

Danny Pieters

Bevezetés az EK országainak társadalombiztosítási törvényhozásába*: Spanyolország

A társadalmi biztonsági törvénykezés fogalma és forrásai

A Spanyol Demokratikus Királyság 1978. december 27-én életbe lépett alkotmánya III. fejezetének I. címe („Az alapvető jogok és kötelezettségek”) a gazdaság- és szociálpolitika vezérelveivel foglalkozik. Az előző fejezetnek a klasszikus jogokat és szabadságjogokat érintő rendelkezéseivel ellentétben, a III. fejezetben foglalt jogokhoz az állampolgár nem folyamodhat közvetlenül a jogi eljárásokban. A törvénykezésben, a jogtudományban és a közigazgatásban azonban kézzelfoghatóan el kell ismerni, figyelembe kell venni, és védeni kell ezeket a vezérelveket. A bíróságon csak akkor lehet hozzájuk folyamodni, ha törvényerejű rendelkezésekben foganatosították őket.

Az alkotmány 39. cikkelye a család szociális, gazdasági és jogi védelmével foglalkozik. A társadalmi biztonságot érintő 41. cikkely kimondja, hogy „a kormány köteles olyan társadalmi biztonsági rendszert kidolgozni és működtetni, amely minden rászoruló állampolgárnak – kiváltképp a munkanélkülieknek – megfelelő szociális juttatásokat és támogatásokat (ASSISTANCE) biztosít. A kiegészítő juttatások és támogatások ingyenesek.” Az alkotmány 43. cikkelye elismeri az egészségügyi ellátásra való jogosultságot, ennek megszervezését pedig a kormány hatáskörébe utalja. Az alkotmány 49. cikkelye a fogyatékosoknak nyújtandó szociális szolgáltatásokról rendelkezik. Az 50. cikkely kimondja, hogy „a kormány (...) megfelelő és időről időre újraigazított nyugdíj formájában köteles kielégítő gazdasági eszközöket biztosítani az idős állampolgároknak”. A kormány szociális szolgáltatási rendszer révén biztosítja az idősek jólétét; ez gondoskodik az idősek speciális egészségügyi, lakás- és kulturális problémáinak megoldásáról.

A spanyol társadalmi biztonság fogalmát meglehetősen nehéz a pozitív törvénykezés kategóriájával körülhatárolni. A nehézség többek között

* A tanulmányt rövidített formában közöljük. Jelen fejezet a könyv utolsó fejezete.

abból ered, hogy a kormány látszólag megpróbál reintegrálni egy sor olyan funkciót, amely korábban ugyan a társadalmi biztonsági rendszer részét képezte, de állami szinten nem tartják ehhez tartozónak: például a foglalkoztatáspolitikát, az oktatást és a szociális szolgáltatásokat érintő feladatokat, amelyek inkább illenek bele a közszolgáltatások fogalmába, mint a társadalmi biztonság szűk keretébe. Egyes alkotmányjogászok szemében az államnak a fenti törekvését bizonyítja, hogy az alkotmány külön cikkelyben tárgyalja a társadalmi biztonsági rendelkezéseket (41. cikkely) és a családot, az egészségügyi ellátást, a fogyatékosoknak nyújtandó juttatásokat és a nyugdíjakat érintő rendelkezéseket.

A kérdés tehát az, hogy a munkanélküliségi és szociális szolgáltatások, valamint az egészségügyi ellátás juttatásai a társadalmi biztonsághoz tartoznak-e, vagy sem. A fentiekből úgy tűnik, hogy nem. Ugyanakkor a munkanélküliség az egyetlen olyan szociális kockázat, amelyet az alkotmány társadalmi biztonságot érintő rendelkezései (41. cikkely) konkrétan megemlítenek, és a szociális szolgáltatásokért való felelősség is megoszlik az állam, az autonóm közösségek és a helyi önkormányzatok között. Arra is rá kell itt mutatnunk, hogy az egészségügyi ellátási rendszer feltételei és finanszírozása kevéssé integráltak. Az alkotmány 41. cikkelyének fényében az is megkérdőjelezhető, hogy az ingyenes munkahelyi juttatási rendszereket ki kell-e zárni a társadalmi biztonság fogalmából, vagy sem.

