



### Jak ubezpieczają się w Unii (Hiszpania)

Powierzchnia:	505 944 km <sup>2</sup>
Stolica:	Madryt 3 165,2 tys. mieszkańców (dane Eurostat, 2015 r.)
Ludność:	46 438,4 tys. mieszkańców (Instituto Nacional de Estadística, 2016 r.)
Przyrost naturalny:	0,64 ‰ (na podstawie Eurostat, 2015 r.)
Przeciętna długość życia:	mężczyzn – 80,4 lat; kobiet – 86,2 lat (Eurostat, 2014 r.)
PKB na 1 mieszkańca:	22 400 euro (2014 r.)
Stopa bezrobocia:	21,0 % (Instituto Nacional de Estadística, 2016 r.)
Udział ludności powyżej 65 roku życia:	27,8 % ludności aktywnej zawodowo (Eurostat, 2015 r.)

Wydatki na zabezpieczenie społeczne wynoszą 25,7 % PKB (dane za 2013 r.)

System zabezpieczenia społecznego w Hiszpanii podzielić można na dwa podstawowe segmenty – system składkowy i system nieskładkowy.

System składkowy obejmuje:

- system ogólny, dotyczący wszystkich zatrudnionych osób, które nie są objęte innymi systemami, a także pewne kategorie urzędników służby cywilnej,
- trzy specjalne systemy zawodowe – dla osób samozatrudnionych, górników i pracowników morskich (marynarzy i rybaków) oraz studentów, którzy są objęci specjalnym planem ochrony (ubezpieczenia szkolnego).

System nieskładkowy (pomoc społeczna) obejmuje osoby, które znajdują się w specyficznej sytuacji i potrzebują pomocy oraz osoby, których dochody są niższe od zdefiniowanego poziomu. Osoby te mogą korzystać ze wsparcia, nawet jeśli nigdy nie zapłaciły składki na ubezpieczenie społeczne lub takie składki płaciły, ale nie są uprawnione do otrzymywania świadczeń w ramach systemu składkowego. Świadczenia nieskładkowe obejmują: opiekę medyczną, odprawy emerytalne i rentowe, specjalną pomoc dla bezrobotnych, zasiłki rodzinne, nieskładkowy zasiłek macierzyński. Ponadto niektóre osoby mogą otrzymać dodatkowe świadczenia od centralnego lub lokalnego rządu. W szczególności dotyczy to osób starszych i niepełnosprawnych.

W Hiszpanii możliwe jest zawieranie specjalnych, dobrowolnych umów zabezpieczenia społecznego w celu utrzymania, lub w pewnych szczególnych przypadkach rozszerzenia, prawa do świadczeń społecznych. W takim przypadku składka ubezpieczeniowa opłacana jest w całości przez ubezpieczonego.

W ramach funkcjonujących w Hiszpanii systemów działalność prowadzą następujące instytucje:

- Krajowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (*Instituto Nacional de la Seguridad Social*, INSS), który jest odpowiedzialny za przyznawanie i wyliczanie świadczeń pieniężnych przewidzianych przez wszystkie programy (z wyjątkiem specjalnego systemu dla pracowników morskich, nieskładkowych zasiłków emerytalnych i rentowych oraz zasiłków dla bezrobotnych) oraz świadczeń rodzinnych (w ramach wszystkich systemów, w tym specjalnego systemu dla pracowników morskich).
- Krajowy Instytut Zarządzania Zdrowiem (*Instituto Nacional de Gestión Sanitaria*, INGESA) podlega Ministerstwu Zdrowia, Opieki Społecznej i Równości (*Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*), którego celem jest promowanie spójnej opieki zdrowotnej w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej. Kompetencje w zakresie opieki zdrowotnej zostały przeniesione do każdego regionu autonomicznego, z wyjątkiem autonomicznych miast Ceuta i Melilla.

