, зазначені в попередньому параграфі, зараховуються установами всіх інших відповідних договірних сторін (іншої договірної сторони) в цілях застосування положень ... Статті 21 так, ніби ці періоди були накопичені згідно із законодавством, що їх застосовують відповідні установи.

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 5

- Підсумовування періодів покриття (страхування)
 - Періоди покриття (страхування)
 - Призначення допомог
- Надання допомоги в натуральній формі
 - (Тимчасове) перебування в іншій державі-учасниці
 - (Звичайне) проживання в іншій державі-учасниці
 - Пенсіонери і члени їхніх сімей
 - Додаткові положення
- Відшкодування витрат
- Приклади угоди без відшкодування витрат

Підсумовування періодів покриття (страхування)

- Періоди покриття (страхування)
- Призначення
 - допомоги в натуральній формі (медична допомога, стаціонарне лікування, медичні препарати)
 - допомоги в грошовій формі (допомога у зв'язку з хворобою, допомога у зв'язку з материнством)

Підсумовування періодів покриття (страхування)

- Типові положення (Рекомендація МОП № 167):

Стаття 3 Підсумовування періодів покриття

Якщо законодавство однієї договірної сторони обумовлює набуття, збереження або відновлення права на отримання допомоги накопиченням періодів страхування, роботи за наймом, професійної діяльності чи проживання (покриття), то для сумарного обчислення цих періодів установа, яка застосовує це законодавство, враховує, у міру потреби, періоди страхування, роботи за наймом, професійної діяльності або проживання (покриття), накопичені згідно з відповідним законодавством будь-якої іншої договірної сторони за умови, що ці періоди не збігаються повністю або частково, так, якби вони були накопичені згідно з законодавством першої договірної сторони.

Надання допомоги у натуральній формі – (тимчасове перебування)

- (Тимчасове) перебування на території іншої договірної сторони (працівники у відрядженні, туристи)
 - Безпосередня необхідність
 - Згідно із законодавством іншої договірної сторони
 - Загальне правило: відшкодування витрат (фактична сума) компетентною установою

Надання допомоги у натуральній формі – (тимчасове перебування)

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 14 Перебування на території іншої договірної сторони

1. Особи, які задовольняють умови призначення допомоги згідно із законодавством будь-якої договірної сторони, і якщо умови, в яких вони знаходяться, вимагають негайного надання допомоги протягом їхнього перебування на території іншої договірної сторони, отримують допомогу

в натуральній формі від установи за місцем перебування за рахунок компетентної установи згідно з законодавством, що його застосовує установа за місцем перебування, так, якби такі особи входили до категорії осіб, що ним обслуговуються.

.....

4. Попередній параграф застосовується, при незмінності всіх умов, до членів сімей у контексті надання допомоги в натуральній формі.

Надання допомоги в натуральній формі – (звичайне проживання)

- (Звичайне) проживання на території іншої договірної сторони (прикордонні працівники, члени сімей працівників-мігрантів)
 - Безпосередня необхідність відсутня
 - Згідно із законодавством іншої договірної сторони
 - Загальне правило: відшкодування витрат (загальна сума) компетентною установою

Надання допомоги в натуральній формі – (звичайне проживання)

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 15

Проживання на території іншої договірної сторони

1. Особи, які проживають на території будь-якої іншої договірної сторони і які задовольняють умови надання допомоги згідно із законодавством іншої договірної сторони, отримують на території договірної сторони, де вони проживають, допомогу в натуральній формі від установи за місцем проживання за рахунок компетентної установи згідно із законодавством, яке застосовує установа за місцем проживання, так, якби такі особи належали до категорії осіб, що ним обслуговуються.

Надання допомоги в натуральній формі – (звичайне проживання)

- Типові положення (продовження)

4. Положення попереднього параграфа застосовуються, при всіх незмінних умовах, по відношенню до допомоги у натуральній формі для членів сімей, які проживають на території іншої договірної сторони, за умови, що їм не призначалася така допомога у зв'язку з професійною діяльністю згідно із законодавством цієї договірної сторони.

Надання допомоги в натуральній формі – (пенсіонери)

- Пенсіонери і члени їхніх сімей
 - Пенсіонери, що отримують пенсії від обох договірних сторін

- Пенсіонери, що отримують пенсію від однієї договірної сторони і проживають на території іншої договірної сторони
- Члени сім'ї пенсіонера, що проживають на території іншої договірної сторони

Надання допомоги в натуральній формі – (пенсіонери, що отримують дві пенсії)

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 17 Пенсіонери і члени їхніх сімей

1. Пенсіонер, що отримує пенсію згідно з законодавством обох договірних сторін, отримує допомогу в натуральній формі згідно із законодавством договірної сторони, на території якої він проживає, так, якби він був пенсіонером за законодавством лише цієї договірної сторони.

Надання допомоги в натуральній формі – (пенсіонери, що отримують дві пенсії)

- Типові положення (продовження)

2. Пенсіонер, що отримує пенсію згідно із законодавством будь-якої договірної сторони і який проживає на території іншої договірної сторони, отримує допомогу в натуральній формі на умові, що вона призначається так, ніби він проживає на території першої договірної сторони. Допомога в натуральній формі надається установою за місцем проживання згідно із законодавством, яке ця установа застосовує, так, якби пенсіонеру призначалася така допомога згідно із цим законодавством, однак витрати на допомогу несе компетентна установа іншої договірної сторони.

Надання допомоги в натуральній формі – (члени сім'ї пенсіонерів)

- Типові положення (продовження)

3. Якщо члени сім'ї пенсіонера, який отримує пенсію згідно із законодавством однієї або обох договірних сторін, проживають на території іншої договірної сторони, ніж пенсіонер, вони отримують допомогу в натуральній формі так, ніби пенсіонер проживає на тій же території. Допомога в натуральній формі надається установою за місцем проживання членів сім'ї згідно із законодавством, яке ця установа застосовує, однак витрати на допомогу несе установа за місцем проживання пенсіонера.

4. Положення Статті 14 і 15, параграф 4 застосовуються при всіх незмінних умовах (принцип *mutatis mutandis*).

Надання допомоги в натуральній формі – додаткові положення

- Випадки надання дозволу
 - Повернення до місця проживання
 - Особлива допомога
- Протези, медичне приладдя та інші суттєві форми допомоги у натуральній формі

Відшкодування витрат на допомогу в натуральній формі

- Відшкодування фактичної суми
- Відшкодування фіксованої суми одноразовим платежем (середній розмір витрат)
- Відсутність відшкодування витрат

Відшкодування витрат на допомогу в натуральній формі

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 17 Відшкодування

1. Компетентна установа відшкодовує фактичний розмір допомоги в натуральній формі, наданій від її імені установою за місцем перебування або проживання згідно із положеннями Статті 14, 15 і Статті 17, параграф 2 і 3.

2. Компетентні установи обох договірних сторін можуть погодити інші процедури відшкодування витрат або ж можуть відмовитися від відшкодування витрат між відповідними установами.

Приклад угоди без відшкодування витрат

- Типові положення (приклад):

Стаття ...

1. Якщо громадянин однієї договірної сторони захворів, постраждав у результаті нещасного випадку або з будь-якої іншої причини терміново потребує медичної допомоги на території іншої договірної сторони, то йому призначається допомога для стаціонарного лікування на тій же території і на тих же умовах, що вона може надаватися громадянину цієї договірної сторони, який зазвичай проживає на її території.

2. Положення параграфу 1 цієї Статті застосовується при всіх незмінних умовах (принцип *mutatis mutandis*) по відношенню до громадянина однієї договірної сторони, який зазвичай проживає на території іншої договірної сторони, в період тимчасового перебування на території першої договірної сторони.

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 6

- **Співробітництво і взаємна допомога**
- **Медичні огляди**
- **Подання заявок, декларацій і апеляційних скарг**
- **Адміністративні процедури**
- **Формуляри для провадження**
- **Інші положення**

Співробітництво і взаємна допомога

- Організація необхідних адміністративних заходів
- Контактні органи
- Взаємна допомога
- Прямі контакти
- Використання офіційних мов

Співробітництво і взаємна допомога

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 32

Налагодження адміністрування і співробітництва

1. Компетентні органи обох договірних сторін визначають адміністративні заходи, необхідні для реалізації цієї Угоди.

2. . . .

3. Компетентні органи обох договірних сторін створюють контактні органи з метою спрощення процесу реалізації цієї Угоди.

4. Компетентні органи і установи обох договірних сторін надають взаємну допомогу у реалізації цієї Угоди так, якби це було пов'язане із застосуванням власного законодавства. Така допомога надається безплатно.

Співробітництво і взаємна допомога

- Типові положення (продовження):

Стаття 33

Використання офіційних мов

1. В цілях реалізації цієї Угоди органи і установи обох договірних сторін можуть контактувати одне з одним і з іншими заінтересованими сторонами, незалежно від місця проживання, безпосередньо і офіційними мовами.

2. Заяви і документи не можуть бути відхилені на підставі того, що вони укладені офіційною мовою іншої договірної сторони.

Медичні огляди

- Інвалідність та інші підстави
- Орган іншої договірної сторони
- Розподілення витрат

Надання допомоги в натуральній формі (тимчасове перебування)

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 32

Налагодження адміністрування і співробітництва

...

5. Якщо особа проживає або перебуває на території будь-якої договірної сторони і подала заяву на отримання або ж отримує допомогу згідно із законодавством іншої договірної сторони, і при цьому є потреба в проходженні медичного огляду, компетентна установа або установа за місцем проживання або тимчасового проживання (перебування) першої договірної сторони організовує такий огляд, якщо цього вимагає друга договірна сторона. Витрати на медичний огляд, в принципі, несе компетентна установа договірної сторони, яка вимагає такого огляду.

Подання заяв, декларацій і апеляційних скарг

- Протягом встановленого періоду
- Місце проживання
- Передача документів без затримок

Подання заяв, декларацій і апеляційних скарг

- Типові положення (Рада Європи):

Стаття 35

Подання заяви (декларації) або апеляційної скарги

1. Будь-яка заява (декларація) або апеляційна скарга, яка, згідно із законодавством будь-якої договірної сторони, повинна подаватися в установлений період до будь-якого (органу), установи (чи судового органу) цієї договірної сторони, розглядається так, ніби вона подана у той же період до відповідного (органу), установи (чи судового органу) іншої договірної сторони.

2. Орган, установа чи судовий орган, що отримує заяву, декларацію або апеляційну скаргу, передає її без затримок до компетентного органу, установи чи судового органу першої сторони.

Адміністративні процедури

- Розширення положень
- Контактні органи
- Процедура визначення видів допомоги
- Формуляри

Адміністративні процедури

Типові положення (приклад):

Стаття ..

1. Якщо заява, обумовлена положеннями Угоди, отримана установою однієї договірної сторони і виявляється, що можуть існувати підстави для призначення допомоги згідно із законодавством іншої договірної сторони, перша установа інформує установу другої сторони, направляючи всю пов'язану з цим інформацію.
2. Якщо заява отримана згідно із параграфом 1 цієї Статті, перша установа перевіряє всі дані про заявника, застраховану особу і її утриманців.
3. Установи кожної договірної сторони інформують після цього одна одну про будь-які факти, що стосуються заяви і направляють, у разі необхідності, медичні звіти.
4. Установи кожної договірної сторони інформують одна одну про рішення, прийняті у зв'язку із заявою.

Формуляри заяв

- Відповідальність за формуляри
- Двомовні (якщо необхідно)
- Підтвердження кваліфікаційних періодів (у випадку медичної допомоги: призначення допомоги в натуральній формі)
- Інша важлива інформація (наприклад, медичні звіти)

Інші положення

- Звільнення від будь-яких комісійних зборів або зобов'язання завіряти документи
- Повернення невідповідних платежів (авансові платежі, соціальна допомога)
- Переказ допомоги або виплат до іншої договірної сторони
- Захист особистих даних (конфіденційність)
- Відповідальність третьої сторони
- Процедури виконання судових рішень, сплата внесків та інші заяви

Угоди про соціальне забезпечення

Модуль 1:	Вступ. Координація систем соціального забезпечення
Модуль 2:	Види допомог і категорії населення, рівноправність, експорт допомог
Модуль 3:	Застосовне законодавство (покриття)
Модуль 4:	Збереження прав у процесі їх набуття (підсумовування)
Модуль 5:	Координація медичної допомоги (допомога в натуральній формі)
Модуль 6:	Адміністративні положення
Модуль 7:	Ведення переговорів і укладення угоди

Зміст модуля 7

- Попереднє обговорення
- Попередній проект
- Переговори
- Перегляд погодженого тексту
- Підписання
- Затвердження
- Адміністративні процедури
- Набуття чинності

Попереднє обговорення

- Неформальна зустріч експертів з метою:
 - Обміну інформацією про системи соціального забезпечення
 - Взаємного інформування про зацікавленість у застосуванні базових принципів (наприклад, рівноправність, експорт допомог та ін.)

Попередній проект

- Відправна точка для майбутніх переговорів
- Необхідно визначити, яка сторона готуватиме проект (бажано іще на етапі попередніх обговорень)
- Альтернативний варіант – кожна сторона готує власний проект
- Проект повинен направлятися завчасно іншій стороні (сторонам)

Переговори

- Постатейний перегляд попереднього проекту (проектів)
- Мета – максимально погодити формулювання кожної статті
- Якщо формулювання статті неможливого погодити, вона відкладається для розгляду пізніше

Переговори

- Зазвичай потрібно два або більше раунди переговорів для завершення роботи
- По завершенню кожного раунду приймаюча сторона готує протокол зустрічі
- Протокол підлягає погодженню усіма задіяними сторонами

Переговори

- Переглянутий текст угоди із зазначеними змінами і погодженими статтями додається до протоколу
- Коли переговори завершені і текст угоди погоджений, глави делегацій візують текст

Перегляд погодженого тексту

- Після завершення переговорів кожна сторона направляє погоджений текст до національних органів (міністерство юстиції, міністерство закордонних справ та ін.) для перегляду
- Перегляд не є підставою для повторного проведення переговорів
- У результаті такого перегляду можливі лише мінімальні зміни

Підписання

- Підписання відбувається після завершення перегляду і внесення остаточних змін (якщо такі є), погоджених усіма сторонами
- Кожна сторона повинна мати оригінальний варіант підписаної угоди

- Протокол підписання зазвичай визначається міністерствами закордонних справ

Затвердження

- Більшість угод не набувають чинності відразу після підписання
- Зазвичай вимагається затвердження або ратифікація угоди
- Процедури в різних країнах відрізняються
- Затвердження відбувається за участі ради міністрів або парламенту чи обох одночасно

Адміністративні процедури

- Угода про соціальне забезпечення
 - Служить правовим полем для координації
 - Обумовлює зміни у національному законодавстві
 - Встановлює принципи надання адміністративної підтримки між органами і установами відповідних країн

Адміністративні процедури

- Адміністративні процедури
 - Описують більш детально порядок надання адміністративної допомоги
 - Визначають способи надання допомоги, відповідний порядок та ін.

Адміністративні процедури

- Адміністративні процедури
 - Повинні бути визначені до набуття чинності угодою
 - Не повинні включати питання, що виходять за межі адміністративних питань (тобто стосуватися прав і зобов'язань застрахованих осіб)

Набуття чинності

- Кінцевий етап процесу
- Може мати місце тільки після того, як кожна країна завершила всі правові процедури, необхідні для затвердження або ратифікації

Необхідний час

- Час, необхідний для завершення восьмого етапу, може бути різним, залежно від угоди
- Рідко коли цей процес триває менше 18 місяців
- Іноколи потрібно більше часу

Типовий адміністративний договір про реалізацію угоди про соціальне страхування

Структура типового адміністративного договору

- Заголовок і Преамбула
- Частина I: Загальні положення (Статті 1-2)
- Частина II: Положення про застосовне законодавство (Стаття 3)
- Частина III: Застосування спеціальних положень
 - Глава 1: Хвороба і материнство (Статті 4-12)
 - Глава 2: Інвалідність, старість і смерть (Статті 13-17)
 - Глава 3: Безробіття (Стаття 18)
- Частина IV: Реалізація (Статті 19-21)
- Частина V: Прикінцеві положення (Стаття 22)

Заголовок і Преамбула

АДМІНІСТРАТИВНИЙ ДОГОВІР

ПРО РЕАЛІЗАЦІЮ УГОДИ

МІЖ РЕСПУБЛІКОЮ МОЛДОВА І (договірна сторона) _____

ПРО СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Відповідно до Статті __ Угоди між Республікою Молдова і _____ про соціальне страхування, підписаної (місце) _____ (дата) _____, компетентні органи держав-учасниць Угоди, зокрема:

- зі сторони Республіки Молдова : _____ і
-зі сторони _____ :
_____ домовилися про таке:

Загальні положення

Стаття 1 Визначення

В цілях цього Договору:

1. Термін «Угода» означає Угоду між Республікою Молдова і _____ про соціальне страхування;
2. Інші терміни, що використовуються в цьому Договорі, мають значення, надане їм у Статті 1 Угоди.

Загальні положення

Стаття 2 Контактні органи

1. Контактними органами, про які йдеться у параграфі _ Статті _ Угоди є такі:

- зі сторони Республіки Молдова: _____
- зі сторони _____ :

2. В цілях реалізації Угоди і цього Договору, контактні органи, визначені у параграфі 1 цієї Статті, можуть контактувати безпосередньо одне з одним, а також із заявниками, одержувачами допомог і їхніми представниками.
3. Контактні органи спільно визначають необхідні процедури і форми реалізації Угоди і цього Договору.
4. В цілях реалізації Угоди і цього Договору контактні органи надають взаємну правову і адміністративну допомогу.

Положення про застосовне законодавство

Стаття 3 Свідоцтво про застосовне законодавство

- (1) У випадках, про які йдеться у Статті _ Угоди, (установа) _____ зі сторони Республіки Молдова і (установа) _____ зі сторони _____, видає, у відповідь на запит роботодавця або застрахованої особи, свідоцтво із обмеженим терміном дії, яким засвідчується, що на застраховану особу продовжує поширюватися законодавство, яке застосовують зазначені установи. Свідоцтво також містить перелік членів сім'ї, які супроводжують застраховану особу.
- (2) Якщо застрахована особа, зазначена в параграфі 1 цієї Статті, отримує роботу на території іншої договірної сторони від іншого роботодавця, ця особа зобов'язана негайно повідомити про це установу, що видала свідоцтво. Установа у такому разі анулює свідоцтво з дати, коли особа розпочала роботу, а також інформує про це установу іншої договірної сторони.
- (3) Коли законодавство однієї договірної сторони застосовується за погодженням компетентних органів відповідно до Статті _ Угоди, установа цієї договірної сторони, згадана у параграфі 1 цієї Статті, видає свідоцтво, у якому зазначається, що у зв'язку з виконанням відповідної роботи або наймом особа підпадає під дію цього законодавства.
- (4) Установа договірної сторони, яка видала таке свідоцтво згідно з параграфом 1 або 3 цієї Статті, направляє його копію до установи іншої договірної сторони.

Застосування спеціальних положень

“хвороба і материнство”

Стаття 4 Установи

В цілях застосування цієї Глави:

1. “Установою за місцем тимчасового перебування” є:
 - 1.1. зі сторони Республіки Молдова, _____;
 - 1.2. зі сторони _____, _____.
2. “Установою за місцем проживання” є:
 - 2.1. зі сторони Республіки Молдова, _____;
 - 2.2. зі сторони _____, _____.

Застосування спеціальних положень

“хвороба і материнство”

Стаття 5 Допомога в натуральній формі у зв'язку із хворобою та у зв'язку з материнством

- (1) З метою отримання допомоги у зв'язку із хворобою або допомоги у зв'язку з материнством у грошовій формі:
1. Якщо застосовується законодавство Республіки Молдова, відповідна особа, яка перебуває на території Молдови, подає заяву до _____;
 2. Якщо застосовується законодавство _____, відповідна особа, яка перебуває на території _____, подає заяву до _____.
- (2) Заява, подана до установи, зазначеної у параграфі 1, супроводжується свідоцтвом про тимчасову непрацездатність, виданим медичним закладом. Це свідоцтво містить дату, з якої почався період непрацездатності, діагноз та інформацію про очікувану тривалість непрацездатності.

Застосування спеціальних положень

“хвороба і материнство”

Стаття 6 Підсумовування періодів страхування

- (1) В цілях застосування Статті _ Угоди особа повинна подати до компетентної установи однієї із договірних сторін свідоцтво, у якому зазначаються періоди страхування, накопичені згідно із законодавством іншої договірної сторони.
- (2) У відповідь на запит відповідної особи це свідоцтво видає:
1. зі сторони Республіки Молдова: _____;
 2. зі сторони _____: _____.
- (3) Якщо відповідна особа не подає свідоцтва, компетентна установа, зазначена у параграфі 1 цієї Статті, робить запит про отримання такого свідоцтва від установи зі страхування іншої договірної сторони.

Застосування спеціальних положень

“ хвороба і материнство”

Стаття 7 Допомога в натуральній формі

- (1) Для отримання допомоги в натуральній формі згідно зі Статтею _ Угоди відповідні особи реєструють себе і членів своєї сім'ї в установі за місцем проживання або тимчасового перебування шляхом подання свідоцтва, яке засвідчує, що застрахована особа і члени сім'ї мають право на таку допомогу.

У свідоцтві зазначається, зокрема, період, протягом якого може надаватися така допомога.

- (2) У випадку госпіталізації застрахованої особи, установа за місцем проживання або тимчасового перебування, поінформована протягом трьох днів про госпіталізацію, повідомляє компетентній установі про дату госпіталізації і можливу тривалість госпіталізації. У день, коли особу виписують з медичного закладу, установа за місцем проживання або тимчасового перебування інформує компетентну установу про виписку із медичного закладу - протягом того ж самого зазначеного періоду.

Застосування спеціальних положень

“ хвороба і материнство”

Стаття 8

Ортопедичне обладнання, протези та інші види допомоги в натуральній формі високої вартості

- (1) Установа за місцем проживання або тимчасового перебування застрахованої особи робить запит до компетентної установи на попередній дозвіл, зазначений у параграфі _ Статті _ Угоди. Компетентна установа дає відповідь на запит протягом встановленого терміну, що складає 15 днів з дня отримання такого запиту.
- (2) Якщо допомога в натуральній формі, зазначена у параграфі _ Статті _ Угоди, у разі невідкладності, була надана без дозволу з боку компетентної установи, установа за місцем проживання або тимчасового перебування негайно повідомляє про це компетентну установу.
- (3) Невідкладність, зазначена у параграфі _ Статті _ Угоди, означає випадки, коли надання допомоги не може бути відкладене, оскільки це може поставити під загрозу життя або здоров'я відповідної особи.
- (4) Контактні органи погоджують перелік ортопедичного обладнання, протезів та інших видів допомоги в натуральній формі високої вартості (більше 500 Євро, вартість зазначається в національній валюті договірної сторони), по відношенню до якої застосовується параграф _ Статті _ Угоди.

Застосування спеціальних положень

“ хвороба і материнство”

Стаття 9

Допомога в натуральній формі для пенсіонерів і членів їхніх сімей

З метою одержання допомоги в натуральній формі пенсіонер і/або члени його сім'ї, зазначені в Статті _ Угоди, реєструються в установі за місцем проживання шляхом подання свідоцтва про призначення допомоги в натуральній формі.

Якщо пенсіонер і/або члени його сім'ї не надають свідоцтва, установа за місцем проживання робить запит на отримання такого свідоцтва до компетентної установи.

Компетентна установа надсилає два примірники такого свідоцтва до установи за місцем проживання особи на території договірної сторони. Свідоцтво є дійсним до дати його анулювання компетентною установою, яка видала це свідоцтво.

Застосування спеціальних положень

“ хвороба і материнство”

Стаття 10 Відшкодування витрат

- (1) Компетентна установа відшкодовує установі за місцем проживання або тимчасового перебування витрати, пов'язані з наданням допомоги у натуральній формі усім особам, зазначеним у Статті _ Угоди. Розмір компенсації дорівнює фактичним витратам, пов'язаним з наданням такої допомоги.
- (2) Компетентна установа відшкодовує витрати, пов'язані із наданням допомоги в натуральній формі, особам, зазначеним у Статті _ Угоди, які не здійснили процедури, зазначені у Статті 7 цього Договору, згідно із застосовним законодавством. У відповідь на запит компетентної установи установа за місцем тимчасового перебування надає необхідну інформацію про ціни, тобто вартість наданої допомоги в натуральній формі.
- (3) Контактні органи можуть погодити, згідно із Статтею _ Угоди, інші методи, ніж той, що зазначений у параграфі 1 цієї Статті, для відшкодування витрат на всю допомогу у натуральній формі або її частину.