Mivel az alkotmányjogi és a társadalmi biztonsági törvénykezés szakértői között meglehetősen dogmatikus vita folyik a spanyol társadalmi biztonság fogalmáról, mi a továbbiakban az általános társadalmi biztonsági törvényen (a már módosított szöveget tartalmazó 2065/74-es rendelet) alapuló pragmatikus megközelítést fogjuk alkalmazni. A társadalmi biztonság általános célkitűzéseit az általános törvény 2. cikkelye rögzíti. Ez egyrészt a törvényben felsorolt kockázatok ellen nyújt megfelelő védelmet, másrészt az életszínvonal fokozatos javítását biztosítja egészségügyi, gazdasági és kulturális szinten, minden olyan személy és családtagjai (valamint a családtagnak tekintett személyek) számára, akire foglalkozása révén kiterjed a társadalmi biztonsági rendszer. A 20. cikkelynek megfelelően a társadalmi biztonsági rendszer a következő területeket öleli fel:

- a) szakorvosi ellátás anyaság, betegség, foglalkozási ártalom, munkahelyi és egyéb baleset esetén;
- b) a munkaképtelenség megszűnését követően a munka újrafelvételének biztosítása;
- c) juttatások átmeneti munkaképtelenség, rokkantság, nyugdíj, munkanélküliség, halálozás és túlélés esetén, valamint egyéb speciális helyzetekben – amelyeket a törvény külön említ meg;
- d) pénzbeni családi juttatások;
- e) szociális szolgáltatások.

A fenti juttatások mellett a szociális támogatás egyéb formái is igényelhetők.

A társadalmi biztonság tehát magában foglalja az összes olyan juttatási rendszert, amely kiterjed a 102. ILO konvencióban felsorolt veszélyekre.

Ugyanakkor azonban nincsenek külön társadalmi biztonsági rendszerek a munkahelyi kockázatokra és az anyaságra. A tág értelemben vett társadalmi biztonsági rendszer a szociális támogatásra és a szociális szolgáltatásokra is kiterjed. Mivel a támogatási rendszerek a társadalmi biztonságon kívül eső intézmények alá tartoznak, a szociális támogatáson és a szociális szolgáltatásokon belül vannak olyan rendszerek, amelyek eltérnek a biztosítási rendszerektől (habár nagyjából ugyanazokra a kockázatokra terjednek ki). Más társadalmi biztonsági rendszerekkel ellentétben (az orvosi ellátást is beleértve) a szociális támogatásra való jogosultság nem jár teljes mértékben alanyi jogon. A szociális támogatásra és a szociális szolgáltatásokra való „jogosultság” változó mértékben jut érvényre. A segély jellegű juttatások a többi társadalmi biztonsági juttatáshoz képest szintén csak másodlagosak. Ezek a juttatások kizárólag olyan személyeknek járnak, akik nem (vagy már nem) jogosultak a szűk értelemben vett társadalmi biztonsági juttatásokra. Tekintettel a szociális támogatás és a szociális szolgáltatások nagyfokú decentralizáltságára, e kettővel nem foglalkozunk ebben a fejezetben.

Spanyolországban 1963 óta olyan általános rendszer van érvényben, amely egyrészt bizonyos mértékig modell értékű (az ipari és szolgáltató szektor alkalmazottai számára felállított általános rendszer modellje), másrészt mint speciális rendszerek sora funkcionál. A speciális rendszerek alkalmazási területe a tevékenységi szektortól függ (speciális rendszerek léteznek pl. a mezőgazdaságban, a szénbányászatban vagy a tengeri hajókon dolgozó személyek számára), és függ az igénylő tevékenységétől (pl. a magánvállalkozók, közalkalmazottak, háztartási alkalmazottak és diákok számára felállított rendszerek). Az elmúlt években bizonyos mértékig összehangolták a különféle speciális rendszereket (pl. a finanszírozás és az öregségi nyugdíjra való jogosultság kérdésében).

A spanyol társadalmi biztonságot három alaptörvény szabályozza: az általános társadalmi biztonsági törvény, amelyet a fent már említett 1974. május 31-én hozott 2065/1974-es rendelet jelentős mértékben módosított; az 1978. november 16-án hozott 36/1978-as Real Decreto-Ley, amely a társadalmi biztonság, az egészségügy és a foglalkoztatás intézményes igazgatását érinti; valamint az 1985. július 31-én hozott 26/1985-ös törvény, amely a társadalmi biztonság struktúrájának és védőhatásának racionalizálásával kapcsolatos sürgős intézkedéseket tartalmazza. A munkanélküliséget korábban az általános törvény, ma azonban az 1980. október 8-án hozott 51/1980-as foglalkoztatáspolitikai alaptörvény szabályozza; a törvényt az 1984. augusztus 2-án bevezetett 31/1984-es törvény módosította, amely a munkanélküliség kockázata elleni védelemmel foglalkozik. Itt említjük meg, hogy az alapvető rendszereket rendeleti szinten az alkotmány (1963. december 28-i) életbelépését megelőzően alakították ki.

A mai társadalmi biztonsági rendszer az 1963. december 28-án hozott 193/1963-as társadalmi biztonsági alaptörvényen nyugszik. Még a 26/1985-ös törvény sem tekinthető az alkotmányos rendelkezések végrehajtásának; ezt a törvényt az alkotmány bevezetését megelőző szociális

védelmi rendszer működési zavaraira adott válasznak kellene inkább tekinteni. A törvény bevezetőjében azonban számos olyan intézkedést jelentenek be, amelyek célja a szociális védelem egyfajta általános és egységesítő modelljének megalkotása az alkotmány célkitűzéseinek megvalósítására.