- Państwowy Publiczny Urząd Zatrudnienia (*Servicio Público de Empleo Estatal*, SPEE), który administruje i kontroluje zasiłki dla bezrobotnych. Jest również odpowiedzialny za rozwój polityki zatrudnienia, we współpracy z autonomicznymi regionami, poprzez urzędy pracy (*Oficinas de Empleo*).
- Instytut Osób Starszych i Opieki Społecznej (*Instituto de Mayores y Servicios Sociales*, IMSERSO), który wspólnie z autonomicznymi regionami zarządza zasiłkami z pomocy społecznej, świadczeniami nieskładkowymi (emeryturami nieskładkowymi, świadczeniami dla osób starszych lub niepełnosprawnych), opieką długoterminową i określa dodatkowe usługi pomocy społecznej.
- Instytut Społeczny Pracowników Morskich (*Instituto Social de la Marina*, ISM), który pełni podwójną funkcję. Jest on odpowiedzialny zarówno za sprawy społeczne w sektorze morskim i rybołówstwa, jak i za administrowanie specjalnym systemem zabezpieczenia społecznego dla pracowników żeglugi morskiej.
- Generalny Fundusz Zabezpieczenia Społecznego (*Tesorería General de la Seguridad Social*, TGSS), który prowadzi dokumentację rejestrową przedsiębiorstw, pracowników i osób pracujących na własny rachunek, monitoruje ich stan zatrudnienia i składki na ubezpieczenie społeczne, pobiera składki na ubezpieczenie społeczne i wypłaca zasiłki. Zarządza również Funduszem Rezerw Zabezpieczenia Społecznego.

Wymienione podmioty są instytucjami prawa publicznego i mają osobowość prawną. Podlegają one nadzorowi Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (INSS, SPEE, ISM i TGSS) oraz Ministerstwa Zdrowia, Opieki Społecznej i Równości (INGESA i IMSERSO).

Stowarzyszenia i organizacje pracowników (związki zawodowe) uczestniczą w sprawowaniu nadzoru nad administracją zabezpieczenia społecznego za pośrednictwem Krajowej Rady i Rad Regionów, gdzie w ramach trójstronnej struktury w równym stopniu są reprezentowani pracodawcy, pracownicy i przedstawiciele administracji publicznej.

### **Finansowanie systemu zabezpieczenia społecznego**

System zabezpieczenia społecznego w Hiszpanii finansowany jest ze składek, których wysokość, w odniesieniu do wynagrodzenia (procent), określana jest co roku przez rząd. Poziom bazowy stanowi równowartość gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia (SMI), które podwyższane jest o 1/6 w przypadku zatrudnienia na pełny etat. Poziom maksymalny

stanowi równowartość pięciokrotności minimalnego wynagrodzenia (3 606 euro w 2015 r.). Składki pracowników są potrącane z ich wynagrodzenia i przekazywane do Generalnego Funduszu Zabezpieczenia Społecznego wraz z należnymi składkami pracodawcy. Składka ogólna na ubezpieczenie społeczne wynosi 28,3 proc., z czego pracodawca wnosi 23,6 proc. wynagrodzenia brutto pracownika, natomiast pracownik płaci 4,7 proc.

Składki z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych są opłacane w całości przez pracodawcę.

Osoby samozatrudnione samodzielnie opłacają składki, mające określony minimalny i maksymalny poziom. Możliwy jest jednak wybór wyższej składki, którą później można dobrowolnie obniżyć albo podwyższyć. Wyższa składka zapewnia podniesienie poziomu ochrony włączenie ubezpieczenia na wypadek choroby zawodowej i wypadku przy pracy.

Świadczenia długoterminowe są współfinansowane przez państwo, regiony autonomiczne, przy współpracy lokalnych instytucji i przy udziale odpowiednich beneficjentów.

Świadczenia rodzinne finansowane są z podatków.

Urzędnicy służby cywilnej opłacają składki w ramach odrębnego systemu.

### **Świadczenia emerytalne**

Prawo do emerytury przysługuje wszystkim mogącym wykazać się 15-letnim stażem ubezpieczeniowym, w tym minimum 2 lata przed wystąpieniem z wnioskiem o emeryturę.

Do końca 2012 r. prawo do emerytury przysługiwało wszystkim po ukończeniu 65 lat, natomiast od 2013 r. ustawowy wiek emerytalny został podniesiony do 67 lat. Wydłużenie wieku emerytalnego jest wprowadzane stopniowo w latach 2013–2027. Na wcześniejszą emeryturę można przejść w wieku 63 lat, po 33 latach pracy.

Wysokość emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia, od którego były odprowadzane składki ubezpieczeniowe oraz stażu ubezpieczeniowego. Aby otrzymać emeryturę w pełnej wysokości pracownik musi legitymować się 35-letnim stażem ubezpieczeniowym.

Począwszy od 2014 r. emerytury nie są waloryzowane w oparciu o wskaźnik inflacji. Waloryzacja jest zależna od wpływów ze składek, struktury demograficznej oraz prognoz ekonomicznych i wynosi minimalnie 0,25 proc. (co w wielu wypadkach oznacza wzrost o 1 euro rocznie) i nie więcej niż 0,5 proc. powyżej wskaźnika inflacji. Od 2019 r. emerytury

mają być powiązane ze średnią długością życia za pomocą tzw. czynnika stabilności (*sustainability factor*). Oznacza to w praktyce, że wzrost średniej długości życia będzie się wiązał z obniżaniem świadczeń emerytalnych. Niektórzy szacują, że spowoduje to zredukowanie wysokości emerytury nawet o 5 proc. na każde 10 lat, a w dalszej perspektywie do istotnego obniżenia standardu życia osób starszych. Do tej pory przeciętny emeryt w Hiszpanii otrzymywał 74 proc. wynagrodzenia, podczas gdy w krajach OECD średnia emerytura wynosiła 55 proc.

Ze względu na wysoką emeryturę państwową, prywatne i zakładowe plany emerytalne cieszyły się dotąd w Hiszpanii umiarkowaną popularnością. Przewiduje się jednak, że w związku z reformami i obniżeniem świadczeń, pracownicy będą zmuszeni zainwestować w dodatkowe ubezpieczenia, chcąc utrzymać satysfakcjonujący poziom życia na emeryturze..

Szacuje się, że do zakładowych planów emerytalnych (II filar) należy obecnie niecałe 9 proc. pracowników w Hiszpanii – głównie zatrudnionych w bankach, telekomunikacji, zakładach użyteczności publicznej, administracji państwowej, firmach tytoniowych. Nieco popularniejsze są prywatne plany emerytalne (III filar). Składki płacone zarówno na zakładowe, jak i prywatne plany emerytalne są zwolnione z podatku dochodowego do kwoty 10 tys. euro rocznie w przypadku osób do 50. roku życia i 12, 5 tys. euro w przypadku osób powyżej 50. roku życia.

### **Świadczenia zdrowotne**

Osoby zatrudnione w Hiszpanii opłacające obowiązkowe składki na ubezpieczenie zdrowotne mogą korzystać z kompleksowego systemu opieki medycznej. Ubezpieczenie to pokrywa m.in. koszty leczenia w przychodniach, szpitalach, w domu chorego (np. w przypadku osób niepełnosprawnych), zakupu protez, sprzętu ortopedycznego, rehabilitacji, a także transportu medycznego czy niektórych leków. Osoby niepełnosprawne w ramach publicznego ubezpieczenia zdrowotnego mogą korzystać z poradnictwa psychologicznego, programów edukacyjnych, rehabilitacji zawodowej itp. Zatrudnieni na statkach mogą ponadto uzyskać porady medyczne za pośrednictwem radia przez 24 h/dobę.

W ostatnich latach, w związku z pogłębiającym się kryzysem, Hiszpania stopniowo zmniejszała wydatki na opiekę medyczną. W 2012 r. zmalały one o prawie 14 proc., w 2013 r. o mniej więcej 16 proc. W drugiej połowie 2012 r. ograniczono liczbę osób mogących bezpłatnie korzystać z usług publicznej służby zdrowia. Ponad 870 tys. niezarejestrowanych

imiigrantów utraciło prawo do opieki medycznej (poza przypadkami ciąży, porodu czy ratowania życia w sytuacji poważnej choroby lub urazu).

### **Świadczenia chorobowe**

- Świadczenie finansowe z tytułu tymczasowej niezdolności do pracy przysługuje: w sytuacjach wynikających z chorób zawodowych lub zwykłych, wypadków przy pracy bądź poza nią, gdy pracownik jest niezdolny do pracy i otrzymuje opiekę medyczną,
- w okresach obserwacji dla chorób zawodowych, podczas których pracownicy są zwolnieni z pracy.

Beneficjentami są osoby należące do systemu ogólnego, które są zarejestrowanymi członkami lub znajdują się w sytuacji równoważnej do członkostwa w momencie wystąpienia zdarzenia oraz otrzymują finansowaną z ubezpieczenia społecznego opiekę zdrowotną i nie są w stanie pracować. Jeśli niezdolność do pracy wynika z wypadku przy pracy lub poza nią, albo z choroby zawodowej, wcześniejszy okres składkowy nie jest wymagany. Jeśli niezdolność do pracy wynika z choroby niezwiązanej z pracą, wymagany jest okres 180 dni opłacanych składek w ciągu pięciu lat bezpośrednio poprzedzających zdarzenie.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, w celu poświadczenia okresów składkowych, zaliczane są wyłącznie składki według przepracowanych godzin, zarówno zwykłych, jak i nadliczbowych, w przeliczeniu na teoretyczne dni składkowe.

### **Renta z tytułu niezdolności do pracy**

Świadczenie z tytułu trwałej lub tymczasowej niezdolności do pracy obejmuje pracowników, którzy przeszli przepisana terapię medyczną i zostali uznani za niezdolnych do pracy lub częściowo zdolnych do pracy. Osoba uznana zostanie za całkowicie niezdolną do pracy, niezależnie od przyczyny, pod warunkiem, że spełni następujące kryteria:

- ma mniej niż 65 lat i nie spełnia wymogów otrzymania składkowej emerytury, jeżeli niezdolność do pracy wynika z choroby lub wypadku niezwiązanego z pracą,
- jest zarejestrowana, jest członkiem lub znajduje się w sytuacji będącej odpowiednikiem członkostwa,

- zaliczyła uprzedni okres składkowy, jeżeli niezdolność do pracy wynika z choroby niezwiązanej z pracą.

W przypadku gdy niezdolność do pracy jest skutkiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracownik automatycznie zostanie uznany za członka i zarejestrowany, nawet jeżeli jego pracodawca nie spełni swoich obowiązków.

Wymagany okres składkowy różni się w zależności od wieku danej osoby.

Dla osób poniżej 26 roku życia ogólny okres kwalifikujący to połowa okresu pomiędzy datą ich 16. urodzin a datą wystąpienia zdarzenia. Nie jest wymagany szczególny okres kwalifikujący.

Dla osób powyżej 26 roku życia ogólny okres kwalifikujący to 1/4 okresu pomiędzy datą ich 20. urodzin a datą zdarzenia, w każdym wypadku minimum pięć lat. Szczególny okres kwalifikacyjny dla osoby powyżej 26 lat to okres 1/5 wymaganego okresu kwalifikującego. Co do zasady musi on przypadać w ciągu 10 lat bezpośrednio poprzedzających wystąpienie zdarzenia.

### **Świadczenia macierzyńskie**

Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego w Hiszpanii wynosi 16 tygodni (z czego 4 tygodnie mogą być wykorzystane przed porodem). W przypadku porodu mnogiego przysługują 2 tygodnie dodatkowo na każde kolejne dziecko. Jeżeli obydwoje rodzice pracują, ojciec może wziąć 10 tygodni urlopu. W przypadku adopcji dziecka wymiar urlopu jest analogiczny jak przy urodzeniu dziecka.

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego dla pracowników i innych grup zawodowych. Warunkiem nabycia prawa do zasiłku jest posiadanie okresu ubezpieczenia wynoszącego przynajmniej 180 dni w ciągu 5 lat bezpośrednio poprzedzających poród, zaświadczenie lekarskie o ciąży lub postanowienie sądowe o adopcji.

Zasiłek macierzyński wynosi 100 proc. wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z miesiąca poprzedzającego przerwanie pracy.

Istnieje też prawo do 3 lat bezpłatnego urlopu wychowawczego (także w przypadku adopcji dziecka).

## **Świadczenia rodzinne**

Świadczenia rodzinne budżet państwa finansuje z systemu nieskładkowego.

Świadczenia rodzinne obejmują wszystkich pracujących, pobierających emerytury i renty z ubezpieczenia społecznego oraz osoby pobierające zasiłek chorobowy, które mają co najmniej jedno dziecko uprawnione do zasiłku.

Świadczenia przysługują na:

- dzieci w wieku poniżej 18 lat,
- bez limitu wieku na dzieci niepełnosprawne (przy niepełnosprawności co najmniej 65 proc.).

Świadczenia uzależnione są od dochodu rodziny. Do zasiłku uprawnione są osoby uzyskujące dochód roczny poniżej 11 547,96 euro (w 2015 r.), jeśli w rodzinie jest 1 dziecko, przy każdym następnym dziecku próg dochodu rośnie o 15 proc. Nie ma limitu dochodu, jeśli dziecko jest niepełnosprawne.

Wysokość zasiłku rodzinnego w 2015 r. wynosiła:

- 291 euro rocznie (24,25 euro miesięcznie) dla dziecka poniżej 18 lat życia
- 1 000 euro rocznie (250 euro kwartalnie) dla dziecka przynajmniej w 33 proc. niepełnosprawnego
- 4 402,80 euro rocznie (366,90 euro miesięcznie) dla dziecka powyżej 18 lat życia i przynajmniej w 65 proc. niepełnosprawnego
- 6 604,80 euro rocznie (550,40 euro miesięcznie) dla dziecka powyżej 18 lat życia i przynajmniej w 75 proc. niepełnosprawnego.

## **Świadczenia z tytułu bezrobocia**

Hiszpański system zasiłków dla bezrobotnych przewiduje następujące warunki nabycia prawa do świadczenia:

- utrata ostatniej pracy z przyczyn niezawinionych,
- zdolność do podjęcia pracy oraz chęć podjęcia pracy,
- pozostawanie do dyspozycji urzędu pracy,



- uczestnictwo w systemie ubezpieczeń społecznych wyrażające się w opłacaniu składek lub za takie uważane,
- posiadanie wystarczającego okresu ubezpieczenia,
- ukończone 16 lat i nie więcej niż ustawowy wiek emerytalny, za wyjątkiem przypadków, kiedy pracownik nie ma wystarczająco długiego okresu składkowego.

Okres, w którym osoba bezrobotna ma prawo do otrzymywania zasiłku, zależy od okresu opłacania składek w ciągu ostatnich 6 lat i mieści się w przedziale od 3 miesięcy do 2 lat.

Zasiłek wypłacany jest w wysokości 70 proc. kwoty bazowej w pierwszych 180 dniach i 50 proc. kwoty bazowej po tym okresie. Dodatkowo zasiłek dla bezrobotnych jest zależny od sytuacji rodzinnej bezrobotnego.

Ustawodawstwo hiszpańskie przewiduje także możliwość nabycia innych świadczeń po ustaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Karolina Szyszko-Głowacka

Departament Współpracy Międzynarodowej

## Schemat organizacyjny systemu zabezpieczenia społecznego Hiszpanii