Застосування спеціальних положень

“ хвороба і материнство”

Стаття 11 Інші положення про відшкодування витрат

- (1) Відшкодування, зазначене у Статті _ Угоди, сплачується через контактні органи договірних сторін або безпосередньо компетентній установі.
- (2) Якщо контактні органи погоджуються на відшкодування загальної суми витрат за певний період одноразовим платежем, згідно зі Статтею _ Угоди, вони можуть також домовитися про стягнення певного відсотка за адміністративне обслуговування, а також про авансові платежі.

Застосування спеціальних положень

“хвороба і материнство”

Стаття 12

Виплата допомоги в грошовій формі

Компетентна установа виплачує допомогу, зазначену у Статті _ Угоди, безпосередню одержувачам.

Застосування спеціальних положень

“інвалідність, старість і смерть”

Стаття 13

Компетентні установи

В цілях застосування цієї Глави «компетентним установами» є:

1. зі сторони Республіки Молдова:

1.1. Стосовно (вид допомоги) _____: (назва установи) _____;

1.2. Стосовно (вид допомоги) _____: (назва установи) _____;

2. зі сторони _____:

2.1. Стосовно (вид допомоги) _____: (назва установи) _____;

2.2. Стосовно (вид допомоги) _____: (назва установи) _____;

Застосування спеціальних положень

“інвалідність, старість і смерть”

Стаття 14

Компетентні установи

- (1) Компетентні установи інформують одне одного без затримок про надання видів допомоги, до яких застосовується Частина _ Глава _ Угоди. Ця інформація надається у погодженому форматі і містить всі дані, необхідні для компетентної установи іншої договірної сторони, зокрема дані про періоди страхування, тип страхування (зайнятості), попереднє і поточне місце працевлаштування або професійна діяльність, дані про роботодавця. Ці дані подаються в оригінальних документах.
- (2) Компетентні установи в подальшому інформують одна одну про умови, які мають значення при прийнятті рішення про надання допомоги, продовження права на допомогу, у тому числі надають медичні документи.
- (3) Компетентні установи приймають рішення стосовно заяви і повідомляють заявника та установу іншої договірної сторони про прийняте рішення.

Застосування спеціальних положень

“інвалідність, старість і смерть”

Стаття 15 Засвідчення періодів страхування

З метою встановлення права на допомогу або розрахунку її розміру, згідно з положеннями Частини _ Глави _ Угоди, компетентна установа однієї договірної сторони засвідчує, у відповідь на запит компетентної установи іншої договірної сторони, періоди страхування, накопичені особою згідно із законодавством, що його застосовує відповідна установа, і надає іншу інформацію, стосовно якої може надійти запит.

Застосування спеціальних положень

“інвалідність, старість і смерть”

Стаття 16 Повідомлення

Компетентні установи повідомляють одна одній про зазначені нижче та інші події, що стосуються допомоги:

- Припинення прав на допомогу або призупинення виплати допомоги;
- Зміна періодів страхування;
- Початок страхування;
- Зміна сімейного становища одержувача допомоги (вдівство);
- Переїзд у третю країну;
- Зміна адреси;
- Нинішня освіта дітей;
- Смерть одержувача.

Застосування спеціальних положень

“інвалідність, старість і смерть”

Стаття 17 Виплата допомоги

- (1) Усі допомоги, що їх стосуються положення Частини _ Глави _ Угоди, виплачуються безпосередньо одержувачам.
- (2) На запит компетентної установи одержувач раз на рік (щопівроку) подає свідоцтво учасника страхування.

Застосування спеціальних положень

“безробіття”

Стаття 18 Обмін інформацією

Коли особа, у світлі застосування Частини _ Глави _ Угоди, подає заяву на допомогу по безробіттю у грошовій формі, компетентна установа однієї договірної сторони, до якої була подана заява, отримує від установи іншої договірної сторони інформацію про періоди страхування і періоди отримання такої допомоги.

Реалізація

Стаття 19 Взаємна допомога

- (1) Компетентні установи договірних сторін можуть безпосередньо контактувати між собою, а також із заявниками, членами їхніх сімей або уповноваженими представниками відповідних осіб.
- (2) Дипломатичні представництва або консульські установи та компетентні установи однієї договірної сторони можуть контактувати одне з одним безпосередньо.
- (3) В цілях застосування Угоди і цього Договору, установи надають послуги і діють так, ніби вони застосовують власне законодавство. Адміністративна допомога надається установами безплатно.

Реалізація

Стаття 20 Медичні огляди

- (1) На запит компетентної установи договірної сторони, медичний огляд заявника, одержувача або членів їхніх сімей, що проживають або перебувають на території іншої договірної сторони, проводяться компетентною установою останньої.
- (2) З метою визначення ступеня працездатності заявника або одержувача допомоги, або члена його сім'ї, компетентна установа однієї договірної сторони використовує медичні звіти і адміністративні дані, надані компетентною установою іншої договірної сторони. Однак компетентна установа першої договірної сторони зберігає за собою право вимагати від заявника, одержувача або члена його сім'ї проходження медичного огляду лікарем за вибором цієї установи або на території, де знаходиться ця компетентна установа.
- (3) Заявник, одержувач або член його сім'ї задовольняє вимогу пройти медичний

огляд. Якщо відповідна особа, з огляду на медичні показання, неспроможна прибути на територію іншої договірної сторони, вона негайно інформує компетентну установу цієї договірної сторони. У такому випадку вона надає медичну довідку, видану лікарем, уповноваженим на це компетентною установою за місцем проживання чи перебування особи. Ця довідка повинна підтверджувати медичні показання про неспроможність особи прибути на територію іншої договірної сторони і можливу тривалість такого періоду.

- (4) Витрати на медичний огляд, і, якщо це має місце, витрати на переїзд і проживання покриваються компетентною установою, на запит якої проводиться медичний огляд.

Реалізація

Стаття 21 Обмін даними

Контактні органи (компетентні установи) в кінці березня поточного року обмінюються статистичними даними за попередній рік про кількість одержувачів допомоги, які проживають на території іншої договірної сторони, про види допомоги, що виплачується, і про розміри допомог.

Прикінцеві положення

Стаття 22 Набуття чинності

Цей Договір набуває чинності в день, коли набуває чинності Угода.

Укладено і підписано в двох примірниках у (місце) _____ (дата) _____, Молдавською мовою і _____, обидва тексти мають однакову юридичну силу.

Реалізація угод про соціальне забезпечення: досвід Румунії

Модуль 1: Формуляри для реалізації угод про соціальне забезпечення

Модуль 2: Практична вправа – реалізація угоди про соціальне забезпечення між Румунією і Люксембургом

Координація систем соціального забезпечення

- Двосторонні угоди (між двома державами)
- Міжнародні конвенції/ багатосторонні угоди (між кількома державами)
- Наднаціональне законодавство (європейські регламенти)

Принципи координації соціального забезпечення

- Рівноправність
- Застосування одного законодавства
- Підсумовування періодів страхування
- Експорт допомог
- Адміністративне співробітництво

Рівноправність

- Принцип забезпечує працівникам-мігрантам рівні із громадянами держави права на соціальне забезпечення і рівні обов'язки:
 - Включений у всі двосторонні угоди
 - Закріплений у Статті 39 Договору про Європейське Співтовариство
 - Стаття 3 Регламенту № 1408/71
 - Стаття 4 Регламенту № 883/2004

Застосування одного законодавства

- У кожен момент виконання трудової діяльності працівник-мігрант підпадає під дію законодавства про соціальне забезпечення лише однієї держави-члена.

Загальне правило

- Застосовується законодавство країни, де здійснюється діяльність, навіть якщо місце проживання особи або компанія, що наймає особу, здійснює основну діяльність на території іншої держави-члена.
- Є ряд винятків із загального правила про застосовне законодавство у випадку направлення працівника у відрядження і у випадку здійснення працівником-мігрантом діяльності у статусі найманого працівника або самозайнятої особи у двох або більше державах-членах. У таких випадках чітко сформульовані положення визначатимуть застосовне законодавство.

Підсумовування періодів страхування

- Для надання права на допомогу
- Для надання допомоги
- Враховуються страхові періоди, накопичені напередодні набуття чинності відповідної угоди/конвенції/регламенту

Експорт допомог

- Допомога виплачується у країні проживання одержувача, тобто вона експортується
 - Особливо важливо у випадку пенсій

Адміністративне співробітництво

- Двосторонні угоди передбачають укладання адміністративних договорів, у яких визначаються конкретні методи/форми і процедури реалізації угод
- Регламент № 574/72 з реалізації Регламенту № 1408/71
- 41 Е-формуляр і Картка європейського медичного страхування
- Регламент № 987/2009 з реалізації Регламенту № 883/2004

Європейські формуляри (Е-формуляри/R574)

Європейські формуляри (Е-формуляри/R574), погруповані за видами допомог:

Допомога у зв'язку із захворюванням і допомога у зв'язку з материнством (серія 100)

Допомога за віком (по старості)/допомога у зв'язку з втратою годувальника/допомога по інвалідності (серія 200)

Допомога по безробіттю (серія 300)

Родинна допомога (серія 400)

Спільні формуляри для кількох видів допомог

Спільні формуляри

Е 001 – Формуляри для комунікації, що використовуються для заповнення інших формулярів, необхідних для такого:

- Запит, надання інформації
- Запит на отримання формуляра
- Повторне опрацювання заяви у випадку, коли наявні формуляри не відповідають певній ситуації

Е 101 – Формуляр про застосовне законодавство (направлення у відрядження)

Е 102 – Формуляр про продовження періоду відрядження

Е 103 – Застосування права вибору (співробітники дипломатичних представництв, посольств)

- Використовується при направленні у відрядження до іншої держави, у випадку, коли працівник підпадає під дію законодавства держави, що направляє у відрядження
- Видається установою або закладом, що визначається з цією метою компетентним органом

Формуляри для призначення допомоги у зв'язку із хворобою і допомоги у зв'язку з материнством

Е 104 – Формуляр про підсумовування періодів страхування, зайнятості або проживання

- Розрізняє періоди страхування, накопичені на території держави-члена
- Використовується установою нової держави працевлаштування для призначення допомоги у зв'язку із хворобою, допомоги у зв'язку з материнством і допомоги у зв'язку зі смертю, коли працівник починає діяльність у державі, але не має кваліфікаційного періоду для отримання допомоги у цій державі

Е 106 – Формуляри для призначення допомоги у зв'язку із хворобою, допомоги у зв'язку з материнством у натуральній формі для осіб, які проживають у іншій, ніж компетентна, країні

- Дає можливість працівникові і членам його сім'ї, які проживають із працівником на території іншої, ніж компетентна, країни, отримувати допомогу у зв'язку із хворобою і допомогу у зв'язку з материнством за рахунок компетентної установи від установи за місцем проживання,

згідно з положеннями застосовного законодавства

- Використовується членами сім'ї безробітної особи, якщо вони не проживають із безробітною особою

Е 107 – Формуляр для подання заяви на отримання допомоги

- Використовується установою за місцем перебування або проживання, яка отримала заяву на отримання формуляра про призначення допомоги у натуральній формі у зв'язку із хворобою, у зв'язку з материнством або у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, що необхідна для призначення допомоги (Е 106, Е 109, Е 112, Е 120, Е 121, Е 123)

Е 108 – Повідомлення про призупинення або відкликання права на допомогу у зв'язку із хворобою або у зв'язку з материнством у натуральній формі

- Використовується для призупинення або відкликання права на допомогу у зв'язку із хворобою або допомогу у зв'язку з материнством, що надається особі, яка проживає у іншій, ніж компетентна, країні (Е 106, Е 109, Е 120, Е 121, Е 123)

Е 109 – Формуляр для реєстрації членів сім'ї зайнятої особи і для поновлення списків

- Цей формуляр використовується для надання дозволу членам сім'ї зайнятої особи, які не проживають із нею у країні проживання, отримувати допомогу в натуральній формі від установи за місцем проживання за рахунок компетентної установи згідно із положеннями застосовного законодавства

Е 111 – Формуляр для призначення допомоги в натуральній формі у період тимчасового перебування в іншій, ніж компетентна, країні

- Цей формуляр замінила Картка європейського медичного страхування

Е 112 – Формуляр для збереження права на виплачувану допомогу у зв'язку із хворобою або у зв'язку з материнством

- Використовується при тимчасовій або остаточній зміні місця проживання для збереження права на допомогу від компетентної країни
- Використовується для надання дозволу на медичне лікування в іншій країні
- Положення про надання дозволу:
 - Лікування повинно входити до переліку видів допомоги, що надається у країні проживання
 - Лікування неможливо забезпечити у країні проживання протягом необхідного періоду часу з огляду на стан здоров'я заявника і можливий перебіг захворювання

Е 115 – Заява на отримання допомоги у зв'язку з непрацездатністю у грошовій формі

- Використовується у випадку, коли зайнята або безробітна особа є непрацездатною у іншій, ніж компетентна, країні

Е 116 – Медичний звіт про непрацездатність (хвороба, материнство, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання)

- Ця форма є спрощеним медичним звітом, що його готує лікар, який проводить медичний огляд в установі за місцем перебування або проживання зайнятої чи безробітної особи

Е 117 – Надання допомоги у зв'язку з материнством і у зв'язку з непрацездатністю у грошовій формі

- На підставі цього формуляра компетентна установа визначає, чи особа має право на добову допомогу (після прийняття форм Е 116 і Е 117).
- Якщо таке право надається, зазначається період надання допомоги і її надавач (компетентна установа, роботодавець, установа за місцем перебування або проживання)

Е 118 – Повідомлення про невизнання непрацездатності або завершення періоду непрацездатності

- Цей формуляр використовується для уповноваження установи за місцем перебування або проживання і компетентної установи повідомити роботодавцеві або безробітній особі про невизнання непрацездатності або завершення періоду непрацездатності

Е 120 – Формуляр для призначення допомоги в натуральній формі для заявників і членів їхніх сімей

- Цей формуляр використовується для працівників, чиє право на допомогу завершується згідно із законодавством останньої компетентної країни з огляду на діяльність, що здійснювалася попередньо, в той період, коли призначення допомоги у натуральній формі для пенсіонерів знаходиться на етапі розгляду. Допомога в натуральній формі може надаватися таким працівникам, а також членам їхньої сімей у країні їхнього проживання

Е 121 – Формуляр для призначення допомоги у натуральній формі для пенсіонерів і членів їхніх сімей, які живуть у іншій, ніж компетентна, країні

- Цей формуляр використовується для надання дозволу пенсіонерам і членам їхніх сімей, незалежно від їх спільного чи окремого проживання, отримувати допомогу у натуральній формі від установи за місцем проживання за рахунок компетентної установи, згідно із положеннями застосовного законодавства

Е 123 – Формуляр для призначення допомоги в натуральній формі в рамках страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань

- Цей формуляр дозволяє працівникові, який постраждав у результаті нещасного випадку на виробництві, отримувати у країні перебування або проживання допомогу в натуральній формі від установи за місцем перебування або проживання за рахунок компетентної установи згідно із положеннями застосовного законодавства

Е 125 – Індивідуальний реєстр фактичних витрат

- Цей формуляр заповнюється установою за місцем перебування або проживання, яка надає допомогу у зв'язку із хворобою, у зв'язку із материнством або здійснює страхування від нещасних випадків на виробництві або надає медичні послуги за рахунок компетентної установи іншої країни, що відшкодовує витрати на основі рахунків-фактур

Е 126 – Визначення ставок відшкодування допомоги в натуральній формі

- Цей формуляр використовується компетентною установою, якій підпорядкована застрахована особа. Цей формуляр є рахунком, що підтверджує витрати на медичну допомогу, що її отримала особа під час тимчасового перебування в іншій країні. За допомогою цього формуляра компетентна установа має можливість запросити від установи за місцем проживання відшкодування визначеної суми витрат на допомогу, якщо відповідна особа отримала таку допомогу у період свого перебування

Е 127 – Індивідуальний реєстр річних одноразових виплат

- Цей формуляр використовується, коли витрати на допомогу відшкодовуються на основі загальної суми витрат за певний період одноразовим платежем. Витрати на допомогу, надану на підставі формулярів Е 109 і Е 121, відшкодовуються в розмірі загальної суми витрат одноразовим платежем

Різниця між допомогою в натуральній формі і в грошовій формі:

- Допомога в натуральній формі надається за рахунок компетентної установи установою за місцем проживання згідно із положеннями застосовного законодавства. Допомога у грошовій формі надається компетентною установою згідно із застосовним законодавством. Зокрема, допомога у грошовій формі підлягає експорту
- Допомога у грошовій формі призначена для відшкодування втрати працівником доходу внаслідок хвороби

Формуляри для пенсій

Е 202/ Е 203/ Е 204 – Розгляд заяви на отримання пенсії за віком (по старості), у зв'язку з втратою годувальника, у зв'язку з інвалідністю

- Це еквівалент заяві на отримання пенсії за віком (по старості), у зв'язку

з втратою годувальника, у зв'язку з інвалідністю для всіх відповідних установ. Він замінює заяву, яка повинна подаватися з урахуванням національного законодавства кожної задіяної країни

Е 205 – Формуляр про періоди страхування (формуляр про історію страхування в Румунії)

- За допомогою цього формуляра кожна задіяна установа підтверджує періоди страхування, а також еквівалентні періоди у цих установах, накопичені відповідною особою згідно із застосовним законодавством

Е 207 – Інформація про страхову історію застрахованої особи

- Цей формуляр використовується для спрощення процедур, що їх має здійснити відповідна установа
- Інформація про страхову історію отримується від застрахованої особи і у разі необхідності направляється до відповідних установ. Ця інформація підтверджує або доповнює інформацію, що нею вже володіють установи, про страхову історію застрахованої особи, і дає можливість встановити повний період страхування

Е 210 – Повідомлення рішення у відповідь на заяву про отримання пенсії

- Цей формуляр використовується для направлення рішень усіх задіяних установ, який доповнює копія офіційного рішення

Е 211 – Зведення рішень

- Використовується установою, яка розглядає запит після отримання всіх рішень, прийнятих усіма задіяними установами, для повідомлення одержувачу і задіяним установам про прийняті рішення

Е 213 – Детальний медичний звіт

- Цей формуляр використовується для встановлення ступеня інвалідності усіма установами, чиї закони поширювалися на заявника на отримання пенсії
- Установа однієї країни вимагає проведення медичного огляду особи, яка проживає на території іншої країни

Е 215 – Адміністративний звіт про статус пенсіонера

- Використовується для регулярного адміністративного контролю за одержувачем пенсії, який проживає на території іншої країни

Створення пенсійних справ

- Установа, яка розглядає запит, відкриває пенсійну справу:
 - Установа за місцем проживання заявника, якщо випадок підпадає під дію законодавства відповідної країни
 - В іншому випадку - установа країни останнього працевлаштування заявника

- Функції установи:
 - Заповнити необхідні формуляри
 - Забезпечити обмін формулярами між установами
 - Повідомити страховика про прийняті рішення

Формуляри, заповнені установою, що розглядає запит

- **E 202/E 203/E204**
- **E 205**
- **E 207**
- **E 211**
- **E 213**
- **E 001 (у разі необхідності)**

Формуляри, заповнені причетною до справи установою

- **E 205**
- **E 210**
- **E 001 (у разі необхідності)**

Розрахунок пенсії

- Випадок (1): підсумовування страхових періодів не є необхідним
 - Робиться розрахунок двох пенсій (національна і пропорційна), потім вибирається більш вигідна
- Випадок (2): підсумовування періодів є необхідним
 - Розраховується лише пропорційна пенсія
- Розрахунок пенсії, що повинна виплачуватися Румунією на основі методу пропорційності

$$\text{X Теоретична сума (ТС)} = \frac{\text{Період страхування у Румунії}}{\text{Період страхування у всіх причетних країнах}}$$

ТС= теоретична сума (припускається, що всі страхові періоди накопичені в Румунії)

Формуляри для допомоги по безробіттю

E 301 – Формуляри для періодів, які повинні враховуватися при призначенні допомоги по безробіттю

- Цей формуляр засвідчує періоди страхування або зайнятості, накопичені зайнятою особою у країні, для того, щоб особа могла мати право на допомогу по безробіттю в іншій країні

E 302 – Формуляри для членів сім'ї безробітної особи, яких потрібно брати до уваги при розрахунку допомоги

- Підтверджує, що члени сім'ї не бралися до уваги при розрахунку допомоги по безробіттю згідно із законодавством держави-члена за

місцем проживання

- Використовується в країні, згідно і законодавством якої береться до уваги кількість членів сім'ї при розрахунку допомоги, навіть якщо вони не проживають на території цієї країни

Е 303 – Формуляр про збереження права на допомогу по безробіттю

- Цей формуляр дозволяє безробітній особі, яка отримує допомогу по безробіттю в одній країні, зберегти право на цю допомогу при переїзді в іншу країну для пошуку роботи (в межах прав, наданих країною походження і протягом періоду, що не перевищує 3 місяці)

Формуляри для родинної допомоги

Е 401 – Формуляр про склад сім'ї для надання родинної допомоги

- Цей формуляр засвідчує членів сім'ї зайнятої або самозайнятої особи, безробітної особи, пенсіонера, що проживає на території іншої, ніж компетентна, країни. Цей формуляр подається на підтримку запиту на отримання родинної допомоги

Е 402 – Формуляр про продовження навчання з метою отримання родинної допомоги

- Перша частина цього формуляра заповнюється компетентною установою - для надання родинної допомоги, а друга частина заповнюється навчальним закладом, де зареєстрована дитина заявника

Е 403 – Формуляр про учнівство і/або професійне навчання з метою отримання родинної допомоги

- Перша частина цього формуляра заповнюється компетентною установою - для надання родинної допомоги, а друга частина заповнюється особою, компанією або установою, відповідальною за учнівство, де зареєстрована дитина заявника

Е 404 – Медичний формуляр для надання родинної допомоги

- Друга частина цього формуляра заповнюється установою медичного страхування країни проживання членів сім'ї з тим, щоб компетентна установа, що надає сімейну допомогу, визначила, чи член сім'ї відповідає положенням законодавства стосовно медичного статусу, необхідного для отримання родинної допомоги

Е 405 – Формуляр про підсумовування періодів страхування, зайнятості або самозайнятості або про послідовну зайнятість у кількох державах, у період між датами здійснення платежів, згідно із законодавством цих держав

- Цей формуляр використовується з такою метою:
 - Для вирішення проблеми виплати кількох родинних допомогу випадку кількох послідовних періодів зайнятості на території кількох країн

- Для врахування періодів страхування на території країни з метою надання права на родинну допомогу на території нової країни працевлаштування

Е 411 – Запит на отримання інформації про призначення родинної допомоги у державах-членах, де проживають членів сім'ї

- Цей формуляр використовується для вирішення проблем, пов'язаних із підсумовуванням родинних допомог і для надання дозволу компетентній установі з'ясувати, чи призначення родинної допомоги призупинене у зв'язку з професійною діяльністю, що здійснюється у країні проживання членів сім'ї

Нові формуляри

- Регламенти № 883/2004 і № 987/2009
- Портативні документи

Сфера соцзабезпечення	Документ	Номер	Попередній Е-формуляр
Застосовне законодавство	Свідцтво про законодавство щодо соціального страхування, дія якого поширюється на держателя	A1	E101 / E103
Допомога у зв'язку з хворобою	Реєстрація з метою медичного страхування	S1	E106/E109/ E120 / E121
	Право на планове лікування	S2	E112
	Медична допомога колишнім транскордонним працівникам у країні їхнього колишнього працевлаштування	S3	-
	Право на виплати по страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	DA1	E123
Пенсії	Зведення пенсійних рішень, прийнятих установами держав за місцем формування пенсійних прав держателя	P1	E205/E207 E211
Допомога по безробіттю	Періоди, що враховуються при наданні допомоги по безробіттю	U1	E301
	Збереження прав на допомогу по безробіттю	U2	E303
	Обставини, які можуть вплинути на право отримувати допомогу по безробіттю	U3	