A társadalmi biztonság jogi alapjait kormányrendeletek és miniszteri utasítások útján terjesztették ki; ezek alkalmazási területe többnyire nem általános, hanem a társadalmi biztonsági törvénykezés egyes speciális részeire terjed ki (például a társadalmi biztonság alkalmazási területére, a járulékfizetésre vagy a nyugdíjakra).

Az általános társadalmi biztonsági törvény kimondja, hogy a kötelező szociális védelem kiegészíthető; a kiegészítő rendszereket általában a kollektív szerződések tartalmazzák. A kiegészítő (munkahelyi) juttatások célja többnyire az, hogy a jövedelmet a lehető legnagyobb mértékben a kieső valódi kereset szintjéhez igazítsák.

Az 1978-as alkotmányban lefektetett speciális föderális forma a központi kormányzat és az autonóm közösségek közti bonyolult hatalommegosztáshoz vezetett. A rendszerek közösségről közösségre változnak, és a valóság nem mindig fedi le pontosan a hatalommegosztást szabályozó alkotmányos rendelkezéseket.

A spanyol állam az alkotmány 149-es cikkelye értelmében kizárólagos hatalmat élvez a társadalmi biztonság gazdasági rendszerének és alapvető jogi szabályozásának terén, de a társadalmi biztonság igazgatása az autonóm közösségekre is rábízható (az alkotmány 149(1)(17)-es cikkelye). Az alapvető törvények magukban foglalnak minden olyan törvényt, amely nemcsak az adminisztratív szervezettel foglalkozik. A társadalmi biztonság gazdasági rendszere a társadalmi biztonsági rendszer forrásait és az eszközök területi-funkcionális elosztását érintő rendelkezéseket tartalmazza. Az alkotmány 148-as cikkelye kimondja, hogy az autonóm közösségek hatalommal ruházhatók fel a szociális támogatás, az egészségügy és a higiénia terén (alkotmány 148 (1)(20),(21) cikkelye). Ennek megfelelően az autonóm közösségek rendelkezései a társadalmi biztonsági hatáskör kérdésével foglalkoznak az alapvető állami törvények végrehajtásának figyelembevételével; a társadalmi biztonság gazdasági rendszerével kapcsolatos normákra és a gazdasági rendszer igazgatására azonban nem terjednek ki ezek a rendelkezések. Az autonóm közösségek ennek megvalósítására létrehozhatják és maguk igazgathatják a területükön szükséges összes szolgáltatást; a szolgáltató intézmények feletti ellenőrzés szintén a közösségek hatáskörébe tartozik, habár nem hanyagolhatják el a magasabb szintű állami ellenőrzést.

Az autonóm közösségek a társadalmi biztonság és az egészségügy területén gyakorolt hatalmukat az érintettek demokratikus részvételét, valamint a munkáltatók és az alkalmazottak megszervezését érintő szabályokkal kötik össze. Úgy tűnik tehát, hogy az autonóm közösségek, habár még kezdetleges, de átfogó jogi szabályozása tartalmasabbá teszi a társadalmi biztonsági rendszert. A jogi szabályozással azonban nem foglalkozunk a jelen tanulmány keretében.

Kockázatok és juttatások

Öregség

Az általános társadalmi biztonsági rendszer keretében az az igénylő jogosult öregségi nyugdíjra, aki legalább 15 évig fizetett járulékot, amelyből 2 év közvetlenül a nyugdíjba vonulást (illetőleg a nyugdíj igénylését) megelőző 8 évre esik. Csak azok a személyek jogosultak nyugdíjra, akik betöltötték 65. életévüket.

Mindkét feltétel tekintetében léteznek azonban kivételek. Egyes *ideiglenes rendszerek* például mindössze 10 éves járulékfizetéshez és 60 éves korhatárhoz kötöttek, és azok a személyek, akik nehéz fizikai vagy veszélyes munkát végeznek (például földalatti fejtést), 65 éves koruk előtt is nyugdíjba vonulhatnak.

Az öregségi nyugdíj összegét két tényező határozza meg: a számítási alap és a *nyugdíjarány* (PENSION RATE).

A számítási alap a biztosított aktív munkaévei alatt keresett jövedelmétől függ, amely után az illető járulékot fizetett. A számítási alap egy közös nevező (112) és a biztosított kockázati tényező fellépését közvetlenül megelőző 96 havi járulékfizetési alapok hányadosa. Ebből a 96 hónapból azonban csak az utolsó 24 havi valódi járulékfizetési alapot veszik figyelembe, és a fenti járulékfizetési alapok lépnek elsőként életbe. Ez azt jelenti, hogy a járulékfizetési alap a (járulékfizetési év és a nyugdíj-jogosultságot megelőző két év közti) fogyasztási árindex növekedésével arányosan növekszik. Abban az esetben, ha az igénylő a 96 hónap alatt nem fizetett folyamatosan járulékot, a kieső időszakokra a felnőtt alkalmazottak minimum hozzájárulási alapjával számolnak.

A nyugdíjarány (PENSION RATE) a járulékfizetési évek számával áll összefüggésben. A járulékfizetési arányok skálája rendeletben került rögzítésre: a skála egy minimum járulékfizetési periódusról indul, és minden egyes extra járulékfizetési év 2%-os emelést jelent. A 35 évnyi járulékfizetést tekintik 100 százaléknak. A 100 százalékos maximum periódus azokra a 65 évesnél idősebb személyekre is vonatkozik, akik továbbdolgoznak, és így évente 2 százalékkal emelkedik a nyugdíjuk. A nyugdíj végső összege nem haladhatja meg a törvényben rögzített felső határt, és nem mehet az alsó határérték alá. A nyugdíjminimum annak megfelelően változik, hogy az igénylőnek van-e eltartott házastársa vagy sem; a 65 évesnél fiatalabb igénylők nyugdíja alacsonyabb.

A törvény biztosítja, hogy azok a személyek, akik 1967. január 1. előtt fizettek járulékot, 60 éves koruktól nyugdíjba vonuljanak. A korengedményes nyugdíj összege annyiszor 8%-kal csökken, ahány év van a nyugdíjbavonulás és a rendes nyugdíjkorhatár között. A munkáltatók ezt a szabályt általában arra használták, hogy a létszámon felüli alkalmazottakat elbocsájtásuk, vagy a munkaerő átlagéletkorát csökkentésük; a munkáltató a korengedményesen nyugdíjba vonuló alkalmazottaknak olyan jut-

tatást ajánl fel 60 éves koruktól, amely ellensúlyozza 8 %-os veszteségüket.

Az öregségi nyugdíj elvileg semmilyen munkatevékenységgel nem egyeztethető össze, ez azonban nem vonatkozik azokra a tevékenységekre, amelyekre semmilyen társadalmi biztonsági rendszer nem terjed ki. Ha azonban a nyugdíjas másfajta munkát akar végezni, köteles értesíteni a társadalombiztosítót, és nyugdíja felfüggesztését kérni.

A kollektív szerződések többsége nyújt öregségi nyugdíjkiegészítést. Egyrészt a fent leírt módon korekedvezményes nyugdíjat biztosítanak; másrészt olyan kiegészítő juttatásokat adnak, amelyek a nyugdíjas jövedelmét a lehetőségekhez képest az aktív munkaévei alatt keresett jövedelme szintjéhez igazítják. A kiegészítő juttatások összege többnyire attól függ, hogy az igénylő hány évet töltött el a vállalatnál, és mekkora volt a korábbi jövedelme.

A fent említett nyugdíj mellett további három fajta korengedményes nyugdíj létezik. 64 éves kortól korengedményes nyugdíj kérhető a teljes (100%-os) nyugdíjjogosultság megtartása mellett akkor, ha a kollektív vagy egyéni munkaszerződések tartalmazzak ilyen irányú rendelkezéseket. Az igénylőnek a korkövetelmény kivételével a rendes öregségi nyugdíj összes feltételének eleget kell tennie. A felszabaduló állást azonnal be kell tölteni egy fiatalabb alkalmazottal vagy olyan munkanélkülivel, aki a segélyrendszerrel kap munkanélküli járadékot.

Az ipari szektor átállítási rendszere minden 55 évnél idősebb alkalmazottnak juttatást biztosít abban az esetben, ha a vállalat krízist jelent be, és a kormány ezt nyilatkozatban elfogadja. Az 55-60 éves igénylők a krízishelyzet rögzítését megelőző 6 havi átlagjövedelmük 80%-át kapják. A 60-65 éves igénylők a korengedményes nyugdíjba vonulást megelőző 60 havi átlagjövedelmük 75%-át kapják. Egyes vállalatoknál lehetőség van részleges nyugdíjba vonulásra 62 éves kortól. A nyugdíj összegét az öregségi nyugdíjhoz hasonlóan állapítják meg. Ez a korengedményes öregségi nyugdíj a nyugdíjas munkaóráival arányosan csökken.

Halálozás

Az alkotmánybíróság 1983-ban azt a döntést hozta, hogy a származási nyugdíjjogosultság esetében megnyilvánuló, nemek közti egyenlőtlenségek alkotmányellenesek. A határozat óta az özvegy férfiak és nők azonos feltételek mellett jogosultak származási nyugdíjra. Az egyszerűség kedvéért a továbbiakban az „özvegyi nyugdíj” kifejezést fogjuk használni, amely egyaránt vonatkozik özvegy férfiakra és nőkre.

Származási nyugdíj és egyéb származási juttatások járnak minden olyan alkalmazott halálakor, aki a társadalmi biztonsági rendszer tagja volt (illetőleg akit tagként kezeltek). A származási nyugdíj további feltétele, hogy az alkalmazott halála előtt legalább 500 napig fizetett járulékot. Ez a feltétel nem vonatkozik sem a nyugdíjasokra, sem azokra, akik baleset következtében hunytak el. Általában az elhunyt alkalmazottal együttélő

túlélő házastárs jogosult nyugdíjra, habár elvált, illetőleg különélő házastárs is kaphat özvegyi nyugdíjat (az együttélés időtartamának arányában).

Az özvegyi nyugdíj összege a számítási alap 45%-ának felel meg. A számítási alapot ugyanúgy határozzák meg, mint az öregségi nyugdíj esetében. Abban az esetben, ha az elhunyt öregségi vagy rokkantnyugdíjat kapott, újraértékelés után ennek a nyugdíjnak a számítási alapját veszik át. Minimum özvegyi nyugdíj minden esetben jár; összege az elhunyt életkorától függ (attól, hogy az illető 60 év felett vagy alatt volt-e).

Ha az özvegy újra házasságot köt, elveszti nyugdíjjogosultságát. Ha a túlélő 60 éves kora előtt házasodik újra, 24 havi özvegyi nyugdíjnak megfelelő végkielégítést kap.

Az özvegyi nyugdíj mind a munkából származó jövedelemmel, mind az öregségi és rokkantnyugdíjjal összeegyeztethető.

Az elhunyt biztosított 18 év alatti, illetőleg fogyatékos gyermekei árvasági nyugdíjra jogosultak. Az örökbefogadott gyermekek és az elhunyt házastárs gyermekei csak akkor jogosultak árvasági nyugdíjra, ha legalább két év telt el az örökbefogadás/házasság és az elhalálozás között. Az elhunyt esetében ugyanazok a feltételek érvényesek, mint az özvegyi nyugdíjnál. Az árvasági nyugdíjat az özvegyi nyugdíjhoz hasonlóan számítják ki, a számítási alapnak azonban nem 40 %-át, hanem csak 20 %-át veszik figyelembe. Ha nincs túlélő házastárs, aki özvegyi nyugdíjra jogosult, az árvasági nyugdíj a (feltételes) özvegyi nyugdíjnak megfelelő összeggel egészül ki, amelyet elosztanak a juttatásra jogosult árvák között. Az özvegyi és árvasági nyugdíj együttes összege nem haladhatja meg a számítási alapot. Az árvasági nyugdíj szintén összeegyeztethető a munkából származó jövedelemmel; ha az árvának van munkából származó jövedelme, csak az árvasági nyugdíjminimumra jogosult. Nem vonatkozik járulékfizetési kötelezettség azokra a személyekre, akik munkahelyi baleset vagy foglalkozási ártalom következtében hunytak el. Ez esetben ugyanolyan összegű özvegyi és árvasági nyugdíj jár, mint más okokból eredő elhalálozás esetén. Ugyanakkor az özvegy a szokásos összegzen felül kiegészítést kap, amely a havi számítási alap hatszorosának felel meg; az árvák esetében a kiegészítés a számítási alap egyszerese.

A származási nyugdíj fogalma számos egyéb juttatást is magában foglal, amelyek az elhunyt más családtagjainak járnak: unokáinak, testvéreinek, nagyszüleinek, valamint a juttatásra jogosult túlélő, 45 év feletti gyermekeinek és testvéreinek. Csak azok a rokonok jogosultak juttatásra, akik az elhunyttal egy háztartásban éltek, akiket az elhunyt tartott el, és akik a biztosított halála után nem tudják az alapvető létfenntartási eszközöket előteremteni.

A kollektív szerződések többsége származási nyugdíjkiegészítést is biztosít; akárcsak az öregségi és rokkantnyugdíj esetében, a származási nyugdíjhoz is bizonyos kiegészítések kapcsolódnak. A kollektív szerződések gyakran kötelezik a vállalatokat arra, hogy kedvező biztosítást kössenek minden olyan alkalmazott és családtagjai számára, akiket könnyen érhet munkahelyi baleset.

Az általános rendszeren belül egyes speciális rendszerek keretében

halálozási juttatás fizetendő (így például a származási és rokkantnyugdíj-rendszerekben); ez a juttatás fix összegű.

Munkaképtelenség

A munkaképtelenség kockázata ellen nyújtott szociális védelem három részből áll:

- átmeneti munkaképtelenség elleni biztosítás; ennek keretében maximum 18 hónapig jár juttatás;
- átmeneti rokkantság elleni biztosítás; ennek keretében maximum 4 és 1/2 évig jár juttatás;
- tartós rokkantság elleni biztosítás.

Az általános rendszer keretében biztosított személy, aki a munkaképtelenség fellépését közvetlenül megelőző 5 év alatt legalább 180 napig fizetett járulékot, átmeneti munkaképtelenség esetén pénzbeni juttatásra jogosult. A juttatást egy három napos várakozási idő letelte után kezdik el fizetni. A juttatás általában 12 hónapig jár, ez azonban 6 hónappal meghosszabbítható akkor, ha a munkaképtelenség ez idő alatt előreláthatóan megszűnik. A munkaképtelenség 4-20. napjára a juttatás összege a számítási alap 60%-a, ezt követően pedig az alap 75%-a. A számítási alapot a munkaképtelenség fellépését megelőző referenciális időszak átlagjövedelmének alapján határozzák meg. Az anyasági kockázat nem válik el az egyéb munkaképtelenségi kockázatoktól; a terhességből vagy anyaságból eredő jövedelemkiesést szintén átmeneti munkaképtelenségnek tekintik. A rászoruló nő ugyanúgy igénybe veheti a szakorvos szolgáltatásait, mint bármely más szakorvosi kezelésre szoruló személy. Vannak azért bizonyos speciális szabályok. Csak az a nő jogosult pénzbeni juttatásra, aki a szülést megelőző 9 hónapban a társadalmi biztonsági rendszer tagja volt, és a terhességből eredő munkaképtelenség fellépése előtti egy évben legalább 180 napig fizetett járulékot. A terhességből vagy anyaságból eredő munkaképtelenség ideje alatt (maximum 16 hét) pénzbeni juttatás fizetendő. A juttatás összege a számítási alap 75%-a a juttatás egész időtartamára.

A munkaszerződések kétharmadában az átmeneti munkaképtelenségi juttatásokat a munkáltató által fizetett juttatások egészítik ki; a jövedelmet szintentartó juttatások összege így a kieső jövedelem 90, sőt esetenként akár 100%-át is elérheti az átmeneti munkaképtelenség időtartamára. Számos kollektív szerződésben az alkalmazottnak a vállalatnál eltöltött évei határozzák meg a juttatás időtartamát.

Átmenetileg rokkantnak tekintik azt a biztosítottat, aki az átmeneti munkaképtelenség maximális időtartamán túl is ápolásra szorul, és nem tud újra munkába állni, ugyanakkor rokkantsága előreláthatóan nem fog állandósulni.

Azok a személyek jogosultak átmeneti rokkantjuttatásra, akik a munkaképtelenség fellépését megelőző 180 napban járulékot fizettek. Az átmeneti rokkantjuttatás az átmeneti munkaképtelenségi juttatás lejárta

után fizetendő mindaddig, amíg a biztosított egészségi állapota lehetővé nem teszi, hogy újra munkába álljon, amíg tartósan rokkantnak nem nyilvánítják, vagy öregségi nyugdíjra nem jogosult. A juttatás a munkaképtelenség első hat évében jár.

A kollektív szerződések keretében az átmeneti rokkantsági juttatások egyes esetekben a kieső jövedelem egy meghatározott százalékára (amely gyakran a 100%-ot is eléri) egészülhetnek ki.

Tartós rokkantnyugdíjra az a biztosított jogosult, aki bizonyos ideig járulékot fizetett; ez a feltétel nem vonatkozik azokra, akik (munkahelyi vagy egyéb) baleset következtében váltak rokkanttá. Azok az igénylők, akik rokkanttá válásukkor be vannak jegyezve a társadalmi biztonsági rendszerbe, akkor jogosultak rokkantnyugdíjra, ha a 20. életévük és rokkanttá válásuk között eltelt idő egynegyede alatt járulékot fizettek (ez az időszak azonban 5 évnél semmiképpen sem lehet rövidebb), és a minimális járulékfizetési időszak egyötöde a rokkanttá válást megelőző 10 évre esik. Ha az igénylő rokkanttá válásakor nincs bejegyezve a társadalmi biztonsági rendszerbe, csak akkor jogosult juttatásra, ha legalább 15 évig fizetett járulékot. A 26 évesnél fiatalabb alkalmazottak esetében a kötelező minimális járulékfizetés időtartama a 16. életév betöltése és a rokkanttá válás közti időtartam fele.

A tartós rokkantnyugdíjra való jogosultság további feltétele az igénylő olyan súlyos anatómiai vagy funkcionális egészségkárosodása, amelynek mértékét objektíven meg lehet határozni, amely előreláthatóan tartós, és a sérült munkaképességét jelentős mértékben (vagy akár a nullára) csökkenti. A munkaképtelenség fokozatai és a megfelelő juttatások, amelyeket rendeletileg rögzítettek, a következők:

- a korábbi munka elvégzésére való részleges képtelenség: a rokkant munkaképessége legalább 1/3-ával csökkent; ebben az esetben nem jár nyugdíj, a munkaképtelen személy a havi számítási alap 24-szeresének megfelelő kompenzációt kap.

- a korábbi munka elvégzésére való teljes képtelenség: a rokkant nem tudja a munkájához kapcsolódó összes vagy legalábbis a legfontosabb feladatokat teljesíteni; ez nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az illető más munkát nem tudna elvégezni. A havi nyugdíj ebben az esetben a számítási alap 55%-a. Ha a biztosított szülő 55 évesnél idősebb, és nem dolgozik, a nyugdíj az alap 75%-a. Mivel ez a nyugdíj viszonylag alacsony, és a munkáltatóknak lehetőségük van az ilyen rokkantnyugdíjasok elbocsájtására, a potenciális igénylők általában nem élnek jogosultságukkal, hanem munkaképességüket a lehető legteljesebb mértékben kihasználják azért, hogy később az alábbi juttatások egyikét igényelhessék;

- teljes és tartós munkaképtelenség; olyan rokkantak esetében beszélhetünk erről, akik semmilyen munkát vagy szolgáltatást nem tudnak elvégezni. A juttatás ebben az esetben a számítási alap 100%-a;

- súlyos rokkantnak tekintik azokat a személyeket, akik teljesen és tartósan munkaképtelenek, továbbá állandó segítségre szorulnak az olyan legszükségesebb napi teendők elvégzésében, mint például az öltözködés, a mozgás és az evés. A súlyos rokkantnyugdíj a számítási alap 150%-a.

A rokkantnyugdíj számítási alapját ugyanúgy határozzák meg, mint az öregségi nyugdíjé. Speciális szabályok vonatkoznak azokra a rokkantakra, akik 96 hónapnál rövidebb ideig fizettek járulékot.

A rokkantnyugdíj összegét másképpen számítják ki azon személyek esetében, akik munkahelyi baleset vagy foglalkozási ártalom következtében váltak rokkanttá; a számítási alap meghatározásánál az alkalmazottnak a munkahelyi balesetet megelőző egy éves jövedelmét veszik figyelembe. Ha a munkahelyi baleset vagy foglalkozási ártalom nem okoz tartós rokkantságot, csak tartós egészségkárosodást, a károsodás után is juttatás jár; a juttatás összegét a károsodás súlyossága és a károsult testrészt függvényében állapítják meg.

A rokkantsági juttatásokat általában a munkáltató által fizetett juttatások egészítik ki. A kollektív munkaszerződéseknek körülbelül a fele biztosít ilyen juttatásokat. A vállalat általában a munkaképtelenség elismert mértéke és az alkalmazottnak a vállalatnál eltöltött évei alapján állapítja meg a kiegészítő juttatások összegét. Teljes rokkantság esetén a kiegészítés többnyire a korábbi jövedelem 100%-ának felel meg; a korábbi munkára való teljes képtelenség esetén pedig a korábbi jövedelem 75%-a. Napjainkban a kiegészítés két részből áll: egy havi juttatásból és egy főösszezből, amelyet az alkalmazott korábbi jövedelme és a vállalatnál eltöltött évei alapján állapítanak meg.

Munkanélküliség

A spanyol társadalmi biztonsági rendszeren belül a védelem két szintje különböztethető meg: a járulékfizetéses és a segélyrendszerek szintje. A járulékfizetéses rendszerek keretében járó pénzbéli juttatásokat „prestación por desempleo”-nak, a segélyrendszer keretében járókat pedig „subsídio por desempleo”-nak hívják. A járulékfizetéses rendszer keretében a részlegesen vagy teljesen munkanélküli személy jövedelmet szintartó juttatásra jogosult, amely a korábbi bérhez kapcsolódik. A segélyrendszer keretében nyújtott juttatások a járulékfizetéses juttatásokat egészítik ki; ez azonban nem a juttatások összegének emelkedésében, hanem a juttatás időtartamának meghosszabbodásában jelenik meg; a meghosszabbított juttatás nem kapcsolódik a munkanélküli korábbi bérehez.

Minden olyan személy, aki képes és hajlandó munkát végezni, de aki elvesztette korábbi munkáját, illetőleg akinek munkaideje legalább egyharmadával csökkent, munkanélküli járadékra jogosult. Azok a munkanélküliek, akik a munkanélküliséget megelőző 4 évben legalább 6 hónapig fizettek járulékot, és akik még nem érték el a normális nyugdíjkorhatárt (általában 65 év), járulékfizetéses nyugdíjra jogosultak.

Azok a 65 év feletti személyek is kaphatnak munkanélküli járadékot, akik nem fizettek elég juttatást ahhoz, hogy jogosultak legyenek teljes összegű öregségi nyugdíjra. A „prestación por desempleo” időtartamát az alkalmazottnak a (munkanélküliséget megelőző 4 évben rögzített)

nyilvántartása alapján állapítják meg. Az a személy például, aki a munkanélküliséget megelőző 4 évben 6 hónapig fizetett járulékot, 3 hónapig jogosult munkanélküli járadékra; az, aki 30 hónapig fizetett járulékot, 12 hónapig kaphat járadékot; annak pedig, aki 4 évig (48 hónap) fizetett járulékot, (maximum) 24 hónapig jár munkanélküli járadék.

A munkanélküli járadék a munkanélküliség első hat hónapjában a munkanélküliséget megelőző hat hónap alatti átlagkereset 80%-a. A 7-12. hónapban az alap 70%-a, a 13. hónaptól kezdve pedig 60%-a. A munkanélküli járadék összege nem lehet kisebb, mint a szakmaközi minimumbér, és nem haladhatja meg a minimumbér 170%-át; ez alól csak azok a munkanélküliek képeznek kivételt, akik gyermeket tartanak el – az ő esetükben a járadék maximuma egy gyermek esetén 195%, két vagy több gyermek esetén 220%.

A segélyrendszer keretében járó munkanélküli járadék, a „subsídio por desempleo” egyrészt azoknak az alkalmazottnak jár, akiknek a járulékfizetéses munkanélküli járadékra való jogosultsága lejárt; másrészt azoknak a 18 év feletti munkanélkülieknek, akik legalább 3 hónapig fizettek járulékot, családot tartanak el, és jövedelmük nem haladja meg a szakmaközi minimumjövedelmet. Bizonyos feltételek mellett hazatérő emigránsok és börtönből szabadulók is kaphatnak ilyen juttatást. A segélyrendszer keretében járó munkanélküli juttatás maximális időtartama hat hónap. Ez azonban kétszer is meghosszabbítható, így a teljes időtartam 18 hónap is lehet. A „subsídio por desempleo” a szakmaközi minimumjövedelem 75%-a. Az 52 évesnél idősebb munkanélküliek számára a segélyrendszer az alábbi két feltétel mellett biztosít munkanélküli járadékot a nyugdíjkorhatár eléréséig:

- jövedelmük nem haladja meg a szakmaközi minimumjövedelmet;
- 52 éves koruk eléréséig járulékot fizettek az öregségi nyugdíjjogosultsághoz szükséges minimális időtartam (15 év) alatt.

Orvosi ellátás

Az általános társadalmi biztonsági rendszer keretében a betegek egészségügyi ellátási juttatásra jogosultak betegségük első napjától az utolsóig.

Azok az orvosok, akiket az Országos Társadalmi Biztonsági Intézet (OTBI) egy összehasonlító vizsga letétele után kinevez a megüresedett állásokba, kötelesek ingyenes szakorvosi ellátást nyújtani. Azok a körzeti és szakorvosok, akik nem kórházban dolgoznak, fix összeget kapnak minden egyes betegük után. A kórházi orvosok általában alkalmazotti fizetést kapnak. Mindenki szabadon választhat orvost, azzal a megkötéssel, hogy az orvos az ő körzetében lakik, és bejegyzett betegeinek száma még nem érte el a maximumot. Az OTBI kórházaiban, illetőleg az OTBI-vel szerződésben álló köz- és magánkórházakban ingyenes orvosi ellátást nyújtanak. Ha azonban a beteg nem szorul műtéti beavatkozásra, kórházi ellátása csak akkor ingyenes, ha az adminisztratív szervek szükségesnek

ítélik meg a diagnózis felállításához; ha fertőző beteg, illetőleg ha általános egészségi állapota és viselkedése állandó ápolást tesz szükségessé.

A biztosított személyek a gyógyszerek árának 40%-át kötelesek kifizetni; bizonyos kategóriák – így a nyugdíjasok, az átmeneti rokkantak és a kórházi beutalóval rendelkező személyek – ingyen kapnak gyógyszert.

A protézis, protézisfelújítás, ortopédiai segédeszközök és a fogyatékosok tolószékei szintén ingyenesek. A fogászati és szemészeti segédeszközök, a hallókészülékek, valamint az egyéb gyógyászati segédeszközök segély formájában is igényelhetők. A segélyrendszer keretében bizonyos kategóriák (például a nyugdíjasok, a rokkantak és a szellemi fogyatékosok) otthoni ápolásban is részesülhetnek.

Család

Az általános rendszer keretében biztosított személyek gyermekeik után családi juttatásra jogosultak. A juttatás általában a gyermek 18. születésnapjáig jár, a súlyosan fogyatékos gyermekek esetében azonban nincs korhatár. A juttatás gyermekenként járó havi fix összeg; ha a gyermeket eltartó személy munkanélküli vagy nyugdíjas, és nyugdíja nem haladja meg a 65 év feletti nyugdíjasok öregségi nyugdíjminimumát, a juttatás minden gyermek után emelkedik. A háromnál több gyermeket nevelő családok szintén magasabb családi juttatásra jogosultak (ez maximum 35%-kal lehet magasabb). Speciális családi ellátás jár a fogyatékos gyermekek után. Számos juttatás létezik a testi fogyatékoságban szenvedő gyermekek szükségleteinek kielégítésére. Speciális oktatási juttatás jár azoknak a családoknak, amelyek háromnál több gyermeket nevelnek, és egyik gyermekük részlegesen rokkant.

Fordította: Andor Eszter