



15 LAT
W **UE** **BEZ GRANIC**
DLA
UBEZPIECZONYCH

15 LAT
W UE BEZ GRANIC
DLA
UBEZPIECZONYCH

ZUS | ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

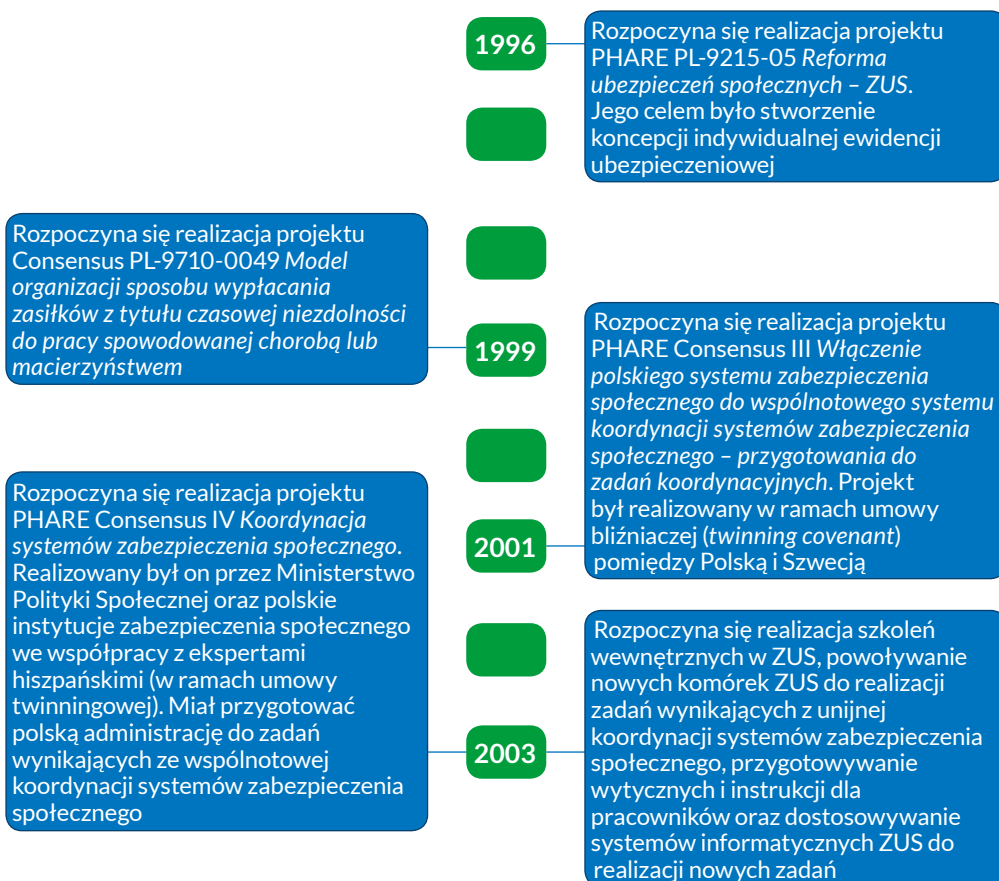
Warszawa 2019

Spis treści

Kalendarium przygotowań i funkcjonowania ZUS w porządku prawnym Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego	3
Wstęp	6
Co zyskujemy dzięki Unii Europejskiej	9
Na czym polega unijna koordynacja. Korzyści emerytalno-rentowe dla osób migrujących wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej	10
Co zyskujemy dzięki Unii Europejskiej	14
Wyzwania dla ZUS w Unii Europejskiej	17
Chronimy płatników, ścigamy dłużników. Aktualne wyzwania dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w obszarze ubezpieczeń oraz odzyskiwania należności	18
Musimy się intensywnie rozwijać dla emerytów i rencistów. Aktualne wyzwania dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w obszarze świadczeń międzynarodowych	25
Droga do Unii Europejskiej	29
Satysfakcja i duża dawka adrenaliny. Kulisy przygotowań ZUS do przystąpienia do UE	30
Prosto z serca. Wspomnienia z programu Consensus IV	34
Potop szwedzkich wniosków. Jubileusz akcesji Polski do UE skłania do refleksji	38
Po szwedzkich śladach do UE. Wspomnienia z projektu Consensus III	42
Szkolenia na wideo i greccy komuniści. Jak powstawał pion świadczeń międzynarodowych w I Oddziale ZUS w Łodzi	44
Olbrzymi apetyt na wiedzę. Wspomnienia z programu Consensus IV (PHARE)	48

Kalendarium przygotowań i funkcjonowania ZUS w porządku prawnym Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Przygotowania ZUS do przystąpienia do UE



1 maja 2004 – przystąpienie Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej; ZUS zaczyna stosować prawo unijne

ZUS i Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) zawierają porozumienie w sprawie współpracy przy załatwianiu wniosków o świadczenia emerytalno-rentowe podlegające koordynacji na podstawie prawa UE

2004

Od 1 maja 2004 r. ZUS zaczyna stosować unijne rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego [(WE) nr 1408/71 i nr 574/72] w następujących zakresach: ustawodawstwa właściwego, świadczeń krótkoterminowych, długoterminowych świadczeń emerytalno-rentowych oraz orzecznictwa lekarskiego

ZUS i Zakład Emerytalno-Rentowy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji zawierają porozumienie w sprawie współpracy przy załatwianiu wniosków o świadczenia emerytalno-rentowe ustalane na podstawie rozporządzeń wspólnotowych

2005

1 stycznia 2007 r. rozporządzenia (WE) nr 1408/71 i nr 574/72 wchodzi w życie w stosunkach z Bułgarią oraz z Rumunią w związku z przystąpieniem tych państw do Unii Europejskiej

2006

1 kwietnia 2006 r. rozporządzenia (WE) nr 1408/71 i nr 574/72 wchodzi w życie w stosunkach polsko-szwajcarskich

2007

1 maja 2010 r. – **historyczna reforma unijnego systemu koordynacji** – rozporządzenia (WE) nr 1408/71 i nr 574/72 przestają obowiązywać; ZUS rozpoczyna stosowanie nowych unijnych rozporządzeń (UE) nr 883/2004 i nr 987/2009, które reformują i upraszczają koordynację systemów zabezpieczenia społecznego, m.in. w zakresie realizacji zadań dotyczących transgranicznego dochodzenia należności

1 stycznia 2011 r. wchodzi w życie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 1231/2010; rozszerza ono rozporządzenia (UE) nr 883/2004 i nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo

2010

2011

1 kwietnia 2012 r. rozporządzenia (UE) nr 883/2004 oraz nr 987/2009 wchodzi w życie w stosunkach polsko-szwajcarskich

2012

1 czerwca 2012 r. rozporządzenia (UE) nr 883/2004 oraz nr 987/2009 wchodzi w życie w stosunkach z Norwegią, Islandią i Liechtensteinem

1 lipca 2013 r. rozporządzenia (UE) nr 883/2004 i nr 987/2009 wchodzi w życie w stosunkach pomiędzy Rzeczpospolitą Polską i innymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej a Republiką Chorwacji w związku z przystąpieniem Chorwacji do UE

2013



Fundamentalne akty prawne dotyczące unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (UE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Wstęp

Z przyjemnością przedstawiam Państwu publikację, która powstała, aby upamiętnić jubileusz 15 lat wykonywania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zadań wynikających z unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, czyli regulacji prawnych mających na celu zapewnienie ochrony socjalnej osobom migrującym w obrębie państw członkowskich Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) oraz Szwajcarii. Jubileusz ten wpisuje się, rzecz jasna, w obchody 15-lecia członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w strukturach Unii Europejskiej.

Uptywające półtorej dekady to dobra okazja, aby wyjaśnić, jakie korzyści wynikają dla osób migrujących z systemu prawa unijnego. To również dobry moment, aby podsumować drogę, jaką przebył ZUS jako organizacja, i pochylić się nad wyzwaniem na przyszłość.

Niniejsza publikacja prezentuje doświadczenia osób, które brały udział w przygotowaniu ZUS do realizacji przepisów unijnych dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Są to zarówno zagraniczni eksperci zaangażowani w realizację programów przedakcesyjnych, jak i pracownicy ZUS, którzy byli beneficjentami tych programów, a w 2004 r. bezpośrednio wdrażali rozporządzenia unijne w tej instytucji.

W publikacji znajdziemy również informacje o praktycznych korzyściach wynikających z prawa Unii Europejskiej dla migrantów i ich rodzin, a także prezentację aktualnych wyzwań stojących przed ZUS w obszarze międzynarodowym.

Warto w tym miejscu pokusić się o refleksję związaną z obchodzonym w tym roku jubileuszem. Osobiście mam do tego podwójny powód: z jednej strony jako aktualna prezes ZUS, z drugiej zaś jako ekspert przygotowujący polską administrację do realizacji unijnych rozporządzeń o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w okresie przedakcesyjnym.

Pragnę podkreślić, że programy przedakcesyjne uzyskały bardzo dobre wyniki. Wśród europejskich i światowych instytucji zabezpieczenia społecznego ZUS uchodzi za rzetelnego partnera w realizacji ubezpieczeń i świadczeń międzynarodowych, za organizację z profesjonalną kadrą odpowiedzialną za ten obszar. Jest to w dużej mierze zasługa kilku lat solidnych przygotowań: dziesiątek spotkań, warsztatów i seminariów realizowanych w ramach programów PHARE Consensus I, II, III, IV, dzięki którym pracownicy ZUS nabyli wiedzę oraz wysokie kompetencje, które pozwalają im właściwie realizować zadania w unijnym systemie prawnym.

Moje osobiste refleksje i wspomnienia z okresu przygotowań polskiej administracji do realizacji rozporządzeń UE o koordynacji dotyczą wszystkich tych osób, które brały udział w przygotowaniach. Bardzo wysoko cenię polskich i zagranicznych ekspertów, którzy przyczynili się do tego sukcesu. Docenić należy również pracowników ZUS, którzy w pełni zaangażowali się w te przygotowania. Przyjaźnie i znajomości z tego okresu trwają do dziś i owocują współpracą na rzecz osób migrujących w ramach nowych projektów i platform.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych prężnie funkcjonuje na arenie międzynarodowej: współpracuje z wieloma instytucjami zagranicznymi oraz krajowymi. Stara się również wytyczać kierunki zmian i współuczestniczyć w kluczowych zmianach systemu prawnego oraz technologii obsługi spraw w Europie.

Aktualnie dużym wyzwaniem dla ZUS, jak i całej Europy, jest rosnąca skala zadań. Dotyczy to z jednej strony obszaru ustawodawstwa właściwego, w tym znacznej skali delegowania polskich pracowników do przejściowego wykonywania pracy w innych państwach członkowskich UE. Z drugiej strony w szybkim tempie rośnie liczba wniosków o świadczenia emerytalno-rentowe osób, które pracowały i podlegały ubezpieczeniom społecznym w kilku państwach, w związku z czym przysługują im świadczenia międzynarodowe. Oba te zjawiska wymagają zasilenia administracji odpowiedzialnej za realizację tych zadań dodatkowymi zasobami i automatyzacji zadań dzięki elektronicznej wymianie danych i informacji. Istotne jest także, żeby budować i rozwijać relacje z zagranicznymi partnerami oparte na poszanowaniu wzajemnych interesów.

Zmiany zachodzące w ZUS i polskim systemie ubezpieczeń społecznych w ostatnich latach cechują się dużą dynamiką. W ostatnim czasie zrealizowaliśmy kilka istotnych zmian o charakterze reformatorskim. Do najważniejszych z nich należały:

- obniżenie wieku emerytalnego od 1 października 2017 r.,
- uporządkowanie systemu poboru składek (e-składka) od 1 stycznia 2018 r.,
- elektronizacja zaświadczeń lekarskich (e-ZLA) od 1 grudnia 2018 r.,
- elektronizacja i skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej z 50 do 10 lat (e-akta) od 1 stycznia 2019 r.

Obecnie jednym z kluczowych zadań na 2019 r. jest wdrożenie unijnego systemu elektronicznej wymiany informacji na podstawie rozporządzenia UE nr 883/2004, tj. projektu EESSI. Ten system pozwoli przenieść instytucje zabezpieczenia społecznego do epoki cyfrowej, przynajmniej w obszarze współpracy międzynarodowej, i tym samym przyspieszy obsługę spraw, a także uszczelni finanse publiczne państw UE.

Jako prezes ZUS jestem dumna z dokonań tej instytucji w ostatnich latach. To przyjemność okupiona ciężką pracą w służbie świadczeniobiorcom, płatnikom oraz ubezpieczonym.

Realizując ustawowe obowiązki, ZUS dba również o Polaków mieszkających za granicą. Przygotowujemy dla nich materiały informacyjne i służymy pomocą w realizacji uprawnień. Ta dbałość to również dni poradnictwa emerytalno-rentowego, które ZUS organizuje we współpracy z administracją konsularną i dyplomatyczną RP. Pracownicy ZUS spotykają się

wtedy twarzą w twarz z Polonią i udzielają jej członkom bezpośredniego wsparcia i porad, a także wyjaśniają przepisy prawa, które w tym obszarze są dość skomplikowane.

Z myślą o klientach rozwijamy również naszą organizację od środka. W ostatnich 3 latach powołaliśmy 8 nowych wydziałów realizacji umów międzynarodowych. To komórki zajmujące się obsługą wniosków emerytalno-rentowych osób, które w przeszłości pracowały zarówno w Polsce, jak i za granicą. Potrzeba powoływania takich nowych jednostek wynika ze wspomnianego już wzrostu skali migracji Polaków w ostatnich dekadach, którego konsekwencją jest coraz większa liczba wniosków o emeryturę i rentę składanych do ZUS przez migrantów.

Usprawniamy także mechanizmy kontrolne i staramy się ułatwić życie naszym klientom. Na podstawie porozumień z naszymi odpowiednikami z innych państw UE kontrole uprawnień 1/3 emerytów i rencistów ZUS mieszkających za granicą przeprowadzamy poprzez elektroniczne odpytanie instytucji łącznikowej w kraju zamieszkania świadczeniobiorcy. To pozwala znacznie zredukować liczbę osób, które cyklicznie prosimy o pisemne potwierdzenie uprawnień do pobieranych świadczeń. Staramy się usprawnić także inne procedury i sprawy międzynarodowe.

Na koniec pragnę złożyć gratulacje wszystkim pracownikom ZUS z okazji tego jubileuszu oraz podziękować im za dotychczasowe dokonania w służbie ubezpieczonym w wymiarze międzynarodowym.

Niech ta publikacja przypomni o ogromnym wysiłku pracowników naszej instytucji oraz zagranicznych ekspertów, którzy przygotowali wdrożenie polskiej administracji zabezpieczenia społecznego do realizacji rozporządzeń unijnych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego od 1 maja 2004 r.



GERTRUDA UŚCIŃSKA

Profesor doktor habilitowany, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, kierownik Zakładu Zabezpieczenia Społecznego w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk, ekspert w programach badawczych uczelni wyższych i instytutów naukowo-badawczych państw członkowskich

Unii Europejskiej (Uniwersytet w Antwerpii, w Gandawie, Instytut Maxa Plancka i in.) w związku z realizacją programów unijnych (Consensus, Special, LAW, trESS, FreSsco, MoveS), kierownik i ekspert w projektach polskich i międzynarodowych, autor wielu publikacji z zakresu polityki społecznej, zabezpieczenia społecznego, ubezpieczeń społecznych, prawa europejskiego.



Co zyskujemy dzięki Unii Europejskiej

Dr Andrzej Szybkie
Dyrektor Departamentu Rent Zagranicznych,
Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Na czym polega unijna koordynacja Korzyści emerytalno-rentowe dla osób migrujących wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej

Nie sposób jednoznacznie ustalić, ile osób dotąd skorzystało z unijnych przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Są to z pewnością miliony osób, które w różnym zakresie czerpią korzyści z dobrodziejstw, jakie niesie ze sobą członkostwo Polski w Unii Europejskiej w obszarze socjalnym.

Dokonując przeglądu korzyści, można wskazać choćby na prawo do europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego (EKUZ), z której korzystają miliony Polaków, zarówno na wyjazdach służbowych do innych państw członkowskich UE lub EFTA (do EFTA należą: Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria), jak i podczas urlopu spędzanego w którymś z tych państw. Ochrona socjalna, jaką daje EKUZ, to prawo osób, które mają ubezpieczenie zdrowotne w Polsce, do leczenia za granicą na koszt Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ). Korzyści wynikające z unijnych przepisów dotyczą również możliwości pobierania za granicą zasiłków rodzinnych czy zasiłków dla bezrobotnych. W bardzo dużym stopniu dotyczą też obszaru emerytalno-rentowego.

Delegowanie ułatwia pracę za granicą

W pierwszej kolejności należy wskazać regulacje dotyczące ustalania ustawodawstwa właściwego. Decydują one, w którym państwie UE lub EFTA należy opłacać składkę za pracownika migrującego oraz za osoby prowadzące działalność na własny rachunek. Przepisy te przewidują, że takie składki powinny być opłacane wyłącznie do jednego państwa członkowskiego. Zasadą podstawową jest zasada ustawodawstwa państwa pracy (*lex loci laboris*), zgodnie z którą składki należy opłacać w państwie wykonywania pracy, bez względu na miejsce zamieszkania, obywatelstwo, państwo pochodzenia czy państwo, w którym ma siedzibę pracodawca.

Osoba czasowo przenosząca wykonywanie pracy do innego państwa UE lub EFTA może skorzystać z instytucji delegowania. Oznacza to, że przez maksymalnie 24 miesiące składki za tę osobę mogą być nadal odprowadzane do systemu państwa, z którego jest

delegowana. Z regulacji tych korzystają co roku setki tysięcy polskich pracowników delegowanych do pracy m.in. w Niemczech, Belgii, Francji czy Holandii. W tym czasie płatnicy składek odprowadzają za nich składki na ubezpieczenia społeczne do polskiego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS).

To bardzo ważna konstrukcja prawna, ponieważ pozwala kontynuować ubezpieczenia w państwie, w którym osoba normalnie podlega ubezpieczeniom społecznym. W ten sposób przepisy unijne zapobiegają części przypadków, gdy osoba migrująca zarobkowo przemieszcza się między systemami ubezpieczeń społecznych państw członkowskich UE lub EFTA.

Europejski staż ubezpieczeniowy

Jednak w wielu przypadkach pracownik migrujący pochodzący z jednego kraju, a podejmujący pracę w innym, zaczyna podlegać ubezpieczeniom społecznym w państwie, w którym wykonuje pracę, zgodnie z zasadą *lex loci laboris*. W takich przypadkach po pewnym czasie taka osoba ma wypracowany staż ubezpieczeniowy w kilku państwach. Oznacza to, że będzie mogła ubiegać się o emeryturę lub rentę z każdego państwa UE lub EFTA, w którym podlegała ubezpieczeniom społecznym.

Dzięki przepisom unijnym osoby, które nie nabyłyby prawa do emerytur i rent z powodu niewystarczającego stażu ubezpieczeniowego, mogą uzyskać takie uprawnienia. Rozporządzenie (UE) nr 883/2004 pozwoliło sumować okresy ubezpieczenia, zamieszkania i zatrudnienia w całej Unii. Rozwiązanie to miało ułatwić dostęp do świadczeń uzależnionych od stażu. Rozporządzenie to wprowadziło również zasadę równego traktowania osób migrujących oraz reguluje mechanizmy zrównania zdarzeń, okoliczności, dochodów i świadczeń. Regulacje te sprawiają, że osoba migrująca pochodząca z innego państwa jest traktowana analogicznie jak rodzimi ubezpieczeni.

Przykładowo dzięki tym przepisom osoba, która ma staż ubezpieczeniowy w Polsce, Niemczech i Francji, może uzyskać 3 emerytury. Musi tylko spełnić warunki wymagane w każdym z tych krajów (np. osiągnąć wiek emerytalny obowiązujący w danym państwie). Staż zostanie połączony, co może pozwolić na otwarcie prawa do emerytur w każdym z tych państw.

Szereg korzyści

Prawo UE przewiduje również zasadę eksportu (transferu) świadczeń. Dzięki niej osoba, która ma przyznaną emeryturę lub rentę, może ją odbierać na rachunek bankowy w państwie zamieszkania, nawet jeśli emeryturę wypłaca instytucja zagraniczna państwa UE lub EFTA. To oznacza, że na przykład osoba, która mieszka w Polsce, może otrzymywać austriacką emeryturę na polskie konto bankowe.

Przepisy unijne niekiedy modyfikują zasady prawa krajowego. Przykładowo osoby, które zgodnie z polską ustawą powinny mieć zmniejszoną lub zawieszoną rentę z powodu swoich zarobków, nie poniosą takich konsekwencji, gdy pracują w jednym z państw UE

lub EFTA. Rozporządzenie nr 883/2004 modyfikuje krajowe zasady tzw. zawieszalności przychodowej na korzyść osób migrujących.

Osoby, które pracowały i podlegały ubezpieczeniom społecznym w co najmniej 2 państwach UE lub EFTA, nie muszą oddzielnie ubiegać się o emeryturę w każdym z tych krajów. Wszystkie formalności mogą załatwić w państwie, w którym mieszkają. Instytucja ubezpieczeniowa tego kraju przyjmie od nich wnioski emerytalne, skompletuje go i przekaże do instytucji ubezpieczeniowych wszystkich państw, w których zainteresowany był ubezpieczony. To istotne ułatwienie proceduralne. Ponadto instytucja z kraju zamieszkania na koniec procedury, gdy wszystkie państwa rozpatrzą już uprawnienia emerytalne wnioskodawcy, przekazuje do niego zbiorcze zestawienie decyzji (dokument P1) w tym języku urzędowym UE, o który zawnioskował klient. Wzór dokumentu P1 jest określony przez regulacje unijne.

To jedynie kilka przykładowych regulacji, które służą ochronie pracowników migrujących w obszarze emerytalno-rentowym. Skorzystały z nich już setki tysięcy osób.

Co wynika z danych

Z przepisów unijnych koordynujących systemy zabezpieczenia społecznego korzysta coraz więcej Polaków. Są to zarówno osoby, które obecnie mieszkają w innym kraju UE lub EFTA, jak i osoby, które po okresie pracy za granicą wracają do Polski. Według danych GUS w 2017 r. osób przebywających na czasowej emigracji było ogółem 2,5 mln, z czego 2,2 mln osób mieszkało w Europie.

Aktualnie ZUS wypłaca miesięcznie prawie 200 tys. emerytur i rent przyznanych z zastosowaniem przepisów unijnych oraz umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym. Na przestrzeni 15 lat członkostwa Polski w UE Zakład Ubezpieczeń Społecznych zanotował aż 8-krotny wzrost liczby wniosków emerytalno-rentowych osób, które pracowały w Polsce i za granicą w państwach UE lub EFTA oraz państwach, z którymi Polska zawarła umowy o zabezpieczeniu społecznym.

Osoby, które już korzystają z praw socjalnych wynikających z prawa unijnego, wiedzą, że warto poznać te korzyści. ZUS udostępnia na swojej stronie www.zus.pl informacje, broszury i ulotki opisujące prawa i obowiązki wynikające z przepisów UE. Ponadto zachęcamy do bezpośredniego kontaktu z pracownikami ZUS, którzy chętnie wyjaśnią klientom ich uprawnienia. Osoby przebywające za granicą mogą np. połączyć się z pracownikami ZUS przez Skype'a (zus_centrum_obsługi_tel) albo napisać e-mail (na adres cot@zus.pl).



ANDRZEJ SZYBKIE

Doktor nauk prawnych, specjalizuje się w prawie zabezpieczenia społecznego. Pracuje w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych od ponad 15 lat. Aktualnie zajmuje stanowisko dyrektora Departamentu Rent Zagranicznych i odpowiada za nadzór nad realizacją rozporządzeń UE w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w obszarze emerytur i rent. Był członkiem różnych grup eksperckich ustanowionych przez Komisję Europejską, jak również członkiem polskiego zespołu

negocjującego umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym. Aktualnie zaangażowany jest w prace dotyczące zwalczania błędów i nadużyć, jako członek Komitetu Sterującego Platformy H5NCP, działającego w celu realizacji decyzji H5 Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego. Autor licznych artykułów oraz publikacji książkowych i ekspertyz w obszarze zabezpieczenia społecznego.

Dr Andrzej Szybkie
Dyrektor Departamentu Rent Zagranicznych,
Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Co zyskujemy dzięki Unii Europejskiej

Poniżej prezentuję podstawowe socjalne korzyści z udziału Polski w Unii Europejskiej, jakie dostrzegają w praktyce poszczególne kategorie osób: ubezpieczonych, pracodawców czy świadczeniobiorców. Warto poznać te korzyści.

Pan Jerzy,
przedsiębiorca

Dzięki przepisom unijnym mogę delegować swoich pracowników do pracy w Niemczech czy Holandii, a składki na ubezpieczenia społeczne płacę za nich wyłącznie do polskiego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ogranicza to koszty moich kontraktów zagranicznych. Nie muszę płacić żadnych składek do zagranicznych systemów ubezpieczeniowych.

Pan Andrzej,
pracownik

Niedawno podjąłem zatrudnienie w Holandii. Dzięki unijnym przepisom w sprawach zasiłków, emerytur czy rent jestem traktowany tak jak Holendrzy. Mój pracodawca płaci za mnie składki na ubezpieczenia społeczne i mam zapewnioną pełną ochronę socjalną.

Pani Maria,
emerytka

Dzięki regulacjom unijnym mogę w Polsce otrzymywać na konto bankowe emeryturę austriacką, którą wypracowałam przez 18 lat pracy w Austrii.

Pan Roman,
rencista

Pracowałem w Polsce i w Belgii. Teraz jestem niezdolny do pracy. Dzięki przepisom unijnym uzyskałem 2 renty z tego tytułu: jedną z ZUS oraz drugą z belgijskiej instytucji. Było to możliwe, ponieważ zsumowano moje staże ubezpieczeniowe z tych krajów. Gdyby nie przepisy unijne, nie dostałbym żadnej renty, bo każde państwo liczyłoby tylko swój okres ubezpieczenia.

Pani Irena,
córka zmarłej emerytki

Moja mama mieszkała we Francji i otrzymywała polską emeryturę na francuskie konto. Jej pogrzeb odbył się we Francji. Na podstawie przepisów unijnych ZUS wypłacił mi na moje polskie konto bankowe zasiłek pogrzebowy na pokrycie poniesionych przeze mnie kosztów pogrzebu mamy.

Pani Marlena,
chora pracownica

Dzięki przepisom unijnym mogłam skorzystać z zasiłku chorobowego w Irlandii tuż po tym, jak zaczęłam tam pracować. Było to możliwe, ponieważ irlandzka instytucja uznała okres mojego ubezpieczenia bezpośrednio przed wyjazdem z Polski. Podstawą było zaświadczenie potwierdzające polskie okresy ubezpieczenia, które ZUS wystawił na formularzu unijnym E 104.

Pani Jadwiga,
emerytka mieszkająca
z rodziną w Portugalii

Mieszkamy z córką, jej mężem i wnukami w Portugalii. Dzięki przepisom unijnym otrzymuję z ZUS emeryturę na konto w portugalskim banku i mogę spokojnie opiekować się wnukami, gdy moja córka chodzi do pracy.

Pan Marian,
rencista

Dzięki przepisom unijnym uzyskałem hiszpańską rentę za 3 lata pracy w tym kraju, mimo że bezpośrednio przed utratą zdrowia byłem przez 4 lata ubezpieczony w Polsce. ZUS wysłał mój wniosek do Hiszpanii i potwierdził mój polski staż, co pozwoliło instytucji hiszpańskiej ustalić mi prawo do hiszpańskiej renty.

Pan Stanisław,
chory pracownik

Od 10 lat pracuję we Francji jako stolarz. Podczas pobytu u rodziny w Polsce zachorowałem. Dzięki przepisom unijnym mój francuski pracodawca uznał zaświadczenie lekarskie wystawione przez polskiego lekarza i wypłacił mi zasiłek chorobowy. Dodatkowo nie musiałem tłumaczyć tego zaświadczenia na język francuski.

Pani Mariola,
pracownica pobierająca
zasiłek macierzyński

Jestem zatrudniona w Polsce. Podczas pobytu w Hiszpanii urodziłam córkę. Dzięki przepisom unijnym ZUS uznał akt urodzenia dziecka wydany w Hiszpanii i wypłaca mi zasiłek macierzyński na moje konto bankowe w Polsce.

Pan Stefan,
emeryt

Ciężko pracowałem całe życie jako kierowca: w Polsce, w Czechach i w Niemczech. Dzięki przepisom unijnym pobieram na polskie konta 3 emerytury: jedną z Niemiec, drugą z Polski, a trzecią z Czech. Wszystkie związane z tym sprawy mogłem załatwić w ZUS. Brakowało mi stażu do przyznania emerytur w Czechach i w Niemczech, ale ZUS poświadczył dla zagranicznych instytucji emerytalnych mój polski staż ubezpieczeniowy i dzięki temu mogę pobierać emerytury ze wszystkich 3 krajów.

Pan Marek,
pracownik ubiegający się
o emeryturę

Oprócz pracy w Polsce byłem zatrudniony jeszcze na Węgrzech, w Słowenii oraz na Łotwie. Dzięki przepisom unijnym nie musiałem składać kilku wniosków o emeryturę. Zgłosiłem jeden wniosek w najbliższej placówce ZUS. Na podstawie tego wniosku ZUS przeprowadził odpowiednie procedury z zagranicznymi instytucjami. Zajął się wszystkim aż do momentu, gdy instytucje emerytalne przekazały decyzje. Na koniec zestawiał wszystkie te decyzje i opisał mi je po polsku na unijnym formularzu P1.

Pan Grzegorz,
emeryt mieszkający
w Hiszpanii

Na stałe mieszkam w Hiszpanii. Suma przyznanych mi emerytur wypracowanych w Polsce i w Hiszpanii jest niższa od najniższej hiszpańskiej emerytury. Dzięki przepisom unijnym hiszpański ubezpieczyciel dopłaca mi kwotę brakującą do minimalnej emerytury w Hiszpanii. Dopłatę tę będę otrzymywał przez cały czas, gdy będę tu mieszkać.

Pan Damian,
emeryt korzystający
z leczenia w Austrii

Mieszkam w Austrii i dostaję emeryturę z ZUS na austriackie konto bankowe. Dzięki unijnym przepisom mogę korzystać z leczenia w austriackich przychodniach na koszt NFZ. Wystarczyło, że złożyłem do NFZ wnioski o zaświadczenie S1.



Wyzwania dla ZUS w Unii Europejskiej

Chronimy płatników, ścigamy dłużników

Aktualne wyzwania dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w obszarze ubezpieczeń oraz odzyskiwania należności

Wzrost nakładu pracy związanej z delegowaniem pracowników i pracą w kilku państwach UE

ZUS wydaje najwięcej zaświadczeń A1 w całej Unii Europejskiej. Dokument ten potwierdza, że osoby, które pracują w państwie członkowskim, podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego innego państwa. W latach 2009–2018 liczba wydawanych zaświadczeń wzrosła blisko trzykrotnie. Zwiększył się zatem nakład pracy, która jest niezbędna, aby obsłużyć tak dużą liczbę wniosków o wydanie zaświadczeń, składanych do oddziałów ZUS.

W 2004 r. ZUS wydał **69 874** zaświadczeń E 101 (dokument dotyczący ustawodawstwa właściwego przed wprowadzeniem A1). Liczba ta sukcesywnie wzrastała z roku na rok. W 2018 r. wydaliśmy aż **605 710** zaświadczeń A1.

Znaczny udział w ogólnej liczbie dokumentów A1 mają te, które wydano dla pracowników delegowanych: w 2017 r. – 217 154, a w 2018 r. – 220 906. Pozostałe zaświadczenia A1 dotyczyły przede wszystkim osób, które pracowały w kilku państwach członkowskich.

Od wejścia Polski do UE najwięcej zaświadczeń A1 wydano w związku z delegowaniem do pracy na terenie Niemiec. W 2017 r. do Niemiec wydano 107 817 zaświadczeń A1, co stanowi aż 49,58% wszystkich wydanych w tym trybie. W 2018 r. do Niemiec wydano 113 252 zaświadczeń A1 (51,27% wszystkich wydanych w tym trybie).

Inne państwa w kolejności według liczby wydanych zaświadczeń dla delegowanych to: Francja, Belgia, Holandia, Szwecja. Do pozostałych krajów wydano mniej takich dokumentów.

Osiągnięcia ZUS w zakresie ustalania ustawodawstwa właściwego

ZUS stworzył narzędzie informatyczne do wydawania i obsługi zaświadczeń A1. Dzięki centralnej bazie danych nasze oddziały mają podgląd wszystkich wydanych A1 (bez względu na oddział), co stanowi jeden z elementów zapobiegania nadużyciom. Aplikacja umożliwia też tworzenie raportów statystycznych dotyczących wydanych A1, w różnych wariantach (np. z uwzględnieniem obywatelstwa, unikalnej liczby osób, które otrzymały zaświadczenie A1, PKD czy też kraju delegowania).

Oprócz tego ZUS:

- aktywnie angażuje się w prace przygotowawcze UE do wdrożenia Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego – Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI),
- prowadzi zakrojoną na szeroką skalę współpracę z instytucjami zagranicznymi – zawarliśmy porozumienie z Holandią (instytucja SVB) oraz Francją (instytucje CLEISS i ACOSS) o współpracy w celu wzajemnej elektronicznej wymiany informacji o danych z zaświadczeń A1,
- dynamicznie współpracuje z wieloma państwami w zakresie realizacji unijnych przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; celem tej współpracy jest optymalizacja działań ZUS oraz zapobieganie konieczności wszczęcia procedury dialogu (w sporze o ustalone ustawodawstwo pomiędzy ZUS a instytucją innego państwa członkowskiego).

Nieprecyzyjne przepisy unijne

Na tle spraw związanych z ustalaniem właściwego ustawodawstwa powstają często problemy interpretacyjne. Wynikają one z nieprecyzyjnych sformułowań w przepisach unijnych.

Najważniejsze problemy z interpretacją dotyczą:

- braku definicji obrotu – nie występuje ona również w polskim prawie jako definicja uniwersalna, w tym zakresie niejednolite jest także orzecznictwo sądowe,
- niejasnej regulacji co do liczby pracowników, którzy powinni pozostać w kraju, aby uznać, że firma delegująca prowadzi znaczną część działalności w państwie delegującym,
- zakazu zastępowania pracowników delegowanych – pracownik delegowany za granicę nie może zostać „bepośrednio” zastąpiony przez innego pracownika delegowanego,
- oceny, kiedy mamy do czynienia z „pracą o charakterze marginalnym”.

Od dłuższego czasu na forum unijnym trwają prace nad **nowelizacją rozporządzeń o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego**. ZUS aktywnie uczestniczy w opiniowaniu tych zmian i przekazuje swoje spostrzeżenia do Ministerstwa Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej. Sygnalizuje zagrożenia lub wskazuje na praktyczne konsekwencje związane z wykonawstwem przepisów w razie przyjęcia ich w projektowanym brzmieniu.

Najważniejsze propozycje zmian do rozporządzeń można streścić w następujący sposób:

■ **delegowanie pracowników i „samodelegowanie” osób prowadzących działalność na własny rachunek:**

- rozszerzenie zakazu zastępowania pracowników delegowanych – pracownik nie będzie mógł zostać delegowany w miejsce innego wcześniej delegowanego pracownika, jak też w miejsce innej delegowanej wcześniej osoby wykonującej działalność na własny rachunek,
- wprowadzenie zakazu zastępowania wobec osób prowadzących działalność na własny rachunek – osoba „samodelegowana” nie może zastąpić innej wcześniej „samodelegowanej” osoby prowadzącej działalność na własny rachunek ani wcześniej delegowanego pracownika,
- skrócenie maksymalnego okresu delegowania/ „samodelegowania” do 18 miesięcy (z obecnych 24 miesięcy),
- brak potrzeby składania wniosku o zaświadczenie A1, jeżeli wyślanie nie przekracza 5 dni roboczych lub dotyczy podróży służbowej,
- wydłużenie do 3 miesięcy (z obecnego 1 miesiąca) wymogu podlegania przed delegowaniem ustawodawstwu państwa siedziby pracodawcy,
- wprowadzenie trzymiesięcznej przerwy pomiędzy kolejnymi okresami delegowania tej samej osoby do tego samego państwa członkowskiego;

■ **aktywność zawodowa w kilku państwach członkowskich:**

- przy zbiegu wykonywania pracy najemnej lub działalności na własny rachunek w jednym państwie członkowskim oraz pobierania świadczenia dla bezrobotnych w innym państwie proponowane jest stosowanie ustawodawstwa tego państwa, które wypłaca świadczenie,
- rozszerzenie definicji pojęcia „siedziba lub miejsce wykonywania działalności” i wprowadzenie kryteriów oceny (obroty, czas pracy, liczba świadczonych usług lub dochód),
- ustalanie ustawodawstwa w państwie, w którym wykonywana jest przeważająca część pracy,
- przyjęcie wobec osób wykonujących pracę najemną lub na własny rachunek w dwóch lub więcej państwach członkowskich i mieszkających poza terytorium UE, że dla celów przepisów o koordynacji państwem zamieszkania jest państwo głównej części działalności pod względem czasu pracy na terytorium UE,
- określone ustawodawstwo stosuje się przez okres maksymalnie 24 miesięcy,
- zmiana zasad ustalania ustawodawstwa wobec pracowników najemnych – ustawodawstwo miejsca zamieszkania lub państwa wykonywania największej części pracy (odejście od wariantu ustalania ustawodawstwa według państwa siedziby przedsiębiorstwa),
- ustalenie ustawodawstwa swojego państwa jako właściwego nie będzie już tymczasowe (od razu będzie ostateczne); gdy właściwe będzie ustawodawstwo innego państwa, to ustalenie nadal będzie miało charakter tymczasowy – przez 2 miesiące od poinformowania instytucji drugiego kraju.

Aktualne wyzwania dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w obszarze odzyskiwania nieopłaconych składek i nienależnie pobranych świadczeń

Tuż przed tym, jak Polska wstąpiła do Unii Europejskiej, Parlament Europejski i Rada uchwałyły rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Jednak dopiero w 2010 r., gdy uchwalono rozporządzenie wykonawcze, *de facto* zastąpiło ono obowiązujące od początku lat 70. XX w. rozporządzenie (WE) nr 1408/71.

Dłużnicy ogólnoeuropejscy

Na mocy rozporządzenia z 2004 r. państwa członkowskie mogą udzielać sobie pomocy przy odzyskiwaniu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne i nienależnie pobranych świadczeń. Jednak brak przepisów wykonawczych powodował, że Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych trudno było korzystać z tego uprawnienia ze względu na przeszkody prawne.

Sytuacja zmieniła się dopiero 1 maja 2010 r. Wtedy weszło w życie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Rozporządzenie wykonawcze stworzyło instrumenty prawne, które pozwoliły wymieniać dane dotyczące odzyskiwania należności pomiędzy instytucjami zabezpieczenia społecznego. Aby zoptymalizować obsługę postępowań prowadzonych we współpracy z instytucjami z innych krajów członkowskich, zadania z zakresu odzyskiwania należności powierzono w ZUS następującym 2 komórkom:

1. Departamentowi Realizacji Dochodów (DRD), który jest instytucją łącznikową. Uczestniczy on w pracach nad wdrożeniem systemu wymiany danych i jego prawidłowym funkcjonowaniem, m.in. poprzez to, że kieruje stosowne uwagi i opiniuje propozycje Komisji Administracyjnej i państw członkowskich. Ponadto zapewnia prawidłowość obsługi spraw z zakresu odzyskiwania należności przez Wydział Realizacji Dochodów w Oddziale ZUS w Opolu (który jest instytucją wyznaczoną) i inne placówki ZUS oraz wyjaśnia ewentualne wątpliwości i spory na gruncie realizacji przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w tym obszarze. Do wyłącznych kompetencji DRD należy również współpraca z władzą właściwą, czyli komórką wyodrębnioną w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, oraz z instytucjami łącznikowymi innych państw członkowskich.
2. Wydziałowi Realizacji Dochodów (RED) w Oddziale ZUS w Opolu, który jest instytucją wyznaczoną. Wydział RED w Opolu odpowiada za prawidłowy obieg wniosków, informacji oraz środków finansowych pomiędzy właściwymi placówkami ZUS a instytucjami wyznaczonymi państw członkowskich. W ramach tej kompetencji sprawdza m.in. wymogi formalne przekazywanych wniosków i jeśli stwierdzi braki, wzywa nadawcę (placówkę ZUS albo instytucję innego państwa członkowskiego) do ich uzupełnienia. Po pozytywnym zweryfikowaniu wniosków kieruje je do właściwego adresata. Ponadto wydział RED

w Opolu wykonuje czynności, o które zwracają się instytucje państw członkowskich – albo we własnym zakresie, albo przy pomocy innych placówek ZUS. Wydział RED w Opolu przekazuje również do DRD uwagi odnoszące się do problemów związanych z realizacją zadań z obszaru odzyskiwania należności – własne oraz z innych placówek ZUS. Dodatkowo dyrektor Oddziału ZUS w Opolu jest jedynym organem egzekucyjnym dla należności dochodzonych na rzecz instytucji innych państw członkowskich, które mieszczą się w sektorach zabezpieczenia społecznego obsługiwanych przez ZUS.

Obsługa należności zagranicznych

Odkąd obowiązują nowe przepisy, ZUS posługuje się wyłącznie formularzami SED z serii R, które udostępniła Komisja Administracyjna ds. Zabezpieczenia Społecznego. Udostępnił także pracownikom nowe funkcje w systemie ARS 2000, który służy do obsługi postępowań egzekucyjnych. Są one przeznaczone specjalnie do obsługi należności zagranicznych oraz do ewidencji wniosków instytucji zagranicznych o udzielenie pomocy. W latach 2011, 2012, 2013 i 2017 centrala ZUS przekazała placówkom kompleksowe wyjaśnienia, procedury i instrukcje. Jednocześnie w latach 2013 i 2015 zorganizowano warsztaty szkoleniowe, które były poświęcone praktycznym aspektom stosowania przepisów o odzyskiwaniu należności.

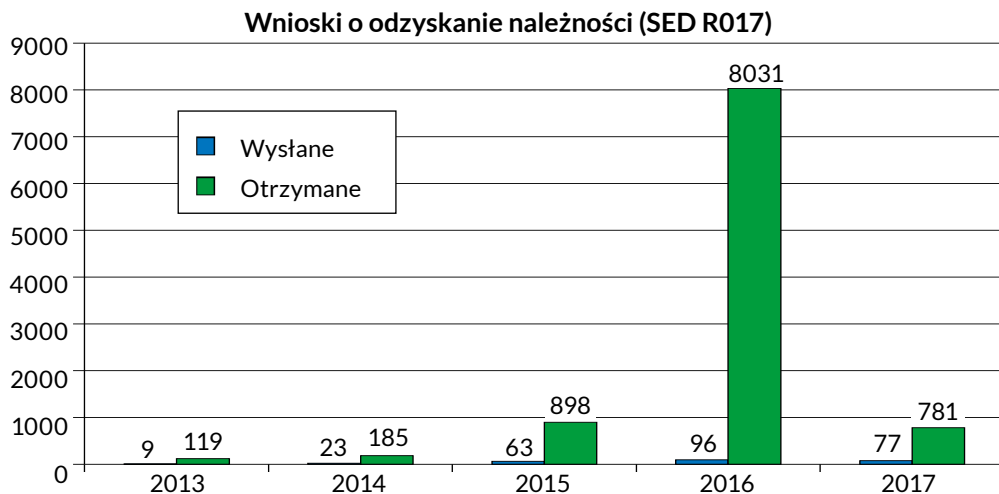
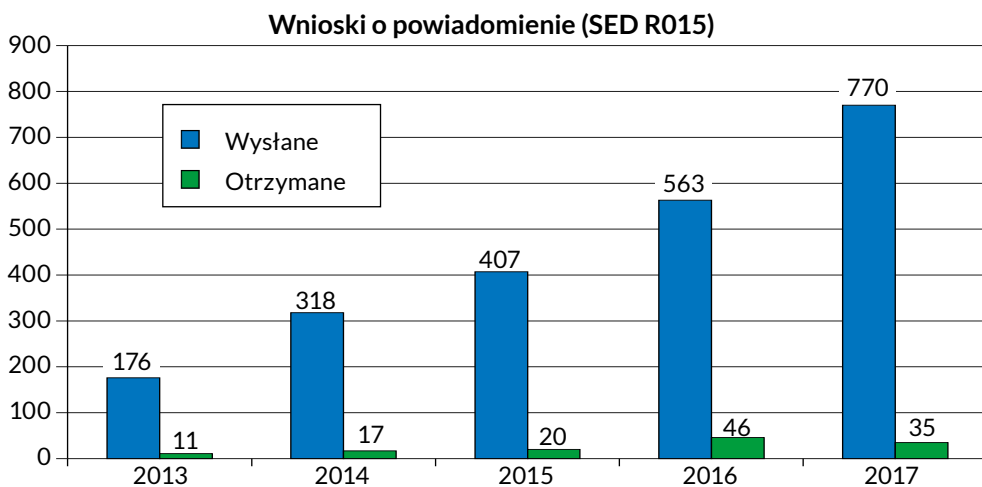
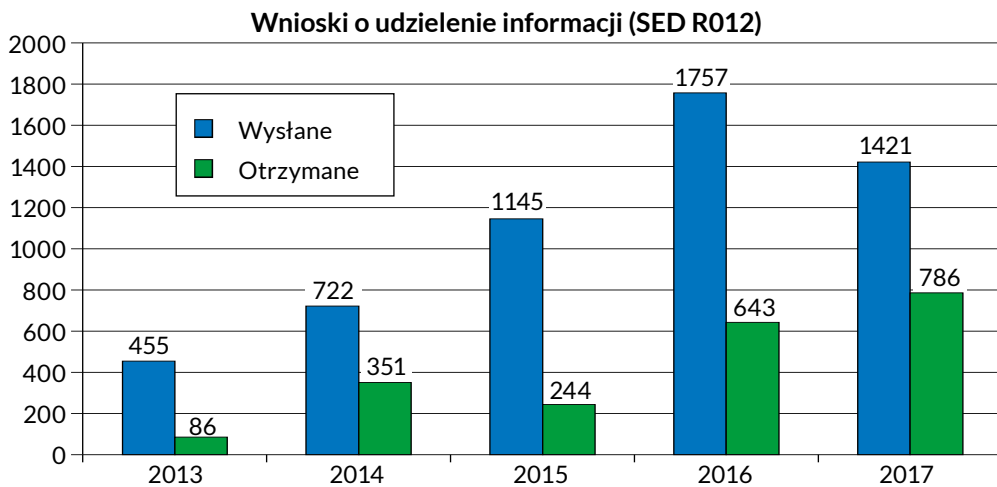
Europejska elektroniczna wymiana informacji

Zakład Ubezpieczeń Społecznych aktywnie angażuje się w prace nad wprowadzeniem Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego (EESSI). Odbywa się to przede wszystkim poprzez opiniowanie projektów aktów prawnych, not i decyzji przygotowywanych przez Komisję Europejską. Ponadto ZUS oddelegował przedstawiciela do udziału w pracach grupy *ad hoc* ds. odzyskiwania należności (*Recovery ad hoc Group*), która wspomaga Komisję Europejską wiedzą ekspercką w obszarze technicznym i prawnym oraz przygotowuje projekty dokumentacji biznesowej. Na uwagę zasługuje ponadto włączenie się w prace polskiej prezydencji w 2013 r., która za jeden z priorytetów obrała wyjaśnienie problemów praktycznych pojawiających się przy stosowaniu przepisów regulujących odzyskiwanie należności. Rezultatem tych wysiłków było uczestnictwo w warsztatach roboczych zakończonych wydaniem dokumentu wyjaśniającego zagadnienia, które budziły największe wątpliwości.

Pomoc w dochodzeniu należności

W latach 2010–2018 Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadził wiele rozmów dwustronnych z instytucjami z innych państw członkowskich UE dotyczących dochodzenia należności. Były to m.in. instytucje niemieckie (DRV Bund), austriackie (SVGA), czeskie (CSSZ), węgierskie (ONYF), holenderskie (Belastingdienst, UWV), francuskie (CLEISS) i belgijskie (NSSO).

Dane statystyczne pokazują, że współpraca z instytucjami państw członkowskich rozwija się dynamicznie. Świadczy o tym znaczący wzrost liczby wniosków, zarówno kierowanych do innych krajów, jak i z nich otrzymanych. Na wykresach obok przedstawiono dane, które obrazują ogólne tendencje w latach 2013–2017 (czyli w okresie, na temat którego ZUS przedstawił raport Komisji Administracyjnej).



Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że najwięcej wniosków o udzielenie pomocy ZUS kieruje do następujących państw (w porządku malejącym): Niemiec, Wielkiej Brytanii, Holandii, Belgii, Austrii, Francji, Irlandii, Szwecji, Bułgarii, Hiszpanii, Włoch, Danii.

Z kolei najwięcej wniosków ZUS otrzymuje od instytucji następujących państw (w porządku malejącym): Holandii, Niemiec, Austrii, Czech, Słowacji, Belgii, Wielkiej Brytanii, Litwy, Szwajcarii, Islandii, Szwecji, Francji.

W najbliższym okresie największymi wyzwaniami dla ZUS w obszarze odzyskiwania należności będą kwestie związane z 3 zagadnieniami:

- 1) sfinalizowaniem umowy o opuszczeniu Unii Europejskiej przez Wielką Brytanię lub zawarciem umowy dwustronnej w razie tzw. twardego brexitu,
- 2) uruchomieniem wersji produkcyjnej aplikacji krajowej EESSI,
- 3) wdrożeniem znowelizowanego rozporządzenia (UE) nr 987/2009.



PAWEŁ JAROSZEK

Od stycznia 2014 r. członek Zarządu ZUS nadzorujący Pion Finansów i Realizacji Dochodów, który odpowiada m.in. za zapewnienie płynności finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz zarządzanie aktywami Funduszu Rezerwy Demograficznej. Odpowiedzialny za wdrożenie projektów e-składka i e-akta. Audytor tytularny Komisji Kontroli ISSA oraz wiceprzewodniczący Komisji Technicznej ISSA ds. poboru składek z tytułu ubezpieczenia społecznego, a także przewodniczący Komitetu Sterującego w ramach Europejskiej Sieci ISSA (IEN). Karierę zawodową rozpoczął od pracy w Departamencie Gospodarki Pieniężnej Banku Energetyki SA. Z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych związany od 1999 r., początkowo jako naczelnik wydziału, później wicedyrektor i dyrektor departamentu. W latach 2008–2010 członek Zarządu Krajowego Funduszu Kapitałowego SA. Specjalista w dziedzinie finansów. Absolwent ekonomii i prawa, a także podyplomowych studiów menedżersko-finansowych oraz z zakresu rachunkowości finansowej i zarządczej.

Musimy się intensywnie rozwijać dla emerytów i rencistów

Aktualne wyzwania dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w obszarze świadczeń międzynarodowych

Przez 15 lat, które minęły od przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeszedł jako organizacja wiele zmian zarówno w wymiarze krajowym, jak i zagranicznym. Były one szczególnie dynamiczne w ostatnich kilku latach.

W wymiarze krajowym zmiany te były związane z:

- wdrożeniem emerytur ze zreformowanego systemu w 2009 r.,
- wdrażaniem ustaw podwyższających wiek emerytalny (do 2017 r.),
- wdrożeniem ustawy z 2017 r. obniżającej wiek emerytalny,
- reorganizacją zadań oddziałów ZUS i centrali,
- budową pionu informatycznego ZUS,
- modernizacją systemu zarządzania ZUS przez wprowadzenie i rozwój mechanizmów zarządczych, audytowych, kontrolingowych oraz benchmarkingu jednostek terenowych w ramach systemu oceny realizowanych zadań,
- wdrożeniem projektów: e-składka, e-ZLA, e-akta oraz ustawy o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym.

Z kolei w kontekście międzynarodowym zmiany dotyczyły:

- wdrożenia w maju 2004 r. rozporządzeń Unii Europejskiej nr 1408/71 i nr 574/72 o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- kolejnych zmian rozporządzeń i rozszerzenia koordynacji na relacje z państwami członkowskimi Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA),
- przystępowania nowych państw do UE (Bułgaria, Rumunia),
- wdrożenia kolejnych umów o zabezpieczeniu społecznym z krajami spoza UE: USA, Kanadą, Australią, Koreą Południową, Ukrainą, Mołdawią, a ostatnio z kanadyjską prowincją Quebec.

Ważną zmianą było wejście w życie w maju 2010 r. nowego rozporządzenia unijnego nr 883/2004, które po prawie 40 latach reformowało prawnie i organizacyjnie koor-

dynację systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej oraz upraszczało reguły tej koordynacji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wzorowo zaimplementował nowe przepisy. Zdecydowana większość decyzji ZUS opierających się na prawie międzynarodowym nie jest kwestionowana przez polskie sądy. Polscy sędziowie nie mieli też do tych decyzji prawie żadnych zastrzeżeń wymagających zwrócenia się do Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE). Pozytywnie należy ocenić kadrę ZUS również przez pryzmat skali orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawach sądowych z odwołania klientów od decyzji oddziałów. Na przestrzeni 15 lat zaledwie 5 orzeczeń TSUE dotyczyło ZUS. Były to wyroki:

- z 22 maja 2008 r. – Nerkowska (C-499/06),
- z 3 marca 2011 r. – Tomaszewska (C-440/09),
- z 4 października 2012 r. – Format (C-115/11),
- z 16 maja 2013 r. – Wencel (C-589/10),
- z 30 maja 2018 r. – Czerwiński (517/16).

To rekordowo dobry wynik wśród państw członkowskich UE. Świadczy o bardzo dobrym przygotowaniu merytorycznym kadry ZUS do realizacji zadań wynikających z rozporządzeń UE o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. To również pozytywny rezultat udziału pracowników ZUS w programach przedakcesyjnych w latach 2001–2005, dzięki którym nabyli oni wiedzę i kompetencje niezbędne do wykonywania tych zadań.

Poziom merytoryczny kadry ZUS obsługującej sprawy międzynarodowe należy ocenić zatem bardzo wysoko, począwszy od pracowników departamentów centrali, a skończywszy na pracownikach oddziałów obsługujących indywidualne sprawy klientów ZUS. Pracownicy nie tylko ustalają prawo do emerytur i rent w ramach obowiązujących przepisów krajowych i międzynarodowych. Wspierają również klientów w działaniach związanych z uzyskiwaniem zagranicznych świadczeń emerytalno-rentowych za czas pracy za granicą.

W czasie minionych 15 lat funkcjonowania Polski w Unii Europejskiej nastąpił rozwój wydziałów realizacji umów międzynarodowych (RUM), zintensyfikowany w latach 2017–2019. Początkowo, w 2004 r., do realizacji rozporządzeń unijnych Zarząd ZUS wyznaczył 6 wydziałów. Obecnie funkcjonuje już 16 takich komórek. Wzrost liczby wydziałów i pracowników zajmujących się międzynarodowym prawem ubezpieczeń społecznych wynika z coraz większej liczby klientów ZUS, którzy kiedyś pracowali za granicą.

Konieczność podjęcia takich działań ilustrują dane statystyczne z ostatnich 15 lat. Wydziały realizacji umów międzynarodowych w 2004 r. wypłacały z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) świadczenia międzynarodowe średnio 32 tys. emerytów i rencistów miesięcznie. Liczba wypłat polskich emerytur i rent do państw członkowskich UE lub EFTA wynosiła średnio 19 tys. miesięcznie. Natomiast w 2018 r. świadczenia te wypłacano średnio 180 tys. emerytów i rencistów w miesiącu, a liczba świadczeń transferowanych za granicę wynosiła średnio 42 tys. miesięcznie. Oznacza to ponad 5-krotny wzrost liczby wypłacanych świadczeń międzynarodowych oraz ponad 2-krotny wzrost liczby świadczeń transferowanych za granicę.

W minionym 15-leciu nastąpił również wzrost wydatków z FUS z tytułu wypłat emerytur i rent dla osób, które pracowały zarówno w Polsce, jak i za granicą. W 2004 r. wypłaty świadczeń międzynarodowych wynosiły ogółem około 296 mln zł, podczas gdy w 2017 r. już 2,6 mld zł, a więc niemal 9 razy więcej.

Liczba wpływających do komórek RUM wniosków o emerytury lub renty od osób, które pracowały i w Polsce, i za granicą, również wzrasta: w 2004 r. wpłynęło ich 19 tys., a w 2018 r. – aż 154 tys. Oznacza to 8-krotny wzrost liczby tych wniosków na przestrzeni minionych 15 lat. Wynika on głównie stąd, że w ostatnich latach, szczególnie po przystąpieniu Polski do UE, Polacy częściej migrują zarobkowo za granicę. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w 2004 r. czasowo przebywało za granicą około 1 mln Polaków, w tym w Europie 770 tys., a w 2017 r. odpowiednio 2,5 mln oraz 2,2 mln (co oznacza 2,5-krotny wzrost). Osoby te nabywają uprawnienia emerytalne i rentowe z tytułu pracy i w Polsce, i za granicą. Korzystają one z międzynarodowych regulacji prawnych z obszaru koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, przede wszystkim Unii Europejskiej. Uczestnictwo w systemie unijnym przynosi więc osobom migrującym wiele korzyści w obszarze świadczeń socjalnych, w tym emerytur i rent.

Kierownictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stale rozwija pion świadczeń międzynarodowych. Do największych wyzwań związanych z tym obszarem należy aktualnie zaliczyć:

- 1) wdrożenie systemu EESSI, czyli unijnego systemu elektronicznej wymiany informacji między instytucjami zabezpieczenia społecznego całej Unii Europejskiej, tj. między odpowiednikami ZUS z całej Europy; merytoryczne i informatyczne prace w zakresie tego skomplikowanego przedsięwzięcia trwają od lat; projekt EESSI nazywany jest w UE „małym Schengen”;
- 2) wysoką dynamikę wzrostu liczby wniosków o emeryturę lub rentę wpływających do ZUS od klientów, którzy mają staż ubezpieczeniowy tak w Polsce, jak i za granicą w państwach UE/EFTA; wzrost ten powoduje konieczność stałego poszerzania i rozwijania kadry ZUS zajmującej się obsługą takich wniosków;
- 3) zapewnienie efektywnej współpracy ZUS z partnerami zagranicznymi przy realizacji wniosków emerytalno-rentowych oraz przy obsłudze spraw zasiłkowych; współpraca ta wymaga stałych kontaktów oraz uzgodnień, które mogą usprawnić współpracę transgraniczną między instytucjami na rzecz osób migrujących;
- 4) problem transgranicznych nadpłat świadczeń po śmierci emerytów i rencistów mieszkających za granicą; aby ograniczyć ten problem, ZUS zawiera porozumienia o elektronicznej wymianie danych z zagranicznymi instytucjami, dzięki której może ustalić, czy świadczeniobiorca żyje; to korzystne rozwiązanie dla FUS, zapobiega bowiem nieuzasadnionym wypłatom;
- 5) brexit i związane z nim wyjście Wielkiej Brytanii z unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; będzie to rzutowało na sytuację Polaków mieszkających na Wyspach;
- 6) utrzymywanie wysokich kwalifikacji i jednolitości interpretacyjnej wśród pracowników odpowiedzialnych za obsługę międzynarodowych wniosków emerytalno-rentowych; oznacza budowanie i stałe rozwijanie systemu szkoleń meryto-

rycznych dla tych osób oraz systematyczne rozwijanie usług szkoleniowych przez centralę ZUS.

Obszar świadczeń międzynarodowych należy do kompetencji departamentów Pionu Świadczeń i Orzecznictwa centrali ZUS, w tym w szczególności Departamentu Rent Zagranicznych oraz Departamentu Zasiłków i Departamentu Orzecznictwa Lekarskiego. To głównie te komórki ZUS muszą mierzyć się z wymienionymi wyzwaniem.

W obszarze świadczeń międzynarodowych, spraw transgranicznych i wdrażania nowych umów o zabezpieczeniu społecznym Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest wiodącą instytucją w kraju. Współpracuje w tym zakresie z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Narodowym Funduszem Zdrowia oraz Zakładem Emerytalno-Rentowym Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

W trosce o najwyższy standard jakości zadań realizowanych na rzecz klientów, którzy migrowali i migrują zarobkowo w obrębie Unii Europejskiej, ZUS podejmuje wielokierunkowe działania związane z usprawnieniem funkcjonowania systemu oraz wzmocnieniem bezpieczeństwa socjalnego i finansów publicznych. Obejmują one m.in.:

- szkolenie pracowników,
- komunikację z klientem indywidualnym i instytucjonalnym,
- współpracę z administracją zajmującą się sprawami zabezpieczenia społecznego w państwach członkowskich UE,
- kooperację z instytucjami i organizacjami europejskimi.

Najważniejszym celem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest oczywiście zapewnienie wszystkim uprawnionym osobom realizacji ich uprawnień emerytalno-rentowych: także tych, które nabyły poza granicami Polski.



DOROTA BIENIASZ

Członek Zarządu ZUS ds. świadczeń. Od początku kariery zawodowej związana z tematyką zabezpieczenia społecznego. Z wykształcenia jest prawnikiem po Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończyła również podyplomowe studia prawa europejskiego prowadzone przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej wraz z Francuską Krajową Szkołą Administracji Publicznej. Pracowała kolejno w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej oraz

Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich. W ostatnich latach była członkiem Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, a także zastępcą dyrektora zespołu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich. Gdy pracowała w Departamencie Ubezpieczeń Społecznych MPiPS, brała udział w przygotowaniach do wprowadzenia systemu koordynacji zabezpieczenia społecznego w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Opracowywała i negocjowała także szereg umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego.



Droga do Unii Europejskiej

Rozmowa z Ewą Borowczyk,
byłą dyrektorką Departamentu Współpracy Międzynarodowej ZUS

Satysfakcja i duża dawka adrenaliny

Kulisy przygotowań ZUS do przystąpienia do UE

Mija właśnie 15 lat od momentu, gdy Polska przystąpiła do UE. Przepracowała pani w ZUS 43 lata, z czego 9 w Stałym Przedstawicielstwie RP przy Unii Europejskiej. Było to dokładnie w czasie, w którym najintensywniej przygotowywaliśmy się do akcesji i stawialiśmy pierwsze kroki w Unii. Osobiście uczestniczyła pani w pracach przygotowujących nas do tego wyzwania. Jak wyglądały przygotowania Polski do akcesji z perspektywy Departamentu Współpracy z Zagranicą, którym wówczas pani kierowała?

To bardzo bliski mi jubileusz, wielka osobista i zawodowa satysfakcja. Moja przygoda z Unią Europejską rozpoczęła się znacznie wcześniej, bo już na etapie przygotowań naszego członkostwa i współpracy mojej, jako pracownika ZUS, z resortami zaangażowanymi w implementację wspólnotowych regulacji koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Przygotowanie do członkostwa w Unii odbywało się etapami. Które z nich były w pani ocenie najistotniejsze?

Pierwszym impulsem było podpisanie 16 grudnia 1991 r. układu stowarzyszeniowego między Rzeczpospolitą Polską a Unią Europejską i jej państwami członkowskimi. Wszedł on w życie 1 lutego 1994 r. Następnie 21 listopada 1994 r. premier skierował zalecenie do ministrów i kierowników urzędów centralnych, aby utworzyć komórki ds. integracji europejskiej lub wzmocnić te już istniejące. Zadaniem tych komórek było gromadzenie i przekazywanie informacji oraz zaznajamianie urzędników z problematyką Unii Europejskiej. W ZUS utworzono wówczas Biuro Integracji Europejskiej. Kierowałam jego pracami.

Jaki był kolejny etap?

Przez cały czas trwały oczywiście prace analityczne i przygotowawcze, jednak dosyć ważnym momentem okazał się wrzesień 1995 r. Zorganizowane zostało wówczas pierwsze szkolenie z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, czyli słynnych rozporządzeń (WE) nr 1408/71 i 574/72, które zostały później zamienione na

rozporządzenia (UE) nr 883/2004 i 987/2009. Poprowadził je ekspert Komisji Europejskiej, a słuchaczami byli wyżsi urzędnicy resortu pracy i polityki społecznej oraz resortu zdrowia, a także pracownicy ZUS. Szkolenie odbywało się w siedzibie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a ZUS na tę okazję w rekordowo krótkim czasie wydał drukiem teksty obu rozporządzeń w tłumaczeniu na język polski, z komentarzem prof. Teresy Bińczyckiej-Majewskiej.

Kolejnym etapem były seminaria, które przez 3 lata, począwszy od 1998 r., organizowało Biuro Integracji Europejskiej ZUS w naszym ośrodku szkoleniowym w Osuchowie. Brali w nich udział dyrektorzy departamentów centrali i oddziałów ZUS oraz przedstawiciele ministerstw i instytucji uczestniczących w procesie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Seminaria odbywały się 2 razy do roku – w sesji letniej i zimowej. Wykładowcami byli polscy eksperci uniwersyteccy, m.in. dr Gertruda Uścińska, obecnie profesor i prezes ZUS, a wówczas pracownik naukowy Uniwersytetu Warszawskiego, a także eksperci Komisji Europejskiej oraz instytucji ubezpieczeniowych