Реалізація угод про соціальне забезпечення: досвід Румунії

Модуль 1: Формуляри для реалізації угод про соціальне забезпечення

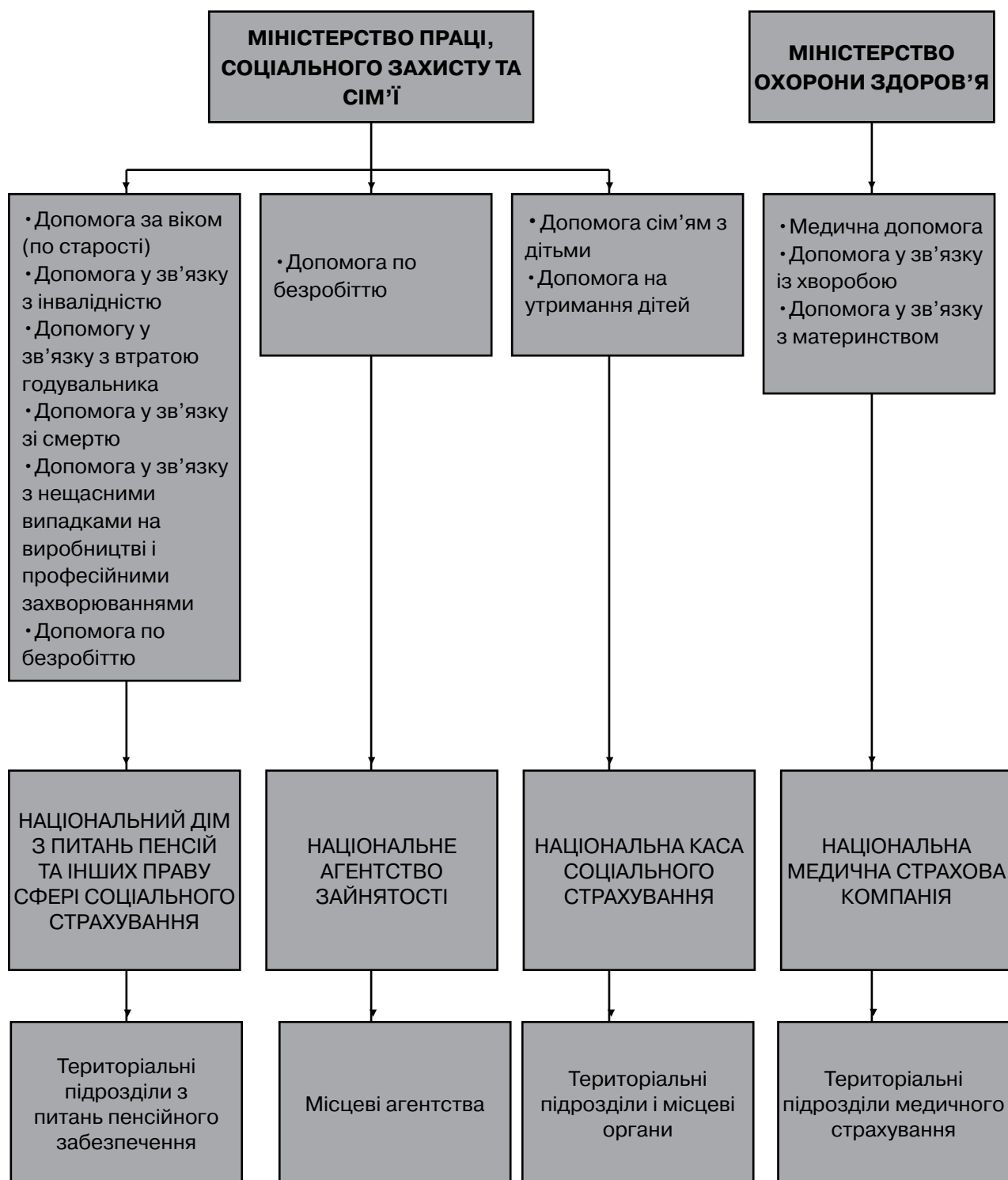
Модуль 2: Практична вправа – реалізація угоди про соціальне забезпечення між Румунією і Люксембургом

Румунія: Двосторонні угоди про соціальне забезпечення

- На даний час Румунія реалізує 22 двосторонні угоди про соціальне забезпечення, 9 із них підписані останніми роками (Нідерланди, Чеська Республіка, Люксембург, Німеччина, Австрія, Угорщина, Іспанія, Португалія, Болгарія, Туреччина, Македонія, Корея)
- Підписані: Канада і Молдова
- Готуються до підписання: Чилі
- Проводяться переговори: Хорватія, Україна, Албанія, Ізраїль, Алжир, Сербія

Реалізація двосторонніх угод і Європейських регламентів у Румунії

- Установи, задіяні в координації соціального забезпечення:
 - Міністерство праці, соціального захисту та сім'ї
 - Міністерство охорони здоров'я
 - Національне агентство зайнятості (1998)
 - Національна медична страхова компанія (1998)
 - Національний дім з питань пенсій та інших прав у сфері соціального страхування (2000)
 - Національна каса соціального страхування (2008)



Реалізація двосторонніх угод і Європейських регламентів у Румунії

- **Компетентні органи:**
 - Міністерство праці, соціального захисту та сім'ї
 - Міністерство охорони здоров'я
- **Контактні органи:**
 - Національний дім з питань пенсій, та інших прав у сфері соціального страхування (пенсії, нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання)
 - Національне агентство зайнятості (допомога по безробіттю)
 - Національна медична страхова компанія (допомога у зв'язку із хворобою і допомога у зв'язку з материнством)
 - Національна каса соціального страхування (родинні допомоги)
- **Компетентні установи:**
 - **Національний дім з питань пенсій, та інших прав у сфері соціального страхування:** застосовне законодавство;
 - **Територіальні підрозділи з питань пенсійного забезпечення:** пенсії, нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання, допомога у зв'язку зі смертю;
 - **Установи медичного страхування:** допомога у зв'язку із хворобою, допомога у зв'язку з материнством у натуральній формі і у грошовій формі, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, що наступила після звичайної хвороби і нещасних випадків, крім виробничих, допомога доглядальникам за хворими дітьми, допомога на попередження захворювання і відновлення працездатності;
 - **Територіальні агентства зайнятості:** допомога по безробіттю;
 - **Територіальні підрозділи Національної каси соціального страхування:** допомога на утримання дитини, батьківська допомога або щомісячні виплати, щомісячна допомога на утримання дітей-інвалідів.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

Угода

Положення Угоди:

- Частина I – Загальні положення
- Статті 1- 8
 - Визначення (1)
 - Сфера застосування на документарній основі (2)
 - Сфера застосування на персональній основі (3)
 - Рівноправність (4)
 - Експорт допомоги (5)
 - Підсумовування періодів страхування(6)
 - Дозвіл на добровільне продовжене страхування (7)
 - Уникнення підсумовування допомог (8)

Договір

Положення Договору:

- Частина I – Загальні положення
- Статті 1-5
 - Контактні органи (2)
 - Компетентні установи (3)
 - Запит на дозвіл на добровільне продовжене страхування (4)
- Формуляр про підсумовування видів страхової допомоги (5)
- Формуляри **RO/L 104 –201** про періоди страхування (Статті: Угода (далі У) 6,7,22; Адміністративний договір (далі АД 4,5)

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

Сфера застосування на документарній основі для Румунії:

- (i) Виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, що настала після звичайної хвороби або нещасного випадку, іншого, ніж на виробництві; професійного захворювання або нещасного випадку на виробництві;
- (ii) Допомога в натуральній формі у зв'язку з професійним захворюванням і у зв'язку з нещасним випадком на виробництві;
- (iii) Допомога на попередження захворювання і відновлення працездатності;
- (iv) Допомога у зв'язку з материнством;
- (v) Батьківська допомога на утримання дитини і допомога по догляду за хворою дитиною;
- (vi) Пенсія за віком (по старості);
- (vii) Дostroкова пенсія за віком (по старості);
- (viii) Пенсія у зв'язку з інвалідністю;
- (ix) Допомога у зв'язку з втратою годувальника;
- (x) Допомога у зв'язку зі смертю;
- (xi) Допомога по безробіттю;
- (xii) Родинна допомога;
- (xiii) Допомога у натуральній формі у зв'язку із хворобою і у зв'язку з материнством.

Сфера застосування на документарній основі для Люксембурга:

- (i) Страхування на випадок захворювання і материнства;
- (ii) Страхування на випадок професійного захворювання і від нещасних випадків на виробництві;
- (iii) Страхова допомога за віком (по старості), у випадку інвалідності, у випадку втрати годувальника;
- (iv) Допомога по безробіттю;
- (v) Родинна допомога.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **Формуляри RO/L 104-201** – (періоди страхування (Статті: У 6,7,22; АД 4,5)
- Компетентна установа (у сфері охорони здоров'я або пенсійного забезпечення) заповнює сторону А і направляє два примірники до установи іншої договірної сторони.
- Друга сторона заповнює сторону В і повертає формуляр або передає його одержувачу у випадку, якщо він був виданий у відповідь на його запит.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- Частина II – Застосовне законодавство
- Статті 9-14
 - Загальні правила (9)
 - Працівники, направлені у відрядження (10)
 - Співробітники міжнародних транспортних компаній (11)
 - Екіпаж судна (12)
 - Дипломатичні представництва і консульські установи (13)
 - Винятки (14)
- Частина II – Застосовне законодавство
- Статті 6-8
 - Формуляр про застосовне законодавство (6)
 - Продовження терміну (7)
 - Обмеження (8)
- **RO/L 101** – Формуляр про відрядження (Статті: У 10; АД 6)
- **RO/L 102** – Формуляр про продовження періоду відрядження (Статті: У 10; АД 7)

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 101** – Формуляр про відрядження (Статті: У 10; АД 6)
- **RO/L 102** – Формуляр про продовження періоду відрядження (Статті: У 10; АД 7)
- Компетентна установа – на запит одержувача або роботодавця
- Національний дім з питань пенсійного забезпечення та інших прав у сфері соціального страхування заповнює формуляр і повертає його відповідній особі.
- Роботодавець заповнює частину А у чотирьох примірниках і направляє їх установі у Люксембурзі, куди працівник направлений у відрядження. Установа у Люксембурзі заповнює частину В і направляє три примірники: один – працівникові, другий – роботодавцеві і третій – установі Румунії.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- Частина III
- Спеціальні положення про різні види допомог
- Глава 1: Допомога у зв'язку із хворобою і у зв'язку з материнством
- Статті 15-21
 - Спеціальне правило щодо підсумовування (15)
 - Призначення допомоги у випадку перебування на території договірної сторони (16)
 - Призначення допомоги у випадку проживання на території договірної сторони (найнята особа і члени її сім'ї) (17)
 - Призначення допомоги у грошовій формі у випадку перебування або проживання на території договірної сторони (18)
 - Призначення допомоги у натуральній формі для пенсіонерів і членів їхніх сімей (19)
 - Установи за місцем тимчасового перебування або проживання (20)
 - Відшкодування (21)
- Частина III
- Спеціальні положення про різні види допомог
- Глава 1: Допомога у зв'язку із хворобою і у зв'язку з материнством
- Статті 9-17
- Призначення допомоги у випадку тимчасового перебування на території договірної сторони (9)
 - Призначення допомоги для осіб, що працюють на території договірної сторони і для членів їхніх сімей, що їх супроводжують (10)
 - Призначення допомоги членам сім'ї застрахованої особи, яка проживає на території договірної сторони (11)
 - Призначення основних видів допомоги у натуральній формі (12)
 - Госпіталізація (13)
 - Призначення допомоги у грошовій формі (14)
 - Призначення допомоги пенсіонерам і членам їхніх сімей (15)
 - Установи за місцем перебування або проживання (16)
 - Відшкодування витрат між установами (17)

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 111** – Формуляр для призначення допомоги в натуральній формі у випадку невідкладності під час тимчасового перебування на території іншої договірної сторони (Статті: У 16.1; АД 9)
- **RO/L 128** – Формуляр для призначення допомоги у натуральній формі, необхідної під час тимчасового перебування на території іншої договірної сторони (Статті: У 16.2; АД 9)
- Компетентна установа медичного страхування у Румунії заповнює формуляр і направляє його відповідній особі або установі за місцем проживання (Люксембург), якщо він був підготовлений на запит цієї особи або установи.

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 106** – Формуляр для призначення допомоги у натуральній формі для осіб, які працюють на території іншої договірної сторони, і членів їхніх сімей (Статті: У 17.1; АД 10)
- Компетентна установа заповнює частину А і направляє два примірники установі за місцем проживання, якщо формуляр був підготовлений у відповідь на його запит. Ця установа заповнює частину В і повертає формуляр компетентній установі.

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 109** – Формуляр для призначення допомоги у натуральній формі для членів сімей (Статті: У 17.3, 19.3; АД 11)
- Компетентна установа заповнює частину А і направляє два примірники застрахованій особі або установі за місцем проживання, якщо він був підготовлений у відповідь на її запит. Ця установа заповнює частину В і повертає формуляр компетентній установі.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 121** – Формуляр для призначення допомоги в натуральній формі пенсіонерам (Статті: У 19.2; АД 15)
- Компетентна установа медичного страхування і установа, що надає пенсію, заповнюють частину А і направляють два примірники пенсіонерів або установі за місцем проживання, якщо формуляр був підготовлений у відповідь на її запит. Ця установа заповнює частину В і повертає один примірник до установи медичного страхування.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 113** – Госпіталізація, повідомлення про надходження до медичного закладу і виписку із медичного закладу (Статті: У 16.1.3, 17.1, 32.1; АД 13, 25.1)
- **RO/L 114** – Надання допомоги у натуральній формі (Статті: У 16.5, 17.2; АД 12)
- Установа за місцем перебування або проживання заповнює частину А, залишаючи частину В порожньою, і направляє його до компетентної установи.
- Установа за місцем перебування або проживання заповнює частину А і направляє два примірники компетентній установі, яка заповнює частину В і повертає один примірник до установи за місцем перебування або проживання.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 115** – Заява на отримання допомоги у зв'язку з непрацездатністю (Статті: У 18, 32.2; АД 14, 25.2)
- **RO/L 117** – Призначення допомоги у грошовій формі у зв'язку з непрацездатністю (Статті: У 18, 32.2; АД 14, 25.2)
- **RO/L 118** – Повідомлення про невизнання або припинення непрацездатності (Статті: У 18, 32.2; АД 14, 25.2)
- Установа за місцем перебування або проживання направляє формуляри компетентній установі;
- Отримавши формуляр RO/L 115, компетентна установа заповнює формуляр RO/L 117 і направляє його установі за місцем перебування або проживання;
- Установа за місцем перебування або проживання готує два примірники (один примірник направляє відповідній особі, другий – установі).

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 125** – Індивідуальний реєстр фактичних витрат (Статті: У 21, 32.5, 41.6; АД 17, 25.3, 28.4)
- Індивідуальний формуляр для кожної особи заповнюється установою за місцем перебування або проживання (Румунія), який потім направляється до компетентної установи (Люксембург) для відшкодування витрат.

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- Глава 2 – Пенсії у зв'язку з інвалідністю/за віком (по старості)/у зв'язку з втратою годувальника
- Статті 22-27
 - Спеціальні правила підсумовування (22)
 - Продовження облікового періоду (23)
 - Підсумовування періодів страхування, накопичених на території третьої сторони (24)
 - Призначення допомоги (розрахунок за принципом пропорційності («prorate temporis»)) (25)
 - Період страхування менше одного року (26)
 - Особливості законодавства Люксембурга (27)
- Глава 2 – Пенсії у зв'язку з інвалідністю/за віком (по старості)/у зв'язку з втратою годувальника
- Статті 18-23
 - Подання заяви на отримання пенсії (18)
 - Розгляд заяви на отримання пенсії (19)
 - Повідомлення про прийняте рішення (20)
 - Виплата пенсій (21)
 - Перерахунок, призупинення або припинення виплати пенсії (22)
 - Статистика (23)
- **RO/L 202/203/204**
- **RO/L 205, RO/L 211**
- **RO/L 213, RO/L 215**

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 202**
- **RO/L 203**
- **RO/L 204**
- Розгляд заяви на отримання пенсії за віком (по старості)/у зв'язку з втратою годувальника/ у зв'язку з інвалідністю
- **RO/L 205**
- Формуляр про страхову історію
- Формуляр видається компетентною установою за місцем проживання заявника. Якщо заявник підпадає під дію законодавства договірної сторони, на території якої він проживає, до заяви додається формуляр RO/L 205. Також додаються всі документи про страхову історію заявника на території іншої договірної сторони. Якщо відповідна особа проживає на території третьої сторони, установою, що розглядає заяву, може бути установа однієї із договірних сторін, до якої була направлена заява.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 210 – 211**
 - Повідомлення про рішення (Стаття АД 20)
- Установа, що розглядає заяву у Румунії або Люксембурзі, заповнює відповідний формуляр і направляє по одному примірнику заявнику та іншій компетентній установі, додаючи копію власного рішення.

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- **RO/L 215**
 - Адміністративний звіт про статус пенсіонера (Стаття 28 АД)
- Установа, що готує звіт (місцевий підрозділ з питань пенсійного забезпечення), направляє його до установи у Люксембурзі, що його затребувала.

Реалізація Угод Румунія/Люксембург

- Глава 3 – Допомога у зв'язку зі смертю
- Статті 28-29 Незастосування принципу територіальності (28)
 - Правило пріоритетності (29)
- Глава 3 – Допомога у зв'язку зі смертю
- Стаття 24
- Надання допомоги у зв'язку зі смертю
- **RO/L 124** – Заява на отримання допомоги у зв'язку зі смертю направляється або до компетентної установи, або до установи за місцем проживання разом із підтверджувальними документами, що їх затребувала компетентна установа.

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- Глава 4 – Допомога у зв'язку з нещасним випадком на виробництві і професійним захворюванням
- Статті 30-33
 - Професійне захворювання у випадку здійснення будь-якої діяльності на територіях обох договірних сторін (30)
 - Врахування попередніх нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань (31)
 - Місце перебування або проживання на території іншої договірної сторони (32)
 - Тимчасове перебування або проживання на території іншої договірної сторони (33)
- Глава 4 – Допомога у зв'язку з нещасним випадком на виробництві і професійним захворюванням
- Стаття 25
- Призначення допомоги в натуральній або грошовій формі, а також відшкодування витрат між установами.
- **RO/L 123**– Призначення допомоги у зв'язку з нещасним випадком на виробництві і у зв'язку з професійним захворюванням

.....

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Глава 5 – Допомога по безробіттю• Статті 34-38<ul style="list-style-type: none">– Спеціальні правила підсумовування (34)– Мінімальний період зайнятості (35)– Врахування попередніх періодів отримання допомоги (36)– Врахування членів сім'ї (37)– Місце проживання (38) | <ul style="list-style-type: none">• Глава 5 – Допомога по безробіттю• Стаття 26<ul style="list-style-type: none">– Формуляр для підсумовування періодів страхування |
|--|--|
-

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• RO/L 301 – 302 – Формуляр про періоди страхування і членів сім'ї, що їх враховують при призначенні допомоги по безробіттю (Статті: У 6, 34, 36, 37; АД 26) | <ul style="list-style-type: none">• Установа, яка переадресовує (Місцеве агентство зайнятості), заповнює частину А і направляє два примірники до установи, до якої звернулися. Остання заповнює частину В і направляє один примірник до установи, яка переадресовує. |
|---|--|
-

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Глава 6 – Родинна допомога• Статті 39-40<ul style="list-style-type: none">– Спеціальне правило підсумовування (39)– Призначення допомоги (40) | <ul style="list-style-type: none">• Глава 6 – Родинна допомога• Стаття 27<ul style="list-style-type: none">– Формуляр про підсумовування періодів проживання |
|---|---|
-

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• RO/L 405 – Формуляр про періоди страхування або проживання | <ul style="list-style-type: none">• Установа, яка переадресовує, заповнює частину А і направляє два примірники свідоцтва до установи, до якої звернулися. Остання заповнює частину В і направляє один примірник до установи, яка переадресовує. |
|---|---|

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- Частина IV – Інші положення
- Статті 41-49
 - Адміністративні заходи і співробітництво (41)
 - Використання офіційних мов (42)
 - Звільнення від оподаткування і сертифікації (43)
 - Подання запиту (44)
 - Відповідальність третьої сторони (45)
 - Відшкодування переplat (46)
 - Процедура виконання (47)
 - Валюта платежів (48)
 - Врегулювання спорів (49)
- Частина V – Перехідні і прикінцеві положення
- Частина IV – Інші положення
- Статті 28-33
 - Адміністративний контроль і медичний огляд (28)
 - Процедура контролю у випадку надання соціальної допомоги (29)
 - Обмін інформацією (30)
 - Банківські реквізити (31)
 - Відновлення виплати допомоги (32)
 - Набуття чинності і термін дії (33)
- **RO/L 213** – Медичний звіт (Стаття АД 28)

Реалізація Угоди Румунія/Люксембург

- Інші формуляри :
- **RO/L 001** – запит про надання інформації, форм, повернення
- **RO/L 107** – заява на отримання формуляра про призначення допомоги в натуральній формі
- **RO/L 108** – повідомлення про призупинення або відміну права на допомогу в натуральній формі

Реалізація інших угод

- Інші угоди Румунії, що їх реалізують із використанням погоджених формулярів на основі типових Е-формулярів:
- Чеська Республіка (підписана 24/09/2002)
 - Спрощені формуляри (RO/CZ 107, RO/CZ 111, RO/CZ 113, RO/CZ 114, RO/CZ 125, RO/CZ 126, RO/CZ 202, RO/CZ 203, RO/CZ 2004, RO/CZ 205, RO/CZ 207, RO/CZ 213, RO/CZ 301)
- Угорщина (підписана 20/10/2005)
 - Погоджені формуляри про медичне страхування (RO/H 001, RO/H

104, RO/H 106, RO/H 107, RO/H 108, RO/H 109, RO/H 111, RO/H 112, RO/H 114, RO/H 115, RO/H 118, RO/H 121, RO/H 125)

Реалізація угод і регламентів

- Адміністративні заходи:
 - Розвиток адміністративної спроможності задіяних установ
 - Розроблення внутрішніх формулярів заяв
 - Впровадження інформаційних технологій (Картка європейського медичного страхування EHIC, розрахунок пенсій MERCUR)
 - Навчання співробітників, що задіяні у реалізації міжнародних документів у сфері соціального забезпечення
 - Інформування застрахованих осіб

ВПРАВИ

Вправа 1

Пан Сміт, громадянин Люксембурга, працює на компанію у Люксембурзі. Компанія відкриває філіал у Румунії. Тому головний офіс у Люксембурзі направляє у відрядження пана Сміта до Румунії на період 12 місяців.

Питання: *Які процедури необхідно виконати, щоб на пана Сміта у подальшому поширювалася дія законодавства Люксембурга?*

Відповідь: Роботодавець просить компетентну установу у Люксембурзі видати формуляр RO/L 101, який підтверджує, що на пана Сміта і надалі поширюється законодавство Люксембурга; найманий працівник подає цей формуляр до установи в Румунії (Національний дім з питань пенсій та інших прав у сфері соціального страхування). Національна медична страхова компанія також повинна бути поінформована. Найманий працівник зберігає один примірник документа, щоб у разі контрольних перевірок він міг підтвердити, що застрахований у Люксембурзі.

Вправа 2

Відкриття філіалу відкладається на пізніший термін, і 12 місяців відрядження недостатньо. Період перебування пана Сміта у Румунії продовжується на 6 місяців після первинного періоду тривалістю 12 місяців.

Питання: *Які можливості надаються роботодавцю із Люксембурга? Які процедури необхідно виконати, щоб на пана Сміта і надалі поширювалося законодавство Люксембурга?*

Відповідь: Іще до завершення першого періоду відрядження роботодавець повинен зробити запит на продовження періоду відрядження, подавши формуляр RO/L 102 до установи в Румунії, яка, у разі згоди, заповнює частину В формуляра.

Вправа 3

Пані Енахе, громадянка Румунії, перебуває у відпустці і подорожує до Люксембурга, щоб провідати друга. Так трапилося, що вона послизнулася на вулиці і підвернула ногу. Вона потребує медичної допомоги. За правилами системи Люксембурга, вона має оплатити рахунок за надану медичну допомогу.

Питання: *Що повинна зробити пані Енахе, щоб їй відшкодували вартість наданої медичної допомоги?*

Відповідь: Пані Енахе повинна надати формуляр RO/L 111 і рахунок, виписаний установою медичного страхування Люксембурга (Фонд страхування

працівників на випадок захворювання), щоб отримати відшкодування витрат на медичні послуги.

Вправа 4

Пані Дюма, пенсіонерка із Люксембурга, потребує лікування термічними ваннами. Оскільки у Люксембурзі немає термічних ванн, що їй підходять, пані Дюма хоче поїхати до Румунії у Байле Фелікс, де живе її друг.

Питання: *Які процедури повинна виконати пані Дюма? За яких умов їй може бути відмовлено у лікуванні?*

Відповідь: Пані Дюма повинна отримати формуляр RO/L 112 від установи медичного страхування Люксембурга, де вона застрахована; якщо такий вид лікування не включений до переліку видів медичного лікування, що оплачується цією установою, у такому лікуванні може бути відмовлено.

Вправа 5

Пан Іонеску, громадянин Румунії, проживає у Люксембурзі, де пропрацював 5 років. Він одружується із румункою і повертається працювати до Румунії. Через 2 місяці роботи в Румунії лікар рекомендує йому взяти лікарняний.

Питання: *Чи може ця особа мати право на грошову допомогу згідно із системою Румунії?
Які процедури повинна виконати установа Румунії і який формуляр повинен бути заповнений?*

Відповідь: Передумовою призначення допомоги у зв'язку із хворобою у Румунії є сплата внесків протягом щонайменше 1 місяця протягом останніх 12 місяців, ця умова виконана і немає необхідності заповнювати формуляр RO/L 104 про підсумовування періодів страхування.

Вправа 6

Пан Жеоржеску працює і проживає у Люксембурзі. Його дружина, незайнята, живе із їхніми дітьми у Румунії.

Питання: *Хто відповідає за призначення допомоги у натуральній формі (і за чий рахунок), і які процедури необхідно виконати?*

Відповідь: пан Жеоржеску повинен заповнити формуляр RO/L 109, що видається компетентною установою Люксембурга, яка також покриває витрати.

Вправа 7

Румунський дипломат працює у посольстві Румунії в Люксембурзі і живе у Люксембурзі із своєю сім'єю.

Питання: *Законодавство про соціальне страхування якої країни поширюється на дипломата і членів його сім'ї?*

На яку допомогу в рамках медичного забезпечення вони мають право і які процедури вони повинні виконати?

Відповідь: На них поширюється законодавство Румунії. Вони повинні заповнити формуляр RO/L 106, на підставі якої дипломат і його сім'я реєструються в установі медичного страхування Люксембурга і отримують таку ж медичну допомогу, як і громадяни Люксембурга.

Вправа 8

Згаданий вище румунський дипломат захворів і потребує лікарняного. Він отримав медичну довідку від лікаря.

Питання: *Які процедури необхідно виконати, щоб дипломату призначили допомогу у грошовій формі?*

Відповідь: Протягом 3 днів він повинен відвідати установу у Люксембурзі, яка направляє формуляр RO/L 115 і медичну довідку від лікаря до компетентної установи в Румунії. Останній розглядає запит і направляє повідомлення на основі формуляра RO/L 117; у разі відмови направляється формуляр RO/L 118, в якому вказуються причини відмови.

Вправа 9

Пан і пані Іонеску, румунські пенсіонери, мають намір переїхати до своєї дочки, що живе у Люксембурзі.

Питання: *Які процедури необхідно виконати у Румунії, щоб мати право на медичне забезпечення у Люксембурзі?*

Відповідь: Перед від'їздом із Румунії вони повинні запросити формуляр RO/L 121 у Національній компанії медичного страхування, де вони застраховані, і подати цю довідку до установи медичного страхування у Люксембурзі за місцем проживання; остання реєструє пана і пані Іонеску і повертає один примірник документа Національній компанії медичного страхування у Румунії.

Вправа 10

Пан Жеоржеску – пенсіонер, він живе у Румунії. Він отримує пенсію від румунської сторони за 15 років трудової діяльності і пенсію від сторони Люксембурга за 20 років трудової діяльності.

Питання: *Яка установа відповідає за допомогу з медичного забезпечення у грошовій формі для пана Жеоржеску?*

Яка установа відповідала б за вказану допомогу, якби пан Жеоржеску отримував пенсію лише зі сторони Люксембурга?

Відповідь: У першому випадку за витрати, пов'язані з медичним забезпеченням, відповідає Національна компанія медичного страхування Румунії. У другому випадку – установа Люксембурга.

Вправа 11

Пан Дюма, попрацювавши 5 років у Люксембурзі, втратив роботу, але знайшов іншу у Румунії. Однак через 3 місяці румунська компанія закрилася. Пан Дюма звертається до місцевого агентства зайнятості, щоб зареєструватися як безробітний.

Питання: *Чи має право пан Дюма на допомогу по безробіттю? Які процедури необхідно виконати?*

Відповідь: Оскільки він пропрацював щонайменше 3 місяці у Румунії, він може звернутися за допомогою по безробіттю, але для отримання допомоги по безробіттю необхідний період страхування щонайменше 12 місяців протягом останніх 24 місяців. Агентство зайнятості Румунії заповнює частину А формулярів RO/L 301-302 і направляє їх до установи у Люксембурзі, яка заповнює частину В формуляра і повертає один примірник.

Координація систем соціального забезпечення в Європейському Союзі

Модуль 1: Огляд регламентів ЄС № 883/2004 і № 978/2009

Модуль 2: Координація допомоги у зв'язку із хворобою

Модуль 3: Координація родинної допомоги на дітей за кордоном

Модуль 4: Координація допомоги по безробіттю

Модуль 1: Огляд регламентів ЄС № 883/2004 і № 987/2009 (види допомог, рівноправність і асиміляція фактів)

1. Сфера застосування Регламенту (ЄС) № 883/2004 з огляду на обставини, пов'язані з предметом розгляду (*ratione materiae*)

Стаття 3 Регламенту (ЄС) № 883/2004 визначає види допомог, до яких застосовується Регламент. Документ містить вичерпний перелік видів допомог в рамках соціального забезпечення, на які він поширюється, регулює надання спеціальних видів допомоги у грошовій формі в рамках систем, які не передбачають сплати внесків, що регулюються статтею 70, і виключає зі сфери застосування допомоги в рамках соціальної допомоги і схеми відшкодувань.

Усі держави-члени ЄС, у яких застосовується Регламент, повинні забезпечити координацію надання допомог в рамках соціального забезпечення згідно із правилами, що їх містить Регламент. Це означає, що першим кроком є класифікація видів соціальної допомоги згідно із категоріями, зазначеними у Статті 3.

Види допомоги в рамках соціального забезпечення

Види допомоги в рамках соціального забезпечення повинні відповідати двом умовам:

1. Вони повинні регулюватися **законодавством** у значенні Статті 1 (I).

Цей термін охоплює законодавчі акти, регламенти та інші постанови і виключає галузеві угоди¹⁰⁹, незалежно від того, чи вони були укладені на підставі рішення органів влади про надання їм статусу обов'язкових або про розширення сфери їх застосування (крім випадків, коли держава-член зробила однозначну заяву про протилежне).

¹⁰⁹ Європейський Суд, справа C-253/90 від 06.02.1992, Со проти Бельгії; справа 313/82 від 15.03.1984, Tiel Utrecht.

Стаття 9 вимагає від держав-членів уточнення у декларації, яке законодавство і системи підпадають під дію Регламенту № 883/2004. Європейський Суд прийняв рішення стосовно попереднього Регламенту № 1408/71, згідно з яким факт, що національний закон або положення, зазначене у декларації щодо цього положення, не є сам по собі доказом, що цей закон або положення не входить до сфери застосування Регламенту; з іншого боку, факт, що держава-член зазначила закон у своїй декларації, повинен визнаватися як доказ, що допомога, надана на підставі цього закону, є допомогою в рамках соціального забезпечення у значенні, вказаному у Регламенті.¹¹⁰ Термін «законодавство» не включає угоди про соціальне забезпечення, укладені між державою-членом і державою, що не є членом ЄС.¹¹¹

Сфера застосування Регламенту не обмежується так званими опорними складовими систем соціального забезпечення, він також поширюється на передбачені законом базові системи/програми і додаткові системи/програми¹¹². Таким чином можна зробити висновок, що *додаткові обов'язкові програми пенсійного забезпечення*, які запроваджені в наші дні у багатьох країнах, також підпадають під дію Регламенту. Той факт, що ці програми досить часто знаходяться в управлінні приватних страхових компаній, у даному випадку не має значення.

Законодавство, згідно з яким одержувачі набувають офіційно визнаний статус, який не передбачає індивідуальної оцінки або оцінки на власний розсуд потреб або персональних обставин, стає одним із принципів сфери соціального забезпечення у значенні Регламенту.¹¹³ Сам факт, що система фінансується за рахунок податків, не обов'язково означає виключення її зі сфери застосування Регламенту (див. Статтю 3 (2) Регламенту). Також системи, що фінансуються лише за рахунок внесків роботодавців (наприклад, допомога у зв'язку із хворобою, що виплачується роботодавцем¹¹⁴), можуть підпадати під дію Регламенту.

2. Вони повинні виплачуватися при настанні **подій**, зазначених у Статті 3 (1) Регламенту (ЄС) № 883/2004. Цей перелік подій є вичерпним, і галузь соціального забезпечення, не зазначена у цьому списку, не підпадає під дію Регламенту. Тому держава-член, у якій діє Регламент, повинна визначити, чи повинна допомога, яку вона визначила як допомогу у грошовій чи натуральній формі в рамках системи соціального забезпечення, розглядатися як:

- (1) допомога у зв'язку із хворобою
- (2) материнська або еквівалентна батьківська допомога
- (3) допомога у зв'язку з інвалідністю
- (4) допомога за віком (по старості)
- (5) допомога у зв'язку з втратою годувальника
- (6) допомога у зв'язку із нещасним випадком на виробництві або професійним

¹¹⁰ Європейський Суд, справа 35/77 від 29.11.1977, Beerens; справа C-237/78 від 12.7.1979, Palermo, born Troia.

¹¹¹ Європейський Суд, справа C-23/92 від 02.08.1993, Grana-Novoa; див. також Європейський Суд, справа C-55/00 від 15.01.2002, Gottardo.

¹¹² Європейський Суд, справа 147/87 від 17.12.1987, Zaoui.

¹¹³ Європейський Суд, справа 79/76 від 31.3.1977, Fossi.

¹¹⁴ Європейський Суд, справа 45/90 від 03.06.1992, Paletta.

захворюванням

- (7) допомога у зв'язку зі смертю
- (8) допомога по безробіттю
- (9) допенсійна допомога або
- (10) родинна допомога.

Така класифікація видів національної допомоги не завжди дається просто. Вона опирається повністю на фактори, що стосуються кожного окремого виду допомоги, зокрема *мету і умови* для її призначення, а не на факт, чи національне законодавство описує чи ні цю допомогу як конкретну допомогу в рамках соціального забезпечення.

Допомога в рамках соціального забезпечення, яка гарантує мінімальні засоби до існування, в цілому не може бути віднесена до однієї із галузей соціального забезпечення, зазначених у Статті 3 (1) Регламенту, і тому не є допомогою в рамках соціального забезпечення у тому значенні, як це подано у Регламенті.¹¹⁵

Соціальна і медична допомога

Соціальна і медична допомога не підпадають під дію Регламенту (ЄС) № 883/2004. Ключова філософія Регламенту полягає в тому, що соціальне забезпечення і соціальна допомога опираються на протилежні концепції. Вони виключають одна одну.¹¹⁶

Допомога в рамках соціального забезпечення - це допомога, яка:

- надається заявникам на підставі законодавчо встановленого статусу;
- без індивідуальної оцінки особистих потреб на власний розсуд.

Соціальна допомога традиційно призначена для подолання бідності, тобто її надання залежить від фінансових потреб відповідних осіб незалежно від причин такої потреби. При оцінці критерію фінансових потреб здійснення перевірки матеріального становища, звичайно, важливий фактор. Однак критерій фінансових потреб не є абсолютним, оскільки законодавство деяких держав-членів припускає, за смыслом правової норми і з огляду на категорії одержувачів, що такі особи не мають достатнього доходу.¹¹⁷

Схеми відшкодування

Регламент не застосовується у випадку схем відшкодування, в рамках яких держава бере на себе відповідальність за шкоду, понесену особами внаслідок війни, кримінальних дій, дій державних осіб або з політичних чи релігійних причин.

¹¹⁵ Європейський Суд, справа 249/83 від 27.03.1985, Hoesckx;; справа C-66/92 від 02.08.1993, Acciardi, справа 122/84 від 27.03.1985, Scrivner.

¹¹⁶ Однак види допомоги, що виключені із сфери застосування Регламенту № 883/2004, все ж можна класифікувати як соціальна перевага у значенні Статті 7 (2) Регламенту № 1612/68. Термін «соціальна перевага» у значенні Статті 7 (2) Регламенту № 1612/68 дуже широкий, він включає всі переваги, які, незалежно від зв'язку із контрактом про наймання на роботу, надаються національним працівникам в першу чергу через те, що вони мають об'єктивний статус працівників або в силу факту проживання на національній території, і поширення цих переваг на працівників, що є громадянами іншої держави-члена, таким чином може спростити пересування таких працівників в межах співтовариства.

¹¹⁷ Див. Європейський Суд справа C-154/05 від 06.06.2006, Kersbergen-Lapand Dams-Schipper, ECRI-16249

Допомога в рамках спеціальних програм допомоги у грошовій формі, не обумовленої сплатою внесків

Існують також комбіновані види допомоги, які мають ознаки як класичного соціального забезпечення, так і соціальної допомоги.

Ця особлива категорія допомог регулюється Статтею 70 Регламенту № 883/2004; вони називаються «**допомога в рамках спеціальних програм допомоги у грошовій формі, не обумовленої сплатою внесків**» і повинні бути включеними до списку у Додатку X Регламенту. Наслідком є те, що їх виплата призупиняється у випадку проживання за кордоном.

Допомога може бути віднесена до цієї категорії у разі, якщо вона відповідає трьом умовам:

- а) Вона повинна бути «спеціальна», тобто або забезпечувати прожитковий мінімум з урахуванням економічної і соціальної ситуації у державі-члені, або ж забезпечувати виключно особливий захист для інвалідів, повинна бути тісно пов'язаною із соціальними умовами відповідної особи у відповідній державі-члені.
- б) Вона повинна фінансуватися виключно за рахунок обов'язкового оподаткування, призначеного для покриття загальних державних витрат на соціальні потреби, а умови надання і розрахунку розміру допомоги не можуть залежати від будь-яких внесків з боку одержувача.
- с) Вона повинна бути зазначена у Додатку X.¹¹⁸

Розмір таких комбінованих допомог зазвичай є фіксованим, і вони виплачуються особам, що живуть за межею бідності у випадках, перерахованих у Статті 3 (1). У той же час, вони повинні або сприяти попередженню бідності, або сприяти соціальній інтеграції, щоб належати до «спеціальних». Допомога у зв'язку з інвалідністю зазвичай не є спеціальною у зазначеному сенсі, якщо вона не надається з метою задоволення особливих потреб у контексті соціальної інтеграції одержувачів, що ускладнюється фактом інвалідності.

Допомога, що виплачується з метою відшкодування додаткових витрат, спричинених інвалідністю і з метою поліпшення стану здоров'я і якості життя особи як такої, що залежить від догляду, була класифікована Європейським Судом як допомога у зв'язку з довготривалим доглядом і таким чином була віднесена до категорії допомоги у зв'язку із хворобою.¹¹⁹

2. Рівноправність і асиміляція фактів

Заборона дискримінації за ознакою громадянства – одна із головних опор Договору ЄС, а також є однією із опор координації соціального забезпечення згідно з конвенціями МОП. Цей принцип закладений у Статті 3 Регламенту (ЄЕС) № 1408/71, а також закріплений у Статті 4 Регламенту (ЄС) № 883/2004. Він передбачає, що особи, до яких застосовується Регламент (ЄС) № 883/2004, незалежно від місця їхнього проживання, мають однакові обов'язки і права на допомогу згідно із законодавством будь-якої іншої держави-члена.

Принцип рівноправності застосовується як до прямої, так і непрямой дискримінації за ознакою громадянства.

Пряма дискримінація має місце, коли відкрито робиться розрізнення за ознакою

¹¹⁸ Стаття 4 (2а) Регламенту № 1408/71, Стаття 70 Регламенту № 883/04.

¹¹⁹ Європейський Суд, справа C-299/05 від 18.10.2007, Комісія проти Європейського Парламенту і Ради Європейського Союзу, ECRI- 8695.

громадянства. Прикладом прямої дискримінації служить правова норма, яка дозволяє виплачувати певні допомоги або виплачувати певні допомоги за кордон тільки громадянам Молдови.

Непряма дискримінація має місце, коли правова норма не робить розрізнення за ознакою громадянства, але на практиці існують негативні наслідки для громадян інших країн. Європейський Суд вбачає непряму дискримінацію навіть тоді, коли особам-громадянам відповідної держави-члена простіше задовольнити вимоги, встановлені законодавством, ніж особам-громадянам інших держав-членів. Це означає, що умови, встановлені національним законодавством, можуть нести в собі непряму дискримінацію, коли вони, навіть не зважаючи на їх застосування без урахування громадянства, можуть бути задоволені простіше і швидше національними працівниками, між працівниками-мігрантами, або коли є ризик, що вони можуть завдавати особливої шкоди працівникам-мігрантам.¹²⁰

Якщо заявник засвідчив, що якесь правило обмежує права в основному або виключно осіб із певним громадянством, тягар доведення переходить на відповідну державу, яка повинна показати, що різниця у ставленні може бути обґрунтована об'єктивними судженнями, які не пов'язані із громадянством відповідної особи. Щоб зробити це, держава повинна довести відповідність правила. Це вимагає від держави довести, що правило:

- переслідує законну мету;
- є доречним (у тому сенсі, що воно дає можливість досягти законної мети) і
- є необхідним для досягнення цієї мети

Приклад 1:

Закон Люксембурга передбачав надання допомоги у зв'язку з материнством особам, які постійно проживали у Люксембурзі щонайменше один рік. Європейський Суд визнав це правило як таке, що несе в собі непряму дискримінацію; на практиці вимогу постійного проживання громадяни Люксембурга могли задовольнити легше, ніж громадяни інших держав-членів.¹²¹

Приклад 2:

Закон Німеччини передбачав, що якщо особа має право на пенсію у зв'язку з нещасним випадком на виробництві і на пенсію за віком, то розмір пенсії за віком скорочується, якщо сума двох пенсій перевищує 95% річного заробітку працівника, на основі якого розраховувалася пенсія. Однак, якщо пенсія у зв'язку із нещасним випадком на виробництві виплачувалася органами не Німеччини, а іншої держави-члена, то і в такому випадку пенсія за віком скорочувалася, незалежно від того, чи сума пенсій перевищувала 95% річного заробітку працівника. Європейський Суд визнав, що таке положення несе в собі непряму дискримінацію за ознакою громадянства, оскільки через нього працівники-мігранти опинялися у менш вигідному становищі.

Німеччина заперечила, зазначивши, що закон був об'єктивно обґрунтованим, тому що дуже складно визначити розмір заробітку в іншій державі-члені. Європейський Суд відхилив цей аргумент. Очевидно, Європейський Суд не був переконаний у тому, що намір уникнути адміністративних труднощів може виправдати дискримінаційний характер закону.¹²²

¹²⁰ Європейський Суд, справа C-332/05 від 18.01.2007, Celozzi, ECRI-563, пп. 24 – 27.

¹²¹ Європейський Суд, справа C-111/91 від 10.03.1993, Комісія проти Люксембургу, ECRI-817.

¹²² Європейський Суд, справа 10/90 від 7.03.1991, Masgio, ECR 1119.

Приклад 3:

Закон Франції передбачав допомогу жінкам у віці старше 65 років, які мали багатодітні сім'ї. Однак, ця допомога виплачувалася за умови, що принаймні п'ятеро дітей є громадянами Франції, тобто народжені на території Франції.

Ці вимоги не несли в собі прямої дискримінації, оскільки не було вимоги, що жінка-заявниця на отримання допомоги повинна бути французенкою. Однак Європейський Суд визнав, що умови отримання допомоги несли в собі непрямую дискримінацію, оскільки менш імовірно, що жінки з іншим громадянством могли б мати принаймні п'ятеро дітей французької національності, ніж жінки французької національності.

Франція обґрунтувала таку вимогу тим, що правило було введене, аби підвищити рівень народжуваності у Франції, а не в якійсь іншій країні. Європейський Суд відхилив цей аргумент. Один із фактів, який взяв до уваги Європейський Суд, було те, що допомога призначалася для жінок віком старше 65 років. З цього випливає, що Суд врахував той факт, що жінки дітородного віку навряд чи народжуватимуть більше дітей, щоб у літньому віці отримувати допомогу. Тому такий захід не був доречним у тому сенсі, що він сприяє досягненню законної мети – підвищення рівня народжуваності.¹²³

Приклад 4:

Законодавство Німеччини передбачало, що пенсії, обумовлені внесками, сплаченими до і протягом другої світової війни за межами нинішньої території Федеративної Республіки Німеччини, виплачуватимуться виключно на території Німеччини, і не будуть виплачуватися потенційним одержувачам, які проживають за кордоном. Щоб забезпечити виконання цього винятку з урахуванням регламентів ЄС, у Додаток VI до Регламенту №1408/71 була включена спеціальна стаття, яка передбачала чинність цього винятку в межах застосування зазначеного Регламенту.

Коли ця справа була винесена на розгляд Європейського Суду у 2006 р., Суд постановив таке:

По-перше, Суд відхилив аргумент, що зазначені пенсійні виплати розглядалися як «виплати жертвам війни чи її наслідків» і тому виключив їх із видів допомоги, виплата яких регулюється Регламентом. Суд наголосив, що цей вид допомоги був призначений для одержувачів без будь-якої індивідуальної або довільної оцінки персональних потреб і що він має відношення до одного із ризиків, чітко зазначеного у Регламенті, зокрема, старість, інвалідність або смерть, а тому цей вид допомоги повинен розглядатися як будь-яка допомога за віком (по старості), у зв'язку з інвалідністю або у зв'язку з втратою годувальника.

Суд визнав, що відміна статті Регламенту про проживання була гарантована лише положенням «за винятком випадків, коли Регламентом передбачене інше», і що виняток із загального правила експорту допомоги у грошовій формі був передбачений для цього виду допомоги Додатком IV Регламенту. Однак це пов'язано із застосуванням принципу свободи пересування, гарантованого Договором про Європейське Співтовариство. Суд дійшов висновку, що відсутність можливості експорту пенсій, що виплачуються за рахунок внесків, зроблених за межами території країни, ускладнить або навіть унеможливить реалізацію права на вільне пересування відповідними особами, а тому становить перешкоду для

¹²³ Європейський Суд, справа 237/78 від 12.07.1979, Toia, ECR 2645.

такої свободи.

Суд також розглянув питання, чи така відмова може бути об'єктивно виправданою. Однак, Суд не виявив такого:

- що призначення допомоги було тісно пов'язане і соціальним оточенням одержувача;
- що експорт цього виду допомоги може серйозно підірвати фінансовий баланс системи соціального забезпечення.

У результаті Суд не визнав право Німеччини обмежитися виплатою цієї допомоги лише особам, які проживають у Німеччині, тому що це прямо суперечить фундаментальній меті Європейського Союзу, яка полягає у заохоченні до пересування осіб у межах Союзу.¹²⁴

Приклад 5:

У нідерландській справі про мінімальну допомогу у зв'язку з інвалідністю для молодих осіб-інвалідів (Wajong), Суд постановив, що допомога повинна розглядатися як спеціальна допомога, що не обумовлена сплатою внесків, у значенні Додатка X Регламенту № 883, хоча цей вид допомоги не належить до видів допомоги для осіб, що живуть за межею бідності. Однак її виплата також не обумовлена періодами трудової діяльності або внесками (тобто виплачується за рахунок сплачених податків) і призначена для того, щоб подолати нужденність, гарантуючи мінімальний прожитковий рівень молодим особам-інвалідам. Оскільки її розмір розраховується на основі мінімальної заробітної плати у Нідерландах, то враховується рівень життя у цій країні, і тому є тісний зв'язок із соціально-економічними умовами. Комісія Європейського Союзу у зв'язку з цим також наголосила, що більшість молодих осіб-інвалідів не мали б достатньо засобів до існування, якби не отримували цю допомогу.¹²⁵

При розгляді іншої справи про той же вид допомоги Суд також постановив, що застосування критерію місця проживання не повинно виходити за межі того, що вимагається для досягнення законної мети, зокрема коли відповідна особа зберігає всі свої економічні і соціальні зв'язки із державою-членом, з якої вона походить.¹²⁶ У такій ситуації відсутність можливості експорту допомоги може розглядатися такою, що є «несправедливою».

Приклад 6:

Суд також вважає, що є законним для національних законодавчих органів висувати вимогу про наявність реальних зв'язків між заявником на батьківську допомогу (фінансується за рахунок оподаткування) і географічним ринком зайнятості. Тому Суд визнав виняток, що батьківська допомога не призначається, згідно із законодавством Німеччини, особам, які не проживали в Німеччині і які виконували лише незначні роботи у цій країні.¹²⁷

Принцип рівноправності допомог, доходу, фактів і подій

Принцип рівноправності, зазначений вище, був підсилений спеціальним положенням (Стаття 6), яке передбачає транскордонне визнання фактів і подій. По ряду справ, що розглядалися в Європейському Суді, були прийняті рішення

¹²⁴ Об'єднані справи C-396/05, C-419/05, C-450/05 від 18.12.2007, Habelt, Möserand Wachter, ECRI-.

¹²⁵ Європейський Суд, справа C-145/05 від 6.7.2006, Kersbergen-Lapand Dams-Schipper, ECRI-6249

¹²⁶ Європейський Суд, справа C-287/05 від 11.09.2007, Hendrix, ECRI-6909.

¹²⁷ Європейський Суд, справа C-212/05 від 18.7.2007, Hartmann, ECRI-6303).

на користь транскордонної асиміляції фактів або подій, що вимагається згідно з принципом рівноправності.¹²⁸

Згідно з цим принципом факти або події, що відбуваються в одній державі-члені, повинні враховуватися компетентною державою-членом так, ніби вони відбувалися на її території.

Приклад 7:

Працівник-мігрант, який стає безробітним і має право на збільшення допомоги по безробіттю, якщо він має жінку і дітей, також повинен мати таке право на збільшення допомоги, якщо його сім'я проживає в іншій державі-члені. Так само, доходи в результаті зайнятості в іншій державі-члені можуть бути підставою для припинення або призупинення права на допомогу по безробіттю у компетентній державі-члені.

Однак асиміляція фактів або подій, яка відбулася у державі-члені, не може зробити іншу державу-член компетентною або її законодавство застосовним.¹²⁹

Приклад 8:

Особа повертається на проживання до Молдови після того, як стала безробітною в іншій країні. Принцип асиміляції фактів не впливає на те, щоб Молдова стала компетентною державою у контексті виплати допомоги по безробіттю і не вимагає від Молдови застосовувати принцип підсумовування.

Так само, асиміляція фактів або подій, які відбулися в іншій державі-члені, не може зашкодити застосуванню принципу підсумовування періодів страхування, накопичених у іншій державі-члені.¹³⁰ Це означає, що періоди страхування не виникають внаслідок застосування принципу асиміляції фактів і подій, і періоди страхування, накопичені згідно із законодавством іншої держави-члена, враховуються виключно на основі застосування принципу підсумовування періодів.

¹²⁸ Європейський суд, справа 20/85 від 07.06.1988, Roviello, ECR 2805 – визначення пенсії по інвалідності; справа C-349/87 від 04.10.1991, Paraschi, ECRI-4501 – розширення часових рамок; об'єднані справи 45/92 і 46/92 від 09.12.1993, Leporeand Scamuffa, ECRI-6497 – визнання періодів непрацездатності за кордоном як передумова призначення пенсії за віком; справа C-131/96 від 25.6.1997, Mora Romero, ECR 3659 – визнання військової служби як підстави для продовження виплати пенсії сиротам; справа C-28/00 від 07.02.2002, Kauer, ECRI-1343 – виховання дітей за кордоном; справа C-290/00 від 18.04.2002, Duchon, ECRI-3567 – врахування потрапляння у нещасні випадки на виробництві під час перебування кордоном як передумова призначення пенсії; справа C-373/02 від 28.04.2004, Öztürk, ECRI-3605 – безробіття під час перебування за кордоном як передумова для призначення допомоги у зв'язку з раннім виходом на пенсію.

¹²⁹ Декларативна частина, п. 11 Регламенту 883/2004 (у Преамбулі до Регламенту).

¹³⁰ Декларативна частина, п. 10 Регламенту № 883/2004 також повністю відповідає рішенням Європейського Суду від 11.11.2004 по справі C-372/02, Adanez Vega, ECRI-10761. Під час розгляду справи пан Аданез Вега зробив посилання на факт, що згідно із законодавством Німеччини періоди військової служби, пройденої у Німеччині, повинні вважатися періодами страхування. Він проходив військову службу у Іспанії. На думу Аданеза Веги, заборона будь-якої дискримінації за ознакою громадянства громадян ЄС вимагає, щоб його військова служба в Іспанії була асимільована як військова служба в Німеччині. Однак Суд відхилив цей аргумент. Період військової служби може враховуватися, тільки якщо були задоволені умови для застосування положення про підсумовування періодів. Суд зазначив, що стаття 3 про рівноправність згідно із Регламентом № 1408/71 застосовується лише «із дотриманням спеціальних положень Регламенту». Оскільки існували спеціальні положення для регулювання призначення допомоги по безробіттю для безробітних осіб, які накопичили періоди страхування або зайнятості згідно із законодавством іншої держави-члена, ці спеціальні положення заміщують загальний принцип рівноправності, закріплений у Регламенті.

Приклад 9:

Законодавство країни А передбачає, що військова служба враховується при розрахунку пенсії. Це означає, що військова служба, яку пройшла відповідна особа згідно із законодавством країни В, буде враховуватися лише шляхом додавання періодів страхування (за умови, що військова служба вважається періодом страхування у країні В), але ніколи не буде вважатися періодом страхування, накопиченим у країні А.

Регламент (ЄС) № 883/2004

Регламенти ЄС координують європейські системи соціального забезпечення способом, який є:

- більш комплексним,
- більш точним,
- більш строгим,

ніж класичні двосторонні або багатосторонні угоди про соціальне забезпечення.

Регламент (ЄС) № 883/2004

Вони більш **точні**, тому що всі задіяні сторони збираються принаймні п'ять разів у Адміністративній комісії для обговорення питання, що представляють спільний інтерес, і коли можливо, для вирішення труднощів, які виникають. Вони також більш **точні** завдяки електронній базі обміну даними "EESSI", яка наразі запроваджуються на вимогу Комісії Європейського Союзу.

Регламент (ЄС) № 883/2004

Допомоги, до яких застосовується Регламент (ЄС) № 883/2004

Регламент (ЄС) № 883/2004

Вони більш **комплексні**, тому що охоплюють всі галузі соціального забезпечення (навіть види допенсійної допомоги) і всі види систем (у тому числі додаткові системи і допомоги, що надаються за рахунок внесків роботодавців), якщо вони передбачені законодавством.

Регламент (ЄС) № 883/2004

Вони більш **строгі** зокрема через судову практику Європейського Суду, який усунув численні перепони для більшої координації систем в інтересах працівників-мігрантів і громадян ЄС.

Допомога в рамках соціального забезпечення

Допомога повинна призначатися одержувачам без персональної або довільної оцінки персональних потреб, на підставі законодавчо закріпленої позиції

Тобто на основі статутів, регламентів та інших документів, за винятком індивідуальних чи галузевих угод

Допомога в рамках соціального забезпечення

- стосується одного із ризиків, зазначених у Статті 3(1)
- Тобто хвороба, материнство, інвалідність, старість, втрата годувальника, виробничий травматизм або професійне захворювання, допомога у зв'язку зі смертю, безробіття, передпенсійний вік, родинна допомога
- Декларація відповідно до Ст. 9 = обов'язкова на половину

Схеми відшкодування

- Регламент (ЕС) № 883/2004 не застосовується до схем відшкодування.
- Допомога, відносно якої держава бере на себе відповідальність за завдану шкоду і виплачує компенсацію, наприклад, таким особам:
 - жертви війни та її наслідків,
 - жертви злочинів,
 - жертви шкоди, що виникла внаслідок дій державних представників.

Соціальна і медична допомога

- Соціальна і медична допомога не підпадають під дію Регламенту (ЕС) № 883/2004
- Соціальна допомога зазвичай призначена для подолання бідності. У більшості випадків, але не обов'язково, призначається особам, що живуть за межею бідності, тобто її призначення залежить від особистих обставин і фінансових потреб.

Спеціальні допомоги у грошовій формі, не обумовлені сплатою внесків

- Існують гібридні, змішані допомоги, які мають ознаки як соціального забезпечення, так і соціальної допомоги.
- Вони повинні бути «спеціальними», тобто забезпечувати дохід на рівні прожиткового мінімуму або забезпечувати виключно специфічний захист для інвалідів, тісно пов'язаний із соціальним оточенням особи у відповідній державі.
- Вони повинні фінансуватися виключно за рахунок оподаткування.
- Вони повинні бути зазначені у Додатку X.

Заборона дискримінації за ознакою громадянства

Стаття 4

Рівноправність

Якщо інше не передбачене цим Регламентом, особи, до яких застосовується цей Регламент, повинні мати однакові права на ті ж допомоги і мати однакові зобов'язання, згідно із законодавством будь-якої держави-члена, що і її громадяни.

Приклади дискримінації

- Пенсійні виплати у повному розмірі підлягають експорту виключно для громадян країни, і не експортуються для не громадян
- Критерій проживання:

Допомога призначається лише особам, які проживають або проживали у країні протягом певного періоду. Ця умова проживання негативно позначається в першу чергу на іноземцях, тому що її легше задовольнити громадянам країни.

Доступ до допомоги або страхування надається особами, що мають дозвіл на постійне проживання.

Об'єктивні підстави

- Допомога тісно пов'язана із економічним і соціальним контекстом задіяної особи або ситуацією у державі (наприклад, пов'язана із забезпеченням доходу на рівні прожиткового мінімуму).
- Заявник на допомогу, що фінансується за рахунок оподаткування, не має реальних зв'язків із географічним ринком зайнятості країни.
- Експорт допомоги серйозно підриває фінансовий баланс системи соціального забезпечення.

Пряма і непряма дискримінація

- **Пряма дискримінація** має місце, коли робиться розрізнення за ознакою громадянства.
- **Непряма, або прихована дискримінація** має місце, коли законодавство не робить розрізень з огляду на громадянство, але практика обумовлює несприятливі умови виключно або переважно для громадян інших країн.

Тягар доведення

Якщо заявник засвідчив, що правило має негативний вплив переважно або виключно на осіб з іншим громадянством, тягар доведення переходить до відповідної держави, яка має довести, що правила є пропорційні і об'єктивно обґрунтовані причинами, іншими, ніж громадянство. Це означає, що потрібно довести, що правило:

- переслідує законну мету
- є доречним
- необхідне для досягнення мети

Асиміляція фактів і подій

Стаття 5

Рівноправність допомог, доходів, фактів і подій

Якщо інше не передбачене цим Регламентом і у світлі спеціальних положень про реалізацію, застосовується таке:

Асиміляція фактів і подій

- а) якщо згідно із законодавством **компетентної держави-члена** отримання **допомоги** в рамках системи соціального забезпечення або іншого **доходу** має певні правові наслідки, відповідні положення такого законодавства повинні також застосовуватися по відношенню до еквівалентних видів допомоги, стосовно яких виникає право згідно із законодавством іншої держави-члена або по відношенню до доходу, що надходить із іншої держави-члена.
- б) якщо згідно із законодавством **компетентної держави-члена** правові наслідки пов'язані із певними **фактами** або **подіями**, така держава-член повинна враховувати такі факти або події, що мають місце у будь-якій державі-члені так, ніби вони відбулися на її території.

Асиміляція фактів і подій

- Декларативна частина п. 10:
Цей принцип не суперечить принципу підсумовування періодів страхування.
- Декларативна частина п. 11:
Асиміляція фактів і подій у жодному разі не робить компетентною іншу державу-член, а її законодавство – застосовним.
- Декларативна частина п. 12:
Принцип асиміляції фактів і подій не повинен призводити до об'єктивно необґрунтованих результатів чи до дублювання допомоги одного виду в один і той же період.

Координація систем соціального забезпечення в Європейському Союзі

Модуль 1: Огляд регламентів ЄС № 883/2004 і № 978/2009

Модуль 2: Координація допомоги у зв'язку із хворобою

Модуль 3: Координація родинної допомоги на дітей за кордоном

Модуль 4: Координація допомоги по безробіттю

Модуль 2: Координація допомоги у зв'язку із хворобою

Для будь-кого, хто подорожує за кордон чи то з метою відпочинку, чи з метою працевлаштування, важливе значення має захист при настанні нещасного випадку чи захворювання. Національні системи охорони здоров'я не покривають витрати на медичну допомогу за кордоном. Тому подорожуючим за кордон рекомендується придбати страховий поліс приватних страхових компаній.

Однак якщо держави домовилися про координацію національних систем охорони здоров'я, то потреба у такому страховому полісі відпадає. З іншого боку, така координація доволі складна, тому що повинна враховувати різні можливі ситуації.

Головна проблема: значні розходження у національних положеннях про медичну допомогу

Один із базових принципів усіх інструментів координації у сфері соціального забезпечення полягає у наданні допомоги навіть якщо одержувач живе в іншій державі-учасниці договору, чи то на постійній основі, чи то тимчасово. Цей принцип «експорту допомог» може реалізовуватися досить просто, якщо допомога у грошовій формі перераховується на рахунок одержувача. Ситуація більш складна, коли мова йде про допомогу в натуральній формі.

Медична допомога, у тому числі амбулаторне лікування, стаціонарне лікування у медичному закладі, а також забезпечення ліків та медичного і хірургічного обладнання – це допомога «в натуральній формі», яку неможна просто перевезти за кордон. Могло б мати сенс, але не дуже значний, направлення лікаря за кордон кожного разу, коли застрахована особа хворіє під час перебування в іншій країні. Тому застрахована особа, яка потребує медичної допомоги, повинна звертатися до медиків за місцем перебування чи проживання за кордоном.

Ситуація також ускладнюється тим фактом, що організація медичної допомоги в рамках системи соціального забезпечення у європейських країнах суттєво відрізняється. Якщо говорити більш узагальнено, то можна розрізнявати два методи: пряма і непряма система.

У непрямій системі задіяні три сторони: особа чи установа, яка надає медичні послуги (лікар, медичний заклад, аптека), пацієнт і фонд соціального страхування. Сторона, що надає медичну допомогу, пов'язана із фондом страхування різноманітними контрактами, які визначають види медичного лікування, що покриваються системою, і розмір платежів, що їх має зробити фонд кожному надавачу медичних послуг. Інколи послуги вищого рівня (спа-лікування, заходи із реабілітації) повинні бути погоджені із фондом.

У рамках цього методу, що називається «плата за надану послугу», робиться погодження вартості довгого переліку медичних засобів і приписів, які, якщо вони були надані застрахованій особі, оплачуються фондом страхування. Досить часто кошти перераховуються фондом безпосередньо надавачу послуг, але у деяких випадках або в деяких країнах від пацієнта вимагається покрити витрати на медичну допомогу, а фонд у свою чергу відшкодовує пацієнту витрати повністю або частково. Іноді, і така практика стає дедалі більш поширеною, пацієнти повинні покривати частину витрат самостійно. І ця частина визначається або у відсотках, або як фіксована сума, або як різниця між ціною, погодженою із фондом соціального страхування, і фактичними витратами. Деякі країни також застосовують так званий «метод розрахунку на одну людину» для оплати послуг терапевта. Це означає, що сплачується фіксована сума за фіксований період, протягом якого лікарі надають послуги усім особам, що зареєстровані у нього.

В рамках прямої системи установа соціального забезпечення володіє, управляє і контролює всі необхідні медичні засоби. Таким чином установа несе відповідальність за якість і ефективність послуг, а також за їхню вартість. Такі прямі системи зазвичай зустрічаються у країнах, які покладаються не на метод страхування, а на національні системи охорони здоров'я, якими управляють урядові органи, що опікуються всім населенням.

Через усі ці причини країна, яка погоджується, що її установи забезпечують також медичні послуги підопічним під час їхнього перебування за кордоном, повинна враховувати всі вказані розбіжності.

Різні способи надання медичної допомоги за кордоном

Медичне обслуговування може надаватися на підставі двосторонньої або багатосторонньої угоди або ж в односторонньому порядку згідно із національним законодавством. Останній варіант – скоріше виняток і діє у разі невідкладної допомоги.

Найбільш зручний спосіб забезпечення медичного обслуговування за кордоном – це відшкодування витрат або безпосередньо надавачу послуг за кордоном, або

непрямо одержувачу послуг. Однак якщо це робиться, законодавець (або інша договірна сторона) повинна знати, що вартість медичного обслуговування за кордоном може бути значно вищою, ніж у вашій країні. Цьому є дві причини.

Рівень зарплати або якість послуг може бути іншою. Також не секрет, що загальний рівень заробітної плати медичного персоналу у більшості країн Західної Європи значно вищий, ніж у країнах Центральної та Східної Європи. Іншою причиною може бути те, що надавач медичних послуг зазвичай не має природного інтересу обмежувати кількість своїх послуг, якщо це не заборонено законодавством.

Теоретично ці проблеми можна вирішити шляхом укладання угод про прямі послуги між установами національної системи і надавачами послуг за кордоном. Однак такі договірні регулювання зустрічаються дуже рідко, і досвід показує, що і надавачі послуг, і установи зазвичай не дуже зацікавлені у такого роду угодах¹³¹ через досить незначну кількість осіб, на яких поширюватиметься їхня дія. Більше того, арифметично неможливо, щоб установи з охорони здоров'я укладали такі угоди із усіма надавачами послуг за кордоном, навіть якщо обмежитися країнами Європи.

Найбільш простий спосіб – це стягнути плату із одержувача послуг, а потім відшкодувати йому витрати після повернення. Саме до такого способу зазвичай вдаються приватні страхові компанії, що надають послуги із страхування подорожуючих за кордон.

Разом з тим такий спосіб має і недоліки. По-перше, цей спосіб передбачає, що одержувач спершу робить оплату, тоді як зазвичай він не повинен авансом оплачувати повну вартість у своїй країні (із можливим винятком дольової участі). Більше того, вартість медичної допомоги за кордоном може бути вищою, ніж вартість аналогічної допомоги у країні проживання (тобто у так званій «компетентній» державі), а це означає, що установа зі страхування або одержувач повинен оплатити різницю вартості послуг. Потрібно пам'ятати, що лікар або медичний заклад, що надає медичні послуги пацієнту із іншої країни, буде надавати послуги на основі приватного договору, а це означає, що надавач послуг може запросити вищу оплату, ніж із пацієнтів, яким послуги надаються на основі загального договору між надавачем послуг і системою охорони здоров'я в межах країни, де знаходиться надавач послуг.

Через усі ці причини повне покриття медичного обслуговування за кордоном часто має місце лише у випадку невідкладної допомоги.

Більше того, відшкодування більш дорогих послуг часто обумовлене попереднім погодженням із установою, яка компетентна у випадку конкретного пацієнта.

¹³¹ Можливо за винятком деяких прикордонних територій або у випадку спеціалізованої допомоги, яку країна неспроможна надати самостійно.

Інструменти МОП і Ради Європи у цій сфері

Європейська конвенція про соціальне забезпечення від 14.12.1972 і Рекомендація МОП про збереження прав у галузі соціального забезпечення № 167 від 20.06.1983 пропонують засади комплексної координації систем соціального забезпечення, у тому числі надання медичної допомоги. У цьому відношенні, вони у своїй основі дотримуються підходу, який лежить і в основі Регламенту (ЕЕС) № 1408/71 Європейського співтовариства:

По-перше, вони розрізняють осіб, які перебувають за кордоном тимчасово (туристи) і осіб, які зазвичай проживають за кордоном. Особи, які постійно проживають за кордоном, мають право на всі види допомоги у грошовій формі згідно із Статтею 20 Конвенції¹³², що надаються за рахунок компетентної установи установою за місцем проживання відповідно до положень законодавства, яке остання установа застосовує, так, ніби ці особи входять до її компетенції (= необмежене медичне забезпечення).

Особи, які перебувають за кордоном тимчасово, наприклад, туристи, студенти, працівники, підпадають під дію Статті 21 Конвенції¹³³. Вони мають право лише на медичне обслуговування, якого вони потребують негайно з огляду на свій стан. Це означає, що ці особи можуть отримати лише невідкладне лікування, наприклад, у разі нещасного випадку або несподіваного захворювання (= обмежене медичне забезпечення).

Якщо особа бажає отримати медичне обслуговування за кордоном, яке не є терміново необхідним, то вона повинна отримати попередній дозвіл від компетентної установи. При цьому запит на дозвіл не може бути відхилений, якщо необхідне лікування не може бути надане на території компетентної держави.

Конвенція також визначає компетентну установу для пенсіонерів (Стаття 24).¹³⁴ Якщо особа отримує дві чи більше пенсії, у тому числі одну із пенсій згідно із законодавством країни проживання, вона повинна підпадати під дію системи охорони здоров'я країни проживання. Якщо особа отримує одну або більше пенсій із різних країн, вона все ж повинна мати право на медичне обслуговування згідно із законодавством країни проживання, але за рахунок установи держави, за законодавством якої пенсіонер має найдовший період страхування або проживання, а якщо періоди однакові, то згідно із законодавством, під дію якого така особа підпадала в останній період.

Одним із головних недоліків Європейської конвенції про соціальне забезпечення є те, що багато її положень не застосовуються безпосередньо, і їх застосування залежить від укладених двосторонніх або багатосторонніх угод між договірними сторонами, які в свою чергу можуть містити спеціальні положення, наприклад, про відшкодування витрат. Цей недолік усувається завдяки європейським

¹³² Див. також Статтю 19 Рекомендації МОП № 167.

¹³³ Див. також Статтю 20 Рекомендації МОП № 16.

¹³⁴ Рекомендація МОП № 167 не торкається цього питання.

регламентам про координацію систем соціального забезпечення, оскільки вони є безпосередньо застосовними, і до них європейський законодавець може внести зміни достатньо оперативно.

Регламент (ЄС) № 883/2004

Як і Європейська конвенція про соціальне забезпечення, Регламент (ЄС) № 883/2004 робить розрізнення між особами, що постійно проживають за кордоном, і особами, які тимчасово перебувають у іншій країні.

Проживання у іншій, ніж компетентна, державі-члені

Особи, які проживають у не компетентній державі-члені, мають право на всі види допомоги у натуральній формі (медичне забезпечення, медичне обслуговування, ліки, госпіталізація, а також певні види допомоги для осіб, які залежать від довготривалого догляду) від імені і за рахунок компетентної установи.

Такі види допомоги надаються установою за місцем проживання згідно з положеннями місцевого законодавства. Це означає, що до таких осіб у країні проживання ставляться так, ніби вони були застраховані тут, тоді як вони все ще повинні платити внески до компетентної системи страхування на випадок захворювання (якщо, звичайно, у державі не діє національна система медичного забезпечення, що не передбачає сплати внесків), яка, в решті решт, теж повинна понести витрати.

Це також означає, що надавачі медичних послуг у країні проживання не зобов'язані надавати медичну допомогу за правилами компетентної держави, а згідно із внутрішніми правилами, їм знайомими. Причина цього правила зрозуміла: лікарі і відповідні установи не можуть знати деталей законодавства іншої держави-члена, тому вони завжди застосовують законодавство своєї країни, навіть якщо ця особа застрахована в іншій країні.

Це може бути, а може і не бути перевагою для одержувача у порівнянні із законодавством держави, в якій він фактично застрахований. Це може тягнути за собою, наприклад, той факт, що особа, яка живе у країні, де система медичного забезпечення слабо розвинена, може бути змушена сплачувати внески до системи, яка застосовує вищі стандарти, надає більший спектр послуг або у меншій мірі розподіляє витрати. Може бути й інша ситуація, коли особа, яка має право на медичне обслуговування в рамках національної системи медичного забезпечення, що фінансується за рахунок оподаткування, не повинна сплачувати внесків до страхової системи у країні проживання, але мати ті ж самі права.

Це положення стосується в першу чергу прикордонних працівників і членів їхніх сімей, але воно може також стосуватися пенсіонерів, які отримують пенсію від зарубіжної держави і через це мають право на послуги в рамках системи страхування на випадок захворювання цієї країни, або членів сімей працівника-мігранта, які залишаються у країні походження, у той час як працівник-мігрант

підпадає під дію нової «компетентної» системи соціального забезпечення країни працевлаштування.

Приклад 1 (прикордонні працівники)

Як це працює на практиці? Візьмемо приклад працівника з Німеччини, пана Шмідта, який зайнятий в Аахені/Німеччина, але переїхав із своєю родиною на Німецько-Бельгійський кордон, у бельгійське містечко, тому що вартість будинків там нижча. Оскільки він все ще зайнятий у Німеччині, він підпадає під дію законодавства про соціальне забезпечення Німеччини (принцип дії закону за місцем працевлаштування «lex loci laboris»). Щоб мати доступ до медичного обслуговування за місцем проживання у Бельгії, пан Шмідт запросив формуляр S1 від Німецького фонду страхування на випадок захворювання, в якому застрахований він і члени його сім'ї.

Формуляр S1 дає йому можливість зареєструватися у фонді страхування на випадок захворювання у Бельгії¹³⁵ і отримувати всі види допомоги в натуральній формі згідно із законодавством Бельгії, коли є потреба у консультації лікаря.¹³⁶ Крім того, вони також мають право на всі види медичної допомоги в натуральній формі згідно із законодавством Німеччини, коли вони відвідують лікаря у Німеччині. Можна сказати, що прикордонні працівники і члени їхніх сімей мають привілеї, оскільки вони мають право на медичне обслуговування у двох країнах: у країні працевлаштування годувальника сім'ї і в країні проживання.

Однак у деяких країнах доступ до медичного обслуговування у компетентній державі, тобто у країні працевлаштування, обмежений для членів сім'ї прикордонного працівника (оскільки це правило було запроваджене колишнім Регламентом (ЄЕС) № 1408/71. Ці країни перелічені у Додатку III Регламенту (ЄС) № 883/2004. Це Данія, Ірландія, Фінляндія, Швеція і Великобританія, в той час як Естонія, Іспанія, Італія, Литва, Угорщина і Нідерланди погодилися застосовувати це правило лише у перехідний період тривалістю чотири роки після набуття чинності новим Регламентом.¹³⁷

Приклад 2 (прикордонний працівник-пенсіонер)

Після виходу на пенсію пан Шмідт має проблему: він більше не працює і в результаті втратив статус і привілеї прикордонного працівника. Він розпочав досить дороге стоматологічне лікування у стоматолога в Німеччині і хотів би його завершити. Щоб мати можливість продовжити лікування, яке він розпочав до виходу на пенсію, пан Шмідт запросив формуляр S3 із фонду страхування на випадок захворювання Німеччини, яка дає йому право продовжувати лікування, яке він розпочав до виходу на пенсію.¹³⁸

¹³⁵ Згідно зі Статтею 24 Регламенту (ЄС) № 987/2009.

¹³⁶ Див. також Статтю 20 Рекомендації МОП № 167.

¹³⁷ Тобто до 1 травня 2014 р.

¹³⁸ Див. Статтю 28 (1) Регламенту (ЄС) № 883/2004.

Завершивши стоматологічне лікування, пан Шмідт не хоче міняти свого німецького лікаря на якогось іншого, оскільки повністю йому довіряє. Чи можливо і надалі користуватися послугами того ж лікаря на підставі формуляра S3?

Відповідь така: формуляр S3 дає право пану Шмідту і членам його сім'ї лише на певні види допомоги у колишній країні працевлаштування. У будь-якому разі він має право продовжувати лікування хвороб, якщо лікування розпочато до виходу на пенсію. Подальше аналогічне або інше лікування можливе без обмежень у двох країнах, тобто у колишній країні працевлаштування і країні проживання, якщо обидві країни погодилися надавати необмежений доступ до медичного обслуговування на взаємній основі і ці країни вказані у Додатку Регламенту (ЕС) № 883/2004. Це актуально для Бельгії, Німеччини, Іспанії, Франції, Люксембурга, Австрії і Португалії. Оскільки пану Шмідту пощастило, бо країна його колишнього працевлаштування (Німеччина) і країна його проживання (Бельгія) зазначені в Додатку V, він може користуватися послугами свого стоматолога і в майбутньому.¹³⁹ Це право на продовження необмеженого доступу до медичних послуг у колишній країні працевлаштування залежить від умови, що протягом останніх п'яти років до виходу на пенсію пенсіонер працював щонайменше два роки як наймана або самозайнята особа у статусі прикордонного працівника.

Приклад 3 (пенсіонери, що живуть за кордоном)

Через деякий час подружжю Шмідт набридла холодна і дощова погода місцевості на кордоні Німеччини і Бельгії, де вони живуть. Тому вони вирішують переїхати на Мальорку в Іспанії, де купують будинок. Щоб мати необмежений доступ до медичного забезпечення, вони знову роблять запит на формуляр S1 від компетентного фонду страхування на випадок захворювання у Німеччині і реєструються у місцевій установі охорони здоров'я на Мальорці в Іспанії. Звичайно, пан Шмідт дещо стривожений фактом, що він і надалі повинен сплачувати внески до фонду страхування на випадок захворювання у Німеччині, коли в Іспанії, згідно з національним законодавством, пенсіонери отримують медичне обслуговування безкоштовно.

Приклад 4 (медичне обслуговування пенсіонерів у країні походження)

Із віком пан Шмідт починає страждати від серцевих нападів і потребує оперативного втручання. Він знає хорошого хірурга у Німеччині і хоче оперуватися саме в нього. Однак Картка європейського медичного страхування не дає йому права на таке планове лікування за межами країни проживання (Іспанія).

Звичайно, пан Шмідт може запросити дозвіл від Фонду страхування на випадок захворювання Іспанії на проходження лікування в Німеччині (формуляр S2), але

¹³⁹ Однак така можливість залежить від того, чи пан Шмідт був зайнятий або самозайнятий щонайменше два роки протягом останніх п'яти років до виходу на пенсію, див. Статтю 28 (2) Регламенту № 883/2004

задоволення його запиту навряд чи можливе, тому що аналогічну операцію цілком можливо зробити в Іспанії.

Пан Шмідт вважає, що це несправедливо. Він скаржиться, що незважаючи на реєстрацію в системі медичного забезпечення Іспанії, він все ще залишається учасником Фонду страхування на випадок захворювання Німеччини і все ще зобов'язаний сплачувати внески до цього фонду. Насправді ж він правий. Німеччина – одна із країн, зазначених у Додатку IV Регламенту (ЄС) № 883/004, що передбачає безлімітний доступ до медичних послуг для пенсіонерів, що застраховані у одному із фондів страхування на випадок захворювань, навіть якщо вони проживають за кордоном і зареєстровані у системі медичного забезпечення у країні проживання.¹⁴⁰

Правила відшкодування

Витрати на медичну допомогу, надану в рамках бельгійської або іспанської системи страхування на випадок захворювання, відшкодовується системою страхування на випадок захворювання Німеччини відповідно до правил, встановлених Регламентом з реалізації (ЄС) № 987/2009.

Загальний принцип полягає в тому, що фактична сума витрат, понесених у країні, що «приймає», повинна відшкодовуватися страховиком відразу після представлення відповідних документів.

Однак можуть застосовуватися різні правила:

- для членів сім'ї, які не проживають у тій же державі-члені, що і застрахована особа (наприклад, для іноземних працівників або для сезонних працівників) та
- для пенсіонерів і членів їхніх сімей,

якщо держава перебування зазначена у Додатку 3 Регламенту (ЄС) № 987/2009. Цей Додаток пропонує державам, правова і адміністративна системи яких робить недоречним застосування підходу відшкодування на основі фактичних витрат, застосовувати підхід відшкодування загальної суми витрат одноразовим платежем.¹⁴¹ Країни, що застосовують цей підхід, переважно мають національні системи охорони здоров'я (прямі системи), які не застосовують метод «плата за надану послугу» і де медичні послуги надаються урядовими закладами для всіх громадян.¹⁴² Розмір відшкодування одноразовим платежем повинен погоджуватися кожного року Аудиторською комісією у Брюсселі. Він визначається шляхом множення середніх річних витрат на члена сім'ї/пенсіонера у відповідній країні з розподілом на три вікові групи¹⁴³ на середню

¹⁴⁰ Див. Стаття 27 (2) Регламенту (ЄС) № 883/2004; інші країни, зазначені в Додатку IV: Бельгія, Болгарія, Чеська Республіка, Греція, Іспанія, Франція, Кіпр, Люксембург, Угорщина, Нідерланди, Австрія, Польща, Словенія, Швеція.

¹⁴¹ Див. Статтю 35 (2) Регламенту (ЄС) № 883/2004; Статті 63 - 65 Регламенту № 987/2009.

¹⁴² Країни, зазначені у Додатку 3: Ірландія, Іспанія, Італія, Мальта, Нідерланди, Португалія, Фінляндія, Швеція, Великобританія.

¹⁴³ Особи віком до 20 років, від 20 до 64 років і від 65 і старші.

кількість членів сімей/пенсіонерів, і скорочення результату на 20% або 15%. Відсоток скорочення залежить від того, чи держава-боржник зазначена у Додатку IV і чи надає вона пенсіонерам необмежений доступ до медичних послуг. Іншими словами, держава-член, зазначена у Додатку IV Регламенту (ЄС) № 883/2004, отримує бонус у розмірі 5%.

Компетентна держава-член для пенсіонерів

Положення про компетентну установу для пенсіонерів подібні до положень Європейської конвенції про соціальне забезпечення, про яку йшлося раніше.¹⁴⁴ Це означає, що пенсіонер залишається «закріпленим» за фондом страхування на випадок захворювання країни, яка також відповідальна за виплату пенсії. Якщо пенсіонер проживає або перебуває у іншій країні, застосовується загальне правило, тобто пенсіонер має право на медичні послуги згідно із законодавством країни проживання або перебування, але за рахунок установи, за якою він «закріплений».

Якщо пенсіонер отримує дві і більше пенсії, у тому числі одну пенсію за законодавством країни проживання, він «закріплений» за системою страхування на випадок захворювання у країні проживання. Якщо особа отримує пенсії від різних країн, але не отримує пенсії від країни проживання, він має право на медичну допомогу згідно із законодавством країни проживання, але за рахунок установи країни, за законодавством якої пенсіонер накопичив найдовший період страхування або проживання, а якщо ці періоди однакові, то згідно із законодавством країни, під дію якого особа підпадала в останнє.

Якщо пенсіонер працює, тобто здійснює додаткову економічну діяльність, його права на допомогу в натуральній формі на основі зайнятості або самозайнятості мають пріоритет.¹⁴⁵

Перебування за межами компетентної держави-члена

Особи, які лише тимчасово перебувають в іншій країні (туристи, студенти, працівники, направлені у відрядження), мають право тільки на ті види допомоги, які з медичної точки зору необхідні під час їхнього перебування, враховуючи характер допомоги і очікувану тривалість перебування. Таке обмеження запроваджене з метою попередження «медичного туризму», коли застраховані особи їдуть до іншої країни з однією метою – отримати кращі медичні послуги або ж уникнути правила розподілу витрат на медичні послуги між установою із страхування і застрахованою особою, яке діє у країні їхнього проживання. Хвороби, що були виявлені раніше і з метою лікування яких уже надавалася допомога до поїздки за кордон, не виключаються. Однак право на медичну допомогу обмежується випадками, коли вона необхідна з медичної точки зору «з метою попередження необхідності для застрахованої особи повернутися раніше запланованої дати».¹⁴⁶

¹⁴⁴ Статті 23 – 26 Регламенту (ЄС) № 883/2004.

¹⁴⁵ Див. Статтю 31 Регламенту (ЄС) № 883/2004.

¹⁴⁶ Стаття 25 (2) Регламенту (ЄС) № 987/2009.

Це означає, що не може надаватися допомога, яку можна відкласти на час запланованого повернення до «компетентної» країни проживання.

Приклад 5 (туристи)

Перед остаточним виїздом до Іспанії сім'я Шмідт завжди проводила літню відпустку в цій країні.

Щоб мати змогу отримувати медичні послуги протягом періоду відпочинку в Іспанії, подружжя запросило Картку європейського медичного страхування (EHIC) від Фонду страхування на випадок захворювання Німеччини. Однак ця картка дає право лише на послуги, які виявляються необхідними з медичної точки зору під час запланованого перебування в Іспанії.

Приклад 6 (відсутність документів)

Коли пан Шмідт проводив свою відпустку в Іспанії останнього літа, він забув взяти із собою Картку європейського медичного страхування. Саме цього разу він потрапив в аварію і мав потребу звернутися до медичного закладу по допомогу. Що він може зробити?

У такому випадку Регламент з реалізації № 987/2009 передбачає два можливих рішення. Варіант перший: установа за місцем перебування (у даному прикладні установа Іспанії) звертається безпосередньо до компетентної установи, щоб отримати «формуляр, який тимчасово замінює Картку». Варіант другий, що дуже поширений при не дуже серйозних випадках: пацієнт оплачує надані послуги за свій рахунок, а потім отримує відшкодування від свого фонду страхування. Це зазвичай робиться згідно із ставками відшкодування, встановленими установою за місцем перебування. Однак витрати можуть відшкодовуватися компетентною установою згідно із власними ставками за умови, що одержувач допомоги дає на це згоду. Якщо держава-член перебування не встановлює ставок відшкодування, компетентна установа може робити відшкодування згідно з власними ставками навіть без згоди застрахованої особи.

Особи, що подорожують до іншої країни з метою (запланованого) лікування

Якщо застрахована особа подорожує до іншої країни з метою лікування, витрати покриваються компетентною установою страхування на випадок захворювання тільки в тому разі, якщо особа завчасно отримала дозвіл на лікування. Саме установа страхування на випадок захворювання приймає рішення про надання такого дозволу, що підтверджується формуляром S2. Зазвичай такі дозволи не даються. Лише у випадках, коли необхідне лікування входить до переліку видів допомоги, передбачених законодавством компетентної держави, але не є доступним у потрібний час з урахуванням стану здоров'я відповідної застрахованої особи, установа не має права відмовити у наданні такого дозволу. Якщо формуляр

S2 виданий застрахованій особі, це означає, що ця особа має право на всі наявні види допомоги, доступні у країні, що приймає.

Ці досить суворі правила надання медичної допомоги за кордоном були суттєво розширені Європейським Судом у зв'язку із відомою справою Колл і Декер.¹⁴⁷

Справа Декера стосується (часткового) відшкодування вартості окулярів, які були приписані пану Декеру у Люксембурзі, але які пан Декер придбав у прикордонному містечку Бельгії. У справі Колла позивач запросив від Фонду страхування на випадок захворювань Люксембурга дозвіл на ортодонтичне лікування неповнолітньої доньки в Німеччині. В обох випадках Фонд страхування на випадок захворювання не задовольнив прохання, посилаючись на те, що придбання окулярів у Бельгії і запропоноване ортодонтичне лікування у Німеччині не були терміновими під час перебування за кордоном і що обидві послуги доступні в Люксембурзі.

Було підняте і винесене на розгляд Європейського Суду питання про те, чи вимога отримання попереднього дозволу не суперечить одному із базових принципів Європейського Співтовариства, зокрема принципу вільного пересування товарів і послуг (статті 36, 42, 56 і 57 Договору про функціонування Європейського Союзу – колишні статті 30, 36, 59 і 60 Договору про Європейське Співтовариство). Цей принцип не лише включає свободу пересування із однієї держави-члена до іншої для забезпечення там товарів і послуг, він також включає право на пересування в іншу державу-член, щоб мати необмежений доступ до товарів і послуг. Звичайно, вимога отримання попереднього дозволу і відмова у наданні такого дозволу не заважають застрахованій особі отримувати медичні послуги за кордоном, але це може непрямо стримувати особу від отримання послуг, якщо вона знає, що витрати на них не будуть відшкодовані фондом страхування на випадок захворювання.

Разом з тим право на вільне пересування товарів і послуг не обмежується і вимога попереднього дозволу може визнаватися, якщо це виправдано державним інтересом і «правилом розумного підходу». В обох випадках Суд визнав у цілому, що необхідність гарантування фінансової стабільності системи соціального забезпечення, необхідність забезпечення збалансованого медичного обслуговування, доступного кожному, і нарешті забезпечення охорони здоров'я можуть вважатися підставами для виправдання рішення. Однак у двох наведених справах такі аргументи були відхилені.

У ряді подальших рішень¹⁴⁸ Суд підтвердив це положення, але із двома застереженнями:

По-перше, від фондів страхування на випадок захворювання не вимагається відшкодовувати вартість медичних товарів або послуг, придбаних за кордоном згідно із іноземними тарифами, а лише згідно із власними встановленими

¹⁴⁷ Європейський Суд, справа C-120/95 від 28.04.1998, Decker, ECR 1998, I-1831; справа C-158/96 від 28.04.1998, Kohl, ECR 1998, I-1931.

¹⁴⁸ Європейський Суд, справа C-368/98 від 12.07.2001, Vanbraekel, ECR 2001, I-5363; справа C-385/99 від 13.05.2003, Müller-Fauré and van Riet, ECR 2003, I-4509; справа C-56/01 від 23.10.2003, Inizian, ECR 2003, I-12403; справа C-372/04 від 16.05.2006, Watts, ECR 2006, I-4325.

тарифами, тобто з урахуванням ціни, яку особа сплатила б у будь-якому випадку, якби купувала такі ж товари чи послуги у країні проживання.

По-друге, робиться розрізнення між медичними послугами, що їх надають практикуючі лікарі у своїх прийомних кабінетах або ж на дому у пацієнта (амбулаторне лікування), і медичними послугами, наданими у медичних закладах (стаціонарне лікування).

Якщо у випадку амбулаторного лікування надавачі медичних послуг підпадають під дію правила попиту і пропозиції і таким чином конкурують між собою, надання медичних послуг у медичному закладі відбувається в межах інфраструктури, що має особливі характеристики, які також були визнані Європейським Судом: «кількість медичних закладів, географічний розподіл, спосіб їхньої організації і обладнання, яким вони устатковані, і навіть характер медичних послуг, які вони спроможні надати, - все це повинно плануватися».¹⁴⁹ Суд також визнав, що «якби застраховані особи мали свободу, незалежно від обставин, користуватися послугами медичних закладів, із якими їхні фонди страхування на випадок захворювання не мають контрактних відносин, це могло б в одну мить зруйнувати всі заходи із планування у рамках контрактної системи з метою гарантування розумних, стабільних, збалансованих і доступних послуг з боку медичних закладів».¹⁵⁰ З огляду на це Суд дійшов висновку, що можуть існувати причини, які пояснюють обмеження вільного пересування у випадку стаціонарного лікування і що таке лікування у медичному закладі, із яким фонд не має контрактних відносин, можливе у разі отримання попереднього дозволу за умови, що причини для надання такого дозволу є об'єктивними і обґрунтованими потребою збереження адекватного, збалансованого і безперервного постачання послуг медичних закладів на національній території, а також потребою забезпечення фінансової стабільності системи страхування на випадок захворювання та дотримання вимоги пропорційності.

Разом з тим, якщо лікування, яке забезпечується національною системою страхування, не може бути надане контрактною установою без затримки, не припускається, щоб національні медичні заклади, які не мають контрактних відносин із фондом страхування на випадок захворювання, де застрахована особа, мали пріоритет порівняно із медичними закладами інших держав-членів.¹⁵¹

¹⁴⁹ У цьому рішенні Суд визнав, що контрактна система (між фондами страхування і медичними закладами) має ряд легітимних перешкод: «По-перше, вона має на меті досягнення мети забезпечення достатнього і постійного доступу до збалансованого спектру високоякісного стаціонарного лікування у відповідній державі. По-друге, вона сприяє задоволенню наміру контролювати витрати і попереджати, наскільки це можливо, втрати фінансових, технічних і людських ресурсів. Така втрата тягне за собою негативні наслідки, тому що визнано, що сектор стаціонарного лікування генерує значні витрати і повинен задовольняти дедалі більші потреби, у той час як фінансові ресурси, що можуть бути наявними для медичного забезпечення, обмежені, незалежно від того, який спосіб фінансування застосовується. З урахуванням цих двох аргументів вимога, щоб оцінка, згідно із правилами національної системи соціального забезпечення, вартості стаціонарного лікування, що надається в іншій державі-члені, підлягала попередньому дозволу, вважається заходом, що є і необхідним, і виваженим».

¹⁵⁰ Smits and Peerbooms, п. 81.

¹⁵¹ Smits and Peerbooms, 103 – 107.

У результаті такого рішення в межах Європейського Співтовариства є два способи отримувати транскордонну медичну допомогу у випадках, коли потреба у медичних послугах не є невідкладною.

З одного боку, існує класична процедура S2, передбачена Регламентом (ЄС) № 883/2004, яка дає можливість пацієнту отримувати медичне лікування за кордоном так, «ніби він був застрахований в зарубіжній системі соціального забезпечення». Це означає, що особа підпадає під дію тих же правил розподілу витрат і тих же регулювань, які застосовуються у країні, де надаються послуги, і витрати покривають обидві системи соціального забезпечення згідно із тарифами держави, де надавалися послуги.

З іншого боку, Суд створив альтернативну процедуру, що базується на Договорі про Європейське Співтовариство, згідно з якою пацієнти їдуть за кордон для отримання медичних послуг у приватному порядку без попереднього отримання дозволу з боку фонду страхування на випадок захворювань. У такому разі пацієнти не підпадають під дію системи соціального забезпечення держави-члена, де вони отримують послуги. А при поверненні у країну проживання такі особи можуть подати заявку на відшкодування понесених витрат фондом страхування на випадок захворювань, але виключно на умовах і згідно з тарифами, які діють у цій державі. До того ж така можливість доступна тільки у разі амбулаторного лікування.

Проект нової директиви про реалізацію прав пацієнтів на транскордонне медичне обслуговування

У відповідь на цю постанову ЄС має намір прийняти нову директиву про транскордонне медичне обслуговування. Ця директива запроваджує принцип, згідно з яким застраховані особи, які отримують транскордонне медичне обслуговування в межах Європейського Союзу, повинні отримати відшкодування витрат від відповідної держави-члена у розмірі, що не перевищує розмір, передбачений цією державою, якби послуга була надана на її території, і не перевищувати фактичної вартості наданих послуг (Стаття 7). Як наслідок, усі держави-члени (у тому числі держави із національною системою медичного забезпечення) зобов'язані мати механізм розрахунку вартості транскордонного медичного обслуговування, витрати на яке підлягають відшкодуванню. Цей механізм повинен базуватися на попередньо відомих об'єктивних, недискримінаційних критеріях.

Разом з тим проект директиви не поширюється на певні види допомоги, зокрема такі:

- послуги із довготривалого догляду, мета яких – надати підтримку людям, що потребують допомоги у виконанні рутинних щоденних завдань;
- забезпечення і доступ до органів людського тіла з метою трансплантації органів;

- державні програми вакцинації.

Проект директиви також передбачає, що відшкодування витрат на транскордонне медичне забезпечення може мати місце за умов наявності попереднього дозволу у випадку, якщо мова йде про медичне обслуговування, яке:

- підлягає плануванню, оскільки передбачається проживання пацієнта у медичному закладі або ж є потреба у високоспеціалізованій і вартісній медичній інфраструктурі або медичному обладнанні; або
- передбачає лікування, що несе в собі особливий ризик для пацієнта або для населення, або яке викликає вагомі сумніви щодо якості або безпечності лікування.

Якщо пацієнт робить запит на попередній дозвіл, установа держави-члена, за якою «закріплена» особа, має перевірити, чи задовольняються умови, визначені Регламентом (ЄС) № 883/2004. Якщо умови задоволені, попередній дозвіл видається відповідно до Регламенту (видається формуляр S2), якщо пацієнт не вимагає іншого.

Крім того, проект директиви передбачає, що у попередньому дозволі може бути відмовлено з огляду на ряд причин.

Це може мати місце, коли медичні послуги можуть бути надані на території держави у терміни, які є виправданими з медичної точки зору, враховуючи поточний стан здоров'я і можливий перебіг хвороби відповідної особи.

Медичне обслуговування за кордоном у разі нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань

Положення Регламенту (ЄС) № 883/2004 про нещасні випадки на виробництві або професійні захворювання можна порівняти із відповідними положеннями про допомогу у зв'язку з хворобою.

У випадку проживання за кордоном, допомога в рамках медичного забезпечення надається установою, що відповідає за виробничий травматизм, за місцем проживання згідно із законодавством цієї країни, витрати на яку у свою чергу відшкодовує компетентна установа країни, у якій відповідна особа застрахована. Допомога у грошовій формі завжди визначається і виплачується згідно із законодавством країни, де була застрахована травмована особа.

У випадку тимчасового перебування за кордоном, наприклад, у разі дорожньо-транспортної пригоди під час міжнародного перевезення – застрахована особа має право на всі види медичної допомоги, необхідної під час перебування за кордоном. Особа також може запросити перевезення до країни проживання, якщо таке перевезення не шкодить здоров'ю особи або не перешкоджає медичному лікуванню, що його надають такій особі. Перелік видів допомоги, що надаються згідно із законодавством за місцем перебування, зазвичай ширший, ніж у випадку звичайного захворювання.¹⁵²

¹⁵² В цілому пацієнт не повинен покривати частину витрат на медичне лікування у випадку виробничого

Нещасні випадки на виробництві завжди повинні бути визнані такими компетентною установою. Це зазвичай робиться на підставі формуляра DA1, яка видається у відповідь на запит установи за місцем проживання або перебування, або у відповідь на запит травмованої особи.

Якщо в особи виявлене професійне захворювання, допомогу завжди надає одна установа, навіть якщо відповідна особа здійснювала у кількох державах-членах діяльність, яка за своїм характером, могла спричинити захворювання, головним чином установою і згідно із законодавством останньої із держав, вимоги якого задовольняються.

Забезпечення медичної допомоги за кордоном

Експорт **допомоги у грошовій формі** не є проблемним, оскільки кошти можуть бути перераховані на рахунок за кордоном.

Вартість **допомоги в натуральній формі** (вартість медичних послуг і медичного приладдя) може лише відшкодуватися.

Головне питання:

На яких умовах і за якою ціною?

Різні системи медичного забезпечення в Європі

- **Національні системи медичного забезпечення (пряма система)**

Зазвичай фінансуються за рахунок оподаткування.

Задіяні лише дві сторони, оскільки усім управляє державна установа.

Різні системи медичного забезпечення в Європі

- **Соціальне страхування** (*непряма система*)

Зазвичай фінансується за рахунок внесків

Задіяні три сторони:

1. Надавачі послуг (лікар, медичний заклад, аптека)
 2. Пацієнти (застраховані особи і члени їхніх сімей)
 3. Фонд медичного страхування, який фінансує медичне забезпечення такими способами:
- Плата за надану послугу: послуга оплачується фондом або ж фонд відшкодовує витрати пацієнту, що оплатив надані послуги
 - Плата з розрахунку на одну людину: фіксована сума одноразовим платежем за всі надані послуги

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (14.12.1972)

- Тимчасове перебування за кордоном
 - лише допомога, що потрібна негайно (невідкладна медична допомога) або
 - за умови надання попереднього дозволу

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (14.12.1972)

- Звичайне проживання за кордоном
 - всі види допомоги
 - згідно із законодавством країни проживання
 - за рахунок компетентної установи

Регламент (ЕС) № 883/2004

- Звичайне проживання за кордоном
 - всі види допомоги
 - згідно із законодавством країни проживання
 - за рахунок компетентної установи

Регламент (ЕС) № 883/2004

- **Прикордонні працівники** мають право на необмежений доступ до медичних послуг у країні проживання і у країні працевлаштування.
- **Члени сім'ї прикордонних працівників** мають право на необмежений доступ до медичних послуг країні проживання і в країні працевлаштування, за винятком країн працевлаштування, що зазначені у Додатку III.

= Естонія, Іспанія, Італія, Литва, Угорщина, Нідерланди - протягом 4 років з дати застосування Регламенту;

= Данія, Ірландія, Фінляндія, Швеція, Великобританія - протягом необмеженого періоду, але через 5 років робиться ретельний перегляд результатів.

Регламент (ЕС) № 883/2004

Портативний документ



Призначення допомоги у натуральній формі особам, що проживають в іншій державі-члені

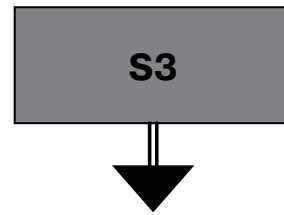
Регламент (ЕС) № 883/2004

- Прикордонні працівники-пенсіонери зберігають право на отримання медичних послуг у (колишній) країні працевлаштування, якщо:
 - це є продовження лікування або
 - країна проживання і країна колишнього працевлаштування зазначені у Додатку V
- = Бельгія, Німеччина, Іспанія, Франція, Люксембург, Австрія, Португалія
- Те ж саме правило стосується членів сім'ї, якщо колишня країна працевлаштування не зазначена у Додатку III.

Регламент (ЕС) № 883/2004

- **Пенсіонери** мають право на необмежений доступ до медичних послуг у країні проживання, а також у компетентній державі, якщо остання зазначена у Додатку IV
- = Бельгія, Болгарія, Чеська Республіка, Німеччина, Греція, Іспанія, Франція, Кіпр, Люксембург, Угорщина, Австрія, Нідерланди, Австрія, Польща, Словенія, Швеція

Регламент (ЕС) № 883/2004 **Портативний документ**



Медичне забезпечення для колишніх прикордонних працівників у колишній країні працевлаштування

Регламент (ЕС) № 883/2004

Відшкодування витрат

- На основі фактичної суми витрат (загальне правило), крім випадків, коли:
 - Правові й адміністративні структури держави проживання не передбачають відшкодування фактичних витрат і держава зазначена в Додатку 3 Регламенту (ЕС) № 987/2009
- = Іспанія, Ірландія, Італія, Нідерланди, Мальта, Португалія, Фінляндія, Швеція, Великобританія
- Відшкодування на основі фіксованих сум

Регламент (ЕС) № 883/2004

- Сума відшкодування одноразовим платежем витрат на допомогу, надану державами, що зазначені у Додатку 3*, скорочується на 15% або 20%

(залежно від включення у Додаток IV, що передбачає необмежений доступ пенсіонерів до медичних послуг у компетентній державі)

*= Ірландія, Іспанія, Італія, Мальта, Нідерланди, Португалія, Фінляндія, Швеція, Великобританія

Страхування на випадок захворювання для пенсіонерів

- компетентна установа
 - якщо виплачується більше, ніж одна, пенсії, але жодна не виплачується країною проживання
 - страхування на випадок захворювання у країні, де пенсіонер накопичив найдовший період страхування або проживання

Регламент (ЕС) № 883/2004

Картка європейського медичного страхування



Страхування на випадок захворювання для пенсіонерів

- Компетентна установа
 - якщо пенсію виплачує країна проживання
 - фонд страхування на випадок захворювання країни проживання
 - якщо пенсію не виплачує країна проживання
 - фонд страхування на випадок захворювання країни, яка виплачує пенсію

Регламент (ЕС) № 883/2004

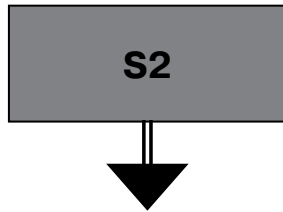
- Тимчасове перебування за кордоном
 - Всі види допомоги, що є **необхідними з медичної точки зору**, враховуючи **характер** допомоги і **очікувану тривалість перебування** або
 - за умови надання **попереднього дозволу**

Регламент (ЕС) № 883/2004

Умови надання попереднього дозволу

- Стаття 20 (2)
Дозвіл (формуляр S2) повинен **надаватися**, коли тип лікування **передбачений законодавством** держави-члена, де особа проживає, але лікування **не може бути забезпечене** у медично обґрунтований термін, враховуючи стан здоров'я особи і можливий перебіг хвороби.

Регламент (ЕС) № 883/2004
Портативний документ



Надання дозволу на заплановане лікування

- Регламент (ЕС) № 883/2004**
- Рішення по справі Kohll/Decker
- Держави-члени мають повноваження організовувати власні системи соціального забезпечення.
 - Однак положення про соціальне забезпечення підпадають під дію базового принципу про вільне пересування товарів і послуг.
 - Вимога отримання попереднього дозволу демотивує застрахованих осіб від пошуку надавачів послуг або постачальників медичних товарів, що діють на території іншої держави-члена, а тому така вимога перешкоджає реалізації зазначених вище прав.

Регламент (ЕС) № 883/2004

Умови надання попереднього дозволу

- Постанова Європейського Суду від 28 квітня 1998р. по справах Kohll/Decker

Не вимагається попередній дозвіл на медичне лікування **за межами медичних закладів**, яке було надане пацієнту на підставі приватного контракту;

Витрати на таке лікування відшкодовуються згідно зі **ставками**, що їх зазвичай застосовує компетентна установа.

Директива про транскордонне медичне обслуговування

- Відшкодування транскордонного медичного обслуговування
- Державою-членом, за якою «закріплена» особа
 - У розмірі, що не перевищує розмір аналогічного медичного обслуговування на території держави-члена, що робить відшкодування;
 - У розмірі, що не перевищує фактичну вартість наданого лікування.
- Держави-члени із національними системами медичного забезпечення зобов'язані розробити механізми відшкодування транскордонного медичного обслуговування.

Директива про транскордонне медичне обслуговування

- Види допомоги, на які не поширюється дія Директиви
 - довготривалий догляд
 - трансплантація органів
 - державні програми вакцинації
- Види допомоги, що надаються за умови попереднього дозволу:
 - проживання у медичному закладі (ночівля)
 - високоспеціалізоване і дороге лікування
 - лікування, що представляє особливий ризик для пацієнта.

Нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання

- Допомога в натуральній формі надається установою за місцем проживання або перебування згідно із застосовним законодавством.
- Допомога у грошовій формі виплачується компетентною установою згідно із законодавством, що його застосовує установа.

Директива про транскордонне медичне обслуговування

- У попередньому дозволі може бути відмовлено, зокрема у таких випадках:
 - якщо держава-член, за якою «закріплений» пацієнт, може забезпечити на своїй території аналогічне лікування у медично обґрунтовані терміни, враховуючи стан здоров'я пацієнта і можливий перебіг хвороби;
 - якщо є сумніви щодо якості лікування і безпеки пацієнта.

Нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання

- Якщо професійне захворювання може бути наслідком обставин, що мали місце у кількох державах-членах, лише остання із таких держав має повноваження призначати допомогу.

Нещасні випадки на виробництві повинні бути визнаними компетентною установою, підтвердженням чому є формуляр DA1.



Надання медичної допомоги в рамках страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Координація систем соціального забезпечення в Європейському Союзі

Модуль 1: Огляд регламентів ЄС № 883/2004 і № 978/2009

Модуль 2: Координація допомоги у зв'язку із хворобою

Модуль 3: Координація родинної допомоги на дітей за кордоном

Модуль 4: Координація допомоги по безробіттю

Модуль 3: Координація родинної допомоги на дітей

Особливі ознаки родинної допомоги

Сімейна допомога як складова програми соціального забезпечення має іншу базу, ніж решта допомог у грошовій формі. Інші допомоги у грошовій формі призначені для забезпечення гарантованого доходу у день, коли виплата заробітної плати припиняється або її замінює допомога при настанні таких подій, як старість, інвалідність або нещасний випадок.

У випадку ж сімейної допомоги визнається, що при призначенні розміру заробітної плати, як правило, не враховується кількість членів сім'ї, які мають прожити за одержану заробітну плату. І хоча система виплати допомог на дітей і родинної допомоги добре налагоджені у промислово розвинених країнах, вони були запроваджені в рамках системи соціального забезпечення пізніше, ніж інші допомоги, у відповідь на соціальний тиск, який зростав у зв'язку з цим більш помітно, ніж у зв'язку із захворюваннями, травматизмом або материнством. Соціальний тиск був пов'язаний із тим, що із самого початку індустріальних змін багатодітність і бідність часто були пов'язані. Із зростанням рівня доходів і зниження рівня народжуваності на зміну цій проблемі прийшли побоювання, що витрати на виховання дітей можуть призвести до зниження чисельності населення.

Виплата родинної допомоги на дітей, що проживають за кордоном

Якщо системи соціального страхування на основі сплати внесків чи інші системи, що пов'язані із зайнятістю, зазвичай виплачують допомогу учасникам таких систем незалежно від країни проживання, то в рамках загальних систем, які фінансуються за рахунок оподаткування, призначення допомоги пов'язане із

місцем проживання. Щоб уникнути дублювання виплат або ж їх повної відсутності у випадках, коли члени сім'ї проживають у різних країнах, правила координації не лише передбачають виплату родинної допомоги за кордон за певних обставин, вони також передбачають спеціальні процедури, щоб уникнути невинуватеного дублювання допомог, що їх виплачують країна проживання і країна зайнятості годувальника сім'ї. Це досягається за рахунок правил пріоритетності.

Країни, які прагнуть координувати системи виплати родинної допомоги, мають кілька можливостей:¹⁵³

1. Вони можуть запровадити правило, згідно з яким родинна допомога виплачується установою країни працевлаштування згідно із законодавством цієї країни. Таке рішення може бути прийнятним для країн, де діють системи допомог, що опираються на критерій зайнятості.
2. Вони також можуть запровадити правило, згідно з яким родинна допомога виплачується країною проживання дітей згідно із законодавством цієї країни. Таке рішення може бути прийнятне в першу чергу країнами, де діють загальні системи, що опираються на критерій місця проживання.
3. Вони також можуть запровадити правило, згідно з яким допомогу виплачує установа країни проживання дитини згідно із застосовним нею законодавством, але за рахунок установи країни працевлаштування.

У першому випадку розмір допомоги визначається згідно із законодавством країни працевлаштування, у той час як у другому і третьому випадку розмір допомоги визначається згідно із законодавством країни проживання дитини.

Інструменти Ради Європи у цій сфері

Європейська тимчасова угода про соціальне забезпечення інше, ніж за віком, у зв'язку з інвалідністю або втратою годувальника від 11.12.1953 строго дотримується принципу рівноправності між усіма громадянами договірних сторін. У випадку родинної допомоги, не обумовленої сплатою внесків, цей принцип пов'язаний із вимогою наявності періоду проживання щонайменше 6 місяців до дати пред'явлення права на допомогу. Той же період проживання, що передуює даті подачі заяви, вимагається і у випадку продовження дії положень двосторонніх і багатосторонніх угод про системи надання родинної допомоги, не обумовленої сплатою внесків.

З іншого боку, немає положень, що вимагають виплату родинної допомоги на дітей, які проживають за кордоном, крім випадків, коли, в силу дії принципу рівноправності, такі виплати здійснюються згідно з національним законодавством або в силу дії угоди про соціальне забезпечення, яка поширюється на громадян держав-учасниць угоди.

¹⁵³ Всі можливості можна також знайти у Рекомендації МОП № 167 про запровадження міжнародної системи збереження прав на соціальне забезпечення, 1983 р.

Європейська конвенція про соціальне забезпечення від 14.12.1972 містить більш досконалий набір правил, хоча він не є вичерпним.

Конвенція містить ряд правил, які негайно застосовуються по відношенню до громадян країн-учасниць і які стосуються такого:

- принцип рівноправності для громадян країн-учасниць (Стаття 8);
- підсумовування періодів страхування або проживання (якщо таке вимагається) (Стаття 57); і
- загальне зобов'язання укласти додаткові двосторонні або багатосторонні угоди з метою застосування положень, які не набувають чинності негайно (Стаття 58).

Мова йде в першу чергу про положення про експорт допомог. У цьому відношенні Конвенція пропонує кілька можливостей на вибір:

1. Країни-учасниці можуть домовитися про повний експорт допомог. Це означає, що особи, які підпадають під дію законодавства країни-учасниці (напр. в силу зайнятості на її території) і які мають дітей, що живуть або були перевезені на територію іншої договірної сторони, мають право на родинну допомогу на цих дітей, яка передбачається згідно із законодавством першої сторони так, ніби ці діти постійно проживали або були перевезені на територію цієї країни (Стаття 59 (2)).
2. Країни можуть також домовитися про обмежений експорт родинних допомог. Це означає, що компетентна установа скорочує розмір родинної допомоги на дітей за кордоном до розміру родинної допомоги, що забезпечується згідно із законодавством країни проживання дітей.
3. Країни можуть також домовитися про відшкодування витрат на родинну допомогу. Це означає, що родинна допомога виплачується установою країни проживання дітей, але витрати на неї потім відшкодовуються компетентною установою країни працевлаштування годувальника сім'ї.
4. Або ж країни можуть відмовитися від відшкодування. Це означає, що родинна допомога виплачується установою країни проживання дітей за власний рахунок.

У зв'язку з цим статті 22 і 23 Рекомендації МОП також пропонують альтернативні рішення, які в цілому включають ті ж можливості, що зазначені у Європейській конвенції.

І на кінець, Конвенція¹⁵⁴ робить досить складне розрізнення між сімейною допомогою і родинною допомогою:

«Сімейна допомога» включає періодичні виплати у грошовій формі залежно від кількості і віку дітей, у той час як більш широкий термін «родинна допомога» включає будь-які види допомоги у натуральній і грошовій формі, щоб забезпечити витрати на утримання родини.

¹⁵⁴ Таке з розрізнення робиться у Статті 2 п. (q) Рекомендації МОП № 167.

У цьому контексті Європейський Суд, наприклад, вирішив, що «батьківська допомога», «авансові платежі на утримання» або «допомога на покриття шкільних витрат» не входять до видів сімейної допомоги, тому що ці допомоги виплачуються не лише з урахуванням кількості і віку дітей, а і з огляду на інші обставини.¹⁵⁵ Таке розрізнення має значення, коли заходить мова про експорт допомог, оскільки Конвенція вимагає експорту лише сімейної допомоги, але також визнає, що всі родинні допомоги повинні надаватися згідно із законодавством країни проживання.

Регламент (ЄС) № 883/2004

Як і Європейська конвенція про соціальне забезпечення, Регламент (ЄЕС) № 1408/71 робив розрізнення між «сімейною допомогою» і «родинною допомогою»: якщо правила, що діють по відношенню до зайнятих і безробітних осіб, включали «родинні допомоги» (Глава 7 Розділу III), то правила, що діють по відношенню до пенсіонерів, включали тільки «сімейні допомоги» (Глава 8 Розділу III). Однак це розрізнення було відмінено Регламентом № 883/2004, в якому всі допомоги для сімей трактуються однаково. З іншого боку, авансові виплати на утримання родини, допомога у зв'язку з народженням дитини і допомога у зв'язку з усиновленням, які зазначені у Додатку I, однозначно виключені із сфери застосування цього Регламенту, з огляду на їхній особливий демографічний характер.

Експорт родинної допомоги

На відміну від Регламенту № 3, який передбачав обмежений експорт родинної допомоги, Регламент № 1408/71 передбачав її повний експорт. Виняткове правило, що застосовувалося до Франції і яке передбачало обмежений експорт допомоги для французьких сімей (тобто експорту підлягала допомога у розмірі, що не перевищує розмір допомоги, встановлений згідно із законодавством країни проживання дітей), було відмінено Європейським Судом по відомій справі “Pinna” у зв'язку із непрямою дискримінацією.¹⁵⁶

Стаття 67 Регламенту (ЄС) № 883/2004 надалі передбачає повний експорт родинної допомоги в межах Європейського Союзу, зазначаючи таке: «Особа має право на родину допомогу згідно із законодавством компетентної держави-члена, у тому числі для членів сім'ї, які проживають в іншій державі-члені. Разом з тим пенсіонер має право на родинну допомогу згідно із законодавством держави-

¹⁵⁵ Європейський суд, справа 313/86 від 27.09.1988, Lenoir, ECR 1988, 5391; справа C-43/99 від 31.05.2001, LeclereandDeaconescu, ECR 2001,I-4265; справа C-85/99 від 15.03.2001, Offermanns, ECR 2001, I-2261; справа C-333/00 від 07.11.2002, Maaheimo, ECR 2002, I

¹⁵⁶ У цьому рішенні (Європейський Суд, справа 41/84 від 15.01.1986, Pinnal, ECR 1986, 1), Суд постановив, що «мета забезпечення вільного пересування працівників в межах Співтовариства, що передбачається Договором про Європейське Співтовариство», буде під загрозою, і її реалізація буде ускладнена, якщо законодавство Співтовариства запровадить недоречні розрізнення в правилах соціального забезпечення. Тому правила координації систем соціального забезпечення повинні утримуватися від збільшення випадків невідповідності, які уже беруть початок із відсутності гармонізації національного законодавства».

члена, що здійснює виплату пенсії».

Правила пріоритетності

Що відбувається, коли сім'я має право на родинну допомогу згідно із законодавством двох країн?

Така ситуація виникає, наприклад, у випадку, коли працівник мігрує з метою працевлаштування в іншу державу і залишає родину у країні походження. У такому разі сім'я повинна мати право на родинну допомогу від країни працевлаштування працівника і одночасно від країни проживання сім'ї.

Щоб уникнути таких збігів прав на родинну допомогу, Стаття 68 Регламенту № 883/2004 встановлює такі правила пріоритетності:

1. В першу чергу за виплату родинної допомоги відповідає країна працевлаштування (незалежно від виду системи, тобто системи, що пов'язана із занятістю або системи, що пов'язана із проживанням);
2. У другу чергу мова буде йти про допомогу від держави, що виплачує пенсію;
3. У третю чергу мова буде йти про країну проживання.

Якщо допомога виплачується кількома державами-членами на одній підставі, застосовуються такі допоміжні критерії:

1. Якщо батько і мати зайняті або самозайняті в різних країнах, то в першу чергу держава проживання дітей відповідальна за виплату родинної допомоги.
2. Якщо батько і мати працюють у різних країнах, але жодна із них не є країною проживання, установа держави, що надає більшу за розміром родинну допомогу, повинна виплачувати повний розмір допомоги і потім отримати відшкодування половини виплаченої суми установою іншої держави, але не більше, ніж максимальна сума допомоги, що передбачена законодавством такої держави.
3. Якщо пенсії виплачують дві різні держави, в першу чергу держава проживання дітей відповідальна за виплату родинної допомоги.
4. Якщо жодна із пенсій не виплачується згідно із законодавством країни проживання, то в першу чергу відповідальність несе держава, в якій накопичений найдовший період страхування.

Від держав-членів, законодавство яких, згідно із цими правилами, не є пріоритетним, можуть запросити доплату різниці допомоги, яка покриває різницю між встановленими у них розмірами допомоги і розміром допомоги, яку виплачує держава, законодавство якої є пріоритетним.

Таким чином ці правила допомагають уникнути дублювання родинних допомог, і в той же час вони забезпечують виплату повного і максимально можливого розміру родинної допомоги сім'ям працівників-мігрантів згідно із законодавством країн,

які мають відношення до конкретних випадків. Виняток із правил може мати місце лише в тому випадку, якщо і батько, і мати не здійснюють економічної діяльності і не є пенсіонерами і проживають у різних країнах. У такій ситуації виплачується лише допомога з боку країни проживання дитини.¹⁵⁷

У Регламенті № 987/2009 виписані також детальні правила координації, які дають можливість визначати, яка держава-член в першу чергу повинна платити родинну допомогу, а яка держава повинна доплачувати лише різницю між розмірами допомог, встановлених згідно із законодавством: Стаття 60 передбачає, що заява на отримання родинної допомоги повинна направлятися до компетентної установи. Однак така заява є чинною і для всіх інших установ, що мають відношення до конкретної заяви так, ніби така заява була направлена до них. Це означає, що якщо компетентна установа робить висновок, що законодавство країни, в якій вона знаходиться, є пріоритетним, установа повинна забезпечити допомогу згідно із застосовним законодавством. Якщо виявиться, що заявник має право на доплату різниці між розмірами допомог в силу дії законодавства іншої держави-члена, установа повинна передати заяву без затримок до компетентної установи іншої держави-члена і повідомити про це заявника. Більше того, установа повинна повідомити установу іншої держави-члена якомога швидше про своє рішення надати допомогу і про розмір такої допомоги.

Якщо заява подається до компетентної установи держави-члена, чие законодавство є застосовним, але не є пріоритетним, ця установа повинна передати заяву без затримок до компетентної установи держави-члена, чие законодавство є пріоритетним, інформує відповідну особу і доплачує, якщо необхідно, різницю між розмірами допомог.

Компетентна установа держави-члена, законодавство якої є пріоритетним, повинна розглянути подану заяву так, ніби вона надійшла до неї безпосередньо. Дата, коли заява була подана до першої установи, повинна вважатися датою подачі заяви до установи, яка є пріоритетною.¹⁵⁸

Якщо є розбіжність у позиціях причетних установ з приводу того, чие законодавство є пріоритетним, повинна виплачуватися тимчасова допомога:

- в першу чергу установою держави-члена, в якій заявник здійснює економічну діяльність або зайнятий,
- в другу чергу – установою за місцем проживання, якщо заявник здійснює діяльність у більше, ніж одній державі-члені або коли він не здійснює економічної діяльності.¹⁵⁹

¹⁵⁷ Стаття 68 (2) третє речення Регламенту 883/2004.

¹⁵⁸ Стаття 68 (3) Регламенту № 883/2004.

¹⁵⁹ Стаття 6 Регламенту № 883/2004.

Приклади: пріоритетність права на родину допомогу

Сім'я проживає у державі А

Батько	Мати і діти	Пріоритетність прав
Зайнятий у країні В	Не зайнята, проживання у країні А	1. Держава В 2. Держава А (доплата різниці)
Зайнятий у країні В	Зайнята у країні А, проживання у країні А	1. Держава А 2. Держава В (доплата різниці)
Зайнятий у країні В (де родинна допомога більша за розміром)	Зайнята у країні С, проживання у країні А	1. Держава В 2. Держава С (відшкодування наполовину) 3. Держава А (доплата різниці)
Пенсія від країни В	Не зайнята, проживання у країні А	1. Держава В 2. Держава А (доплата різниці)
Пенсії від країн А і В	Не зайнята, проживання у країні А	1. Держава А 2. Держава В (доплата різниці)
Пенсії від країн В і С (найдовший період страхування у країні С)	Не зайнята, проживання у країні А	1. Держава С 2. Держава В (доплата різниці) 3. Держава А (доплата різниці)
Пенсія від країни В	Пенсія від країни А, проживання у країні А	1. Держава А 2. Держава В (доплата різниці)
Не зайнятий, проживає у країні В	Не зайнята, проживання у країні А	1. Держава А (немає доплати різниці від держави В)

Різні системи забезпечення родинної допомоги

- **На основі місця зайнятості, рівня доходу**
 - В основному фінансується за рахунок внесків роботодавців
- **Універсальна, на основі місця проживання**
 - В основному фінансується за рахунок оподаткування
 - Інколи виплачуються особам, що живуть за межею бідності, тобто залежать від рівня доходу сім'ї

Призначення родинної допомоги на дітей за кордоном (базові варіанти)

- на рівні, встановленому законодавством країни
- зайнятості або проживання
- фінансується установою країни
- зайнятості або проживання

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (14.12.1972)

- **Застосовується безпосередньо**
 - Рівноправність (Стаття 6)
 - Підсумовування періодів страхування (Стаття 57)
 - Зобов'язання укладати додаткові угоди (Стаття 58)

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (14.12.1972)

- **Може бути предметом переговорів**
 - Повний експорт родинної допомоги
 - (тобто згідно із законодавством країни працевлаштування)
 - Обмежений експорт родинної допомоги
 - (обмежується розміром, що встановлений до виплати на дітей країною їх проживання)
 - Фінансується компетентною установою (відшкодування)
 - Фінансується установою країни проживання
 - (відмова від відшкодування)

Термінологія

“Сімейна допомога”

Періодична виплата допомоги у грошовій формі з урахуванням лише кількості і віку дітей.

“Родинна допомога”

Будь-яка допомога у натуральній або грошовій формі, що виплачується сім'ям для відшкодування витрат на утримання; цей термін включає «батьківську допомогу», «авансові платежі для відшкодування витрат на утримання», «допомогу на покриття шкільних витрат» та ін.

Регламент (ЕС) № 883/2004

- **Повний експорт** родинної допомоги (економічно активні особи)/сімейної допомоги (пенсіонери)
- Загальна сума допомоги, що підлягає виплаті працівникам-мігрантам, повинна **завжди** дорівнювати **максимально можливій**

Регламент (ЕС) № 883/2004

- **Правила пріоритетності** упереджають недоречне дублювання допомог
 - Права, що набуваються у зв'язку з економічною активністю (у тому числі, у випадку **безробіття**)
 - Права, що набуваються у зв'язку з отриманням **пенсії**
 - Права, що набуваються у зв'язку з **місцем проживання**

Регламент (ЕС) № 883/2004

- У випадку конфлікту, застосовуються такі критерії пріоритетності
 - а) Зайнятість у різних країнах
 - 1. Проживання
 - 2. Максимально можливий розмір допомоги, що відшкодовується наполовину
 - б) Пенсії від різних країн
 - 1. Проживання
 - 2. Найдовший накопичений період страхування
 - с) Проживання у різних країнах
- Немає правил

Регламент (ЕС) № 883/2004

- **“Доплата різниці”** здійснюється установою, законодавство якої не є пріоритетним, але яким передбачається більший розмір допомоги.

Регламент (ЕС) № 883/2004

- Заборона розрізнення між сімейною допомогою і родинною допомогою
- Авансова виплата допомог для покриття витрат на утримання виключена (*через їх особливий характер як допомог, що підлягають відшкодуванню*)
- Немає доплати різниці, якщо допомога призначена лише за критерієм місця проживання (тобто у випадку неактивних осіб)

Координація систем соціального забезпечення в Європейському Союзі

Модуль 1: Огляд регламентів ЄС № 883/2004 і № 978/2009

Модуль 2: Координація допомоги у зв'язку із хворобою

Модуль 3: Координація родинної допомоги на дітей за кордоном

Модуль 4: Координація допомоги по безробіттю

Модуль 4: 4: Координація допомоги по безробіттю

Передумови

У періоди високого рівня безробіття, пов'язаного і високим рівнем еміграції, положення про страхування на випадок безробіття мають особливе значення для працівників-мігрантів, особливо якщо вони бажають повернутися до країни походження. З іншого боку, положення про допомогу по безробіттю у регламентах ЄС або двосторонніх угодах про соціальне забезпечення зазвичай відносно жорсткі і менш сприятливі. Це зумовлено тим, що страхування на випадок безробіття тісно пов'язане із національною політикою зайнятості і тому вимагає активного співробітництва з боку безробітної особи і моніторингу її дій.

Підсумовування періодів страхування

Це означає, що можливість підсумовування періодів застрахованої зайнятості в іншій державі-члені особливо важлива для працівників-мігрантів, що повертаються. Стаття 51 Європейської конвенції про соціальне забезпечення і Стаття 61 (2) Регламенту (ЄС) № 883/2004 передбачають підсумовування періодів, накопичених в іншій державі, але тільки за умови, що безробітна особа в останній період підпадала під дію законодавства країни, де вона подає заяву.¹⁶⁰ Це також означає, що працівник-мігрант, який повертається до своєї країни, не матиме права на допомогу, якщо він не був зайнятий протягом достатнього періоду, щоб бути знову застрахованим на випадок безробіття.

Причиною такого обмеження є те, що держави-члени не хочуть брати на себе

¹⁶⁰ Однак Стаття 4 Рекомендації МОП № 167, яка встановлює принцип підсумовування періодів страхування у випадку безробіття, не передбачає такої умови.

відповідальність за осіб, які не входять до складу її робочої сили. Свобода пересування в межах Європейського Союзу поширюється на зайнятих і самозайнятих осіб, але не на безробітних осіб.

Попередні двосторонні угоди про соціальне забезпечення іноді були більш сприятливими і передбачали можливість для громадян договірної сторони, що поверталися, вимагати допомоги по безробіттю без такого обмеження.

У зв'язку із загальною заборонаю дискримінації за ознакою громадянства, що закладена у Договорі про Європейське Співтовариство, такі положення не можуть бути збереженими.

Разом з тим, згідно із загаданими вище документами, є розширення сфери дії цього правила: прикордонні працівники та інші категорії транскордонних працівників, які працювали за кордоном без зміни місця проживання (наприклад, сезонні працівники), становлять виняток і не підпадають під таку умову. «Прикордонні працівники» - це особи, які зайняті на території однієї держави-члена, а проживають на території іншої держави-члена, і вони повертаються, яка правило, щоденно або принаймні раз на місяць до країни проживання. Інші транскордонні працівники у такій же ситуації, які зайняті у одній державі-члені, але проживають в іншій державі-члені, до якої вони повертаються рідше, ніж прикордонні працівники, тобто рідше, ніж раз на тиждень, належать до категорії «працівники, інші, ніж прикордонні».

Сезонні працівники належать до цієї категорії працівників, оскільки вони залишаються у країні працевлаштування протягом обмеженого періоду (наприклад, для збору врожаю фруктів, винограду чи овочів) без зміни місця проживання у країні походження на місце проживання у країні працевлаштування.

Для цих двох категорій осіб робиться розрізнення: якщо вони частково або періодично безробітні, тобто якщо їхні контракти про зайнятість діють протягом періоду безробіття або скороченого робочого часу, вони повинні отримувати допомогу від країни працевлаштування. Однак якщо вони повністю безробітні, то повинні отримувати допомогу від установи за місцем проживання (навіть якщо вони не були перед цим зайняті у країні проживання і навіть не сплачували внесків), за умови, якщо працівники, інші, ніж прикордонні працівники, віддають перевагу тому, щоб залишитися у країні попереднього працевлаштування і шукати іншу роботу.¹⁶¹

Такі особливі правила для прикордонних працівників і так званих працівників, інших, ніж прикордонні працівники, були встановлені тому, що вважається, що вони зберігають особливі тісні зв'язки із країною проживання і мають достатньо можливостей знайти роботу. Внаслідок цього періоди страхування, накопичені у колишній країні працевлаштування, повинні враховуватися у їхньому випадку навіть у разі відсутності зайнятості протягом попереднього періоду у «компетентній»

¹⁶¹ Див. Статтю 65 Регламенту № 883/2004, Статтю 53 Європейської конвенції про соціальне забезпечення, Статтю 21(2) Рекомендації МОП № 167.

країні проживання.

Разом з тим, новий Регламент (ЄС) № 883/2004 передбачає певну гнучкість. Згідно зі Статтею 65, прикордонні працівники також мають право, як додатковий крок, реєструватися у службі зайнятості попередньої країни працевлаштування. На додаток, установа «компетентної» країни проживання (як відшкодування за втрату внесків протягом попереднього періоду зайнятості), має право на відшкодування виплаченої допомоги за період щонайменше від трьох до п'яти місяців.¹⁶²

Періоди страхування на випадок безробіття, накопичені у колишній країні працевлаштування, засвідчуються портативним документом U1.¹⁶³

Експорт допомог

Принцип свободи пересування – один із чотирьох базових принципів Європейського Союзу. Він включає право на пошук роботи за межами рідної країни. Однак безробітна особа стикається із проблемою, адже вона повинна бути доступною для служби зайнятості своєї країни і не може залишити країни без дозволу служби.

Може також трапитися, що безробітна особа хоче переїхати до іншої держави, наприклад, у зв'язку із сімейними обставинами або тому що дружина/чоловік знайшла (-ов) роботу в іншій країні. Що можна зробити, щоб не втратити права на допомогу по безробіттю?

Стаття 52 Європейської конвенції про соціальне забезпечення, а також Стаття 21 (1) Рекомендації МОП № 167 у таких ситуаціях пропонує таке рішення: установа нової країни проживання продовжує виплату допомоги по безробіттю згідно із застосовним законодавством, якщо відповідна особа реєструється у відповідній службі зайнятості протягом 30 днів з моменту зміни місця проживання. Однак такий варіант вирішення проблеми не був збережений в рамках Регламенту (ЄС) № 883/2004 і не застосовується в рамках двосторонніх угод про соціальне забезпечення.

Стаття 64 Регламенту № 883/2004 передбачає лише обмежену можливість збереження права на допомогу по безробіттю за певних умов. Зокрема, це такі умови:

- безробітна особа, яка переїздить до іншої країни з метою пошуку роботи, повинна бути зареєстрована у службі зайнятості компетентної держави-члена протягом щонайменше чотирьох тижнів;¹⁶⁴
- особа повинна зареєструватися у службі зайнятості країни, де вона шукає роботу, протягом семи днів з дати від'їзду;
- дотримуватися всіх вимог, що їх передбачають процедури з боку

¹⁶² Див. Статтю 65 (6) і (7) Регламенту № 883/2004.

¹⁶³ Документ відповідає формulary E 301 згідно з Регламентом № 1408/71.

¹⁶⁴ Основною ідеєю цієї умови є те, що безробітна особа повинна перш за все скористатися всіма можливостями, щоб знайти роботу у колишній країні зайнятості до того, як шукати роботу в іншій країні. Однак цей період може бути скорочений з ініціативи відповідного органу.

служби зайнятості цієї країни.

Особи, які шукають роботу в інших країнах, повинні запросити документ U2 іще до від'їзду, який засвідчує право на продовження отримання допомоги по безробіттю. Такі особи повинні бути уважними і повернутися до моменту завершення максимального періоду, бо якщо вони повернуться пізніше, без відповідного на те дозволу служби зайнятості, яка виплачує допомогу, вони ризикують втратити право на допомогу, крім випадків, коли законодавство компетентної держави передбачає інше.

Якщо компетентна служба зайнятості поінформована про те, що встановлені умови виконані, вона продовжує виплачувати допомогу по безробіттю. У новій країні перебування до особи, яка шукає роботу, буде таке ж ставлення з боку служби зайнятості, як і до будь-якої іншої особи, що шукає роботу в цій країні. Якщо установа цієї країни поінформована про будь-які обставини, що можуть вплинути на призначення допомоги, то вона негайно інформує про це компетентну установу і особу, що шукає роботу, шляхом видачі документа U3. Цей документ інформує безробітню особу про ситуацію, що склалася, і пропонує скontaktувати із компетентною установою негайно, якщо особа не згідна з обставинами, що склалися, щоб забезпечити подальшу виплату допомоги.

Обставини, що можуть вплинути на призначення допомоги:

- набуття статусу занятої або самозайнятої особи,
- отримання інших видів доходу,
- відмова від роботи або співбесіди, запропонованої службами зайнятості у країнах, де здійснюється пошук роботи,
- відмова проходити професійну реабілітацію,
- набуття статусу непрацездатного,
- невиконання вимог в рамках процедур контролю,
- факт, що особа більше не є доступною для служби зайнятості.

Таке право на збереження допомоги по безробіттю протягом (обмеженого) періоду, є особливістю європейського законодавства, яке на підставі Договору про Європейське Співтовариство гарантує право на вільне пересування робіт, так само як і право на пошук роботи в іншій державі-члені. Таке право зазвичай не характерне для національного законодавства або двосторонніх угод про соціальне забезпечення.

Застосовне законодавство і розрахунок розміру допомоги

Згідно з принципом дії закону за місцем працевлаштування (*lex-loci-laboris*), держава, в якій особа є або була працевлаштованою, відповідає за призначення допомогиврамкахсистемисоціальногозабезпечення. Безробітна особа, яка шукає роботу за кордоном протягом обмеженого періоду часу, продовжує отримувати допомогу по безробіттю, має страхове покриття на випадок захворювання і право на родинну допомогу згідно із законодавством країни, в якій вона була зайнята

востаннє. Однак прикордонні працівники та інші транскордонні працівники, які зареєстровані у країні проживання, підпадають під дію законодавства цієї країни.

Розмір допомоги по безробіттю у більшості європейських країн залежить від розміру попередньої заробітної плати або професійного доходу одержувача. Відповідно до загального правила, установа з питань безробіття зобов'язана при розрахунку розміру допомоги враховувати дохід, що його особа мала у колишній країні працевлаштування. Внаслідок цього установа колишньої країни працевлаштування зобов'язана, у відповідь на запит, надати необхідну інформацію.

Розмір допомоги по безробіттю залежить від становища сім'ї відповідної особи, члени сім'ї, які проживають в іншій державі-члені, теж беруться до уваги так, ніби вони проживають у державі, що виплачує допомогу.

Системи забезпечення допомоги по безробіттю

- Пов'язані із зайнятістю, базуються на критерії рівня доходу
 - переважно фінансуються за рахунок внесків роботодавців і працівників
- Універсальні, базуються на критерії місця проживання
 - переважно фінансуються за рахунок оподаткування
 - Інколи виплачуються особам, що живуть за межею бідності, тобто залежать від рівня доходу сім'ї

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (14.12.1972)

- Застосовується безпосередньо
 - Рівноправність (*Стаття 6*)
 - Підсумовування періодів страхування (*Стаття 51*)
 - Правила, що упереджують співпадання допомог (*Стаття 13*)
 - Розрахунок допомоги (*Стаття 55*)
 - Зобов'язання укладати додаткові угоди (*Стаття 58*)

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (14.12.1972)

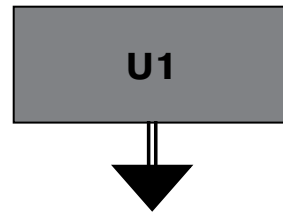
- Може бути предметом переговорів
 - Призначення допомоги у разі зміни **місця проживання**, яка виплачується новою країною проживання згідно із застосовним законодавством за рахунок установи колишньої країни зайнятості (за умови, що особа зареєструвалася у службі зайнятості протягом 30 днів з дати зміни місця проживання) (Стаття 52)
 - Спеціальні правила для **прикордонних** працівників і для **транскордонних** працівників (Стаття 53)

Регламент (ЄС) № 883/2004

- Прикордонний працівник (= особа, зайнята у країні, що не є країною проживання, і яка повертається до країни проживання щонайменше раз на тиждень)
Часткове або періодичне безробіття - **Законодавство країни працевлаштування**
Повне безробіття - **Законодавство країни проживання**

Регламент (ЄС) № 883/2004

- Підсумовування періодів страхування або зайнятості
 - тільки якщо останній період страхування був завершений
 - виняток для прикордонних і транскордонних працівників
 - **портативний документ** видається установою країни останнього працевлаштування



Засвідчення періодів, які повинні враховуватися при призначенні допомоги

Регламент (ЄС) № 883/2004

- Працівники, інші, ніж прикордонні працівники
(= працівники, зайняті за межами країни проживання, і які не повертаються до країни проживання регулярно (напр., сезонні працівники, працівники, направлені у відрядження)
часткове або періодичне безробіття - **законодавство країни працевлаштування**
повне безробіття - **законодавство країни за їхнім вибором**

Регламент (ЕС) № 883/2004

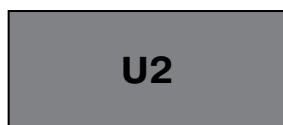
- Відшкодування допомоги по безробіттю колишньою компетентною установою
 - щонайменше за **три місяці**
 - за **п'ять місяців**, якщо протягом останніх 24 місяців щонайменше 12 місяців зайнятості були завершені у колишній країні працевлаштування
 - але **не більше** розміру, що виплачується у колишній країні працевлаштування

Регламент (ЕС) № 883/2004

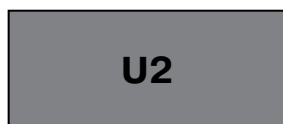
- Експорт допомоги по безробіттю
 - Реєстрація протягом принаймні **чотирьох тижнів** у службі зайнятості країни останнього працевлаштування
 - Реєстрація у службі зайнятості нової країни перебування протягом щонайменше **семи днів** з дня від'їзду
 - Дотримання вимог в рамках процедур контролю, організованих службою зайнятості відповідної країни
 - **Повернення** до завершення дозволеного періоду (від трьох до шести місяців)

Регламент (ЕС) № 883/2004

Портативні документи



Збереження права на допомогу по безробіттю



Обставини, що можуть вплинути на призначення допомоги

Перелік документів

Працівники-мігранти і соціальне забезпечення: загальні питання

- Social Security for Migrant Workers, 1996
Соціальне забезпечення працівників-мігрантів, 1996
- Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy, 2004
Рівні права для працівників-мігрантів у глобальній економіці, 2004
- ILO Multilateral Framework on Labour Migration - Non-Binding Principles and Guidelines For A Rights-Based Approach to Labour Migration, 2006
Багатосторонній підхід МОП до регулювання трудової міграції – Рекомендації щодо застосування правового підходу до регулювання трудової міграції, 2006
- Filling the Gap of Social Security for Migrant Workers: the ILO's Strategy, 2006
Усунення недоліків соціального забезпечення працівників-мігрантів: стратегія МОП, 2006
- International Migration Brief: International Labour Migration and Development – The ILO Perspective, 2007
Міжнародна міграція, короткий огляд: міжнародна трудова міграція і розвиток – погляд МОП, 2007
- International Migration Brief: Rights, Labour Migration and Development – The ILO Approach, 2007
Міжнародна міграція, короткий огляд: трудова міграція і розвиток, підхід МОП, 2007
- Strengthening Social Protection for ASEAN Migrant Workers through Social Security Agreements, 2008
Удосконалення соціального захисту працівників-мігрантів Асоціації держав Південно-Східної Азії, за допомогою угод про соціальне забезпечення, 2008
- International Migration Statistics 2009
Статистика міжнародної міграції, 2009 (наявно англійською мовою)

Інструменти МОП про координацію соціального забезпечення

- Convention № 19 Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925
Конвенція № 19 про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків, 1925
- Recommendation № 25 Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925
Рекомендація № 25 щодо рівноправності громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків, 1925
- Convention № 48 Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935
Конвенція № 48 про збереження пенсійних прав мігрантів, 1935
- Convention № 49 Migration for Employment (revised), 1949

Конвенція № 49 про міграцію з метою працевлаштування (переглянута), 1949

- Convention № 102 Social Security (Minimum Standards), 1952
Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952
- Convention № 118 Equality of Treatment (Social Security), 1962
Конвенція № 118 про рівноправність у галузі соціального забезпечення, 1962
- Convention № 143 Migrant Workers (Supplementary Provisions), 1975
Конвенція № 143 про працівників мігрантів (додаткові положення), 1975
- Convention № 157 Maintenance of Social Security Rights, 1982
Конвенція № 157 про збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982
- Recommendation № 167 Maintenance of Social Security Rights, 1983
Рекомендація № 167 щодо збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1983

Інструменти ООН

- International Convention on the Protection of Migrants and their Families, 1990
Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, 1990
(наявно англійською, французькою, російською та іспанською мовами)

Інструменти Ради Європи про координацію соціального забезпечення

- European Convention on Social and Medical Assistance, 1953*
Європейська конвенція про соціальну і медичну допомогу, 1953
- Protocol to the European Convention on Social and Medical Assistance, 1953*
Протокол до Європейської конвенції про соціальну і медичну допомогу, 1953
- European Interim Agreement on Social Security Schemes relating to Old Age, Invalidity and Survivors, 1953*
Європейська тимчасова угода про системи соціального забезпечення, інші, ніж за віком, у зв'язку з інвалідністю і втратою годувальника, 1953*
- Protocol to the European Interim Agreement on Social Security Schemes relating to Old Age, 1953*
Протокол до Європейської тимчасової угоди про системи соціального забезпечення для літніх осіб, 1953
- European Interim Agreement on Social Security other than Schemes for Old Age, Invalidity and Survivors, 1953*
Європейська тимчасова угода про системи соціального забезпечення, інші, ніж системи для літніх осіб, інвалідів та утриманців, 1953
- Protocol to the European Interim Agreement on Social Security other than Schemes for Old Age, 1953*
Протокол до Європейської тимчасової угоди про системи соціального

забезпечення, інші, ніж для літніх осіб, 1953

- European Convention on Social Security, 1972
Європейська конвенція про соціальне забезпечення, 1972
- Supplementary Agreement for the Application of the European Convention on Social Security, 1972
Додаткова угода про застосування Європейської конвенції про соціальне забезпечення, 1972
- Model Provisions for a Bilateral Social Security Agreement and Explanatory Report, 1998
Типові положення двосторонніх угод про соціальне забезпечення і Пояснювальна доповідь, 1998
- Co-ordination of Social Security in the Council of Europe: Short guide, 2004
Координація соціального забезпечення в межах Ради Європи: короткий посібник, 2004
- Explanatory Report on the Interim Agreements concerning Social Security Coordination, 2006
Пояснювальна доповідь до тимчасових угод про координацію соціального забезпечення
(Видана албанською, англійською, французькою, македонською, румунською і сербо-хорватською мовами)
(*Видана англійською і французькою мовами)

Інструменти Європейського Союзу про координацію соціального забезпечення

- EU Regulation № 883/2004
Регламент ЄС № 883/2004
- EU Implementing Regulation № 987/2009
Регламент ЄС з реалізації № 987/2009
- EEC Regulation № 1408/71
Регламент ЕЕС № 1408/71
- EEC Implementing Regulation № 574/72
Регламент ЕЕС з реалізації № 574/72
- The EU Provisions on Social Security - Your rights when moving within the European Union - Undate 2010
Положення ЄС про соціальне забезпечення – ваші права при пересуванні по території Європейського Союзу – оновлена версія 2010
(Наявно болгарською, чеською, англійською, естонською, французькою, угорською, латвійською, польською, румунською, словацькою і словенською мовами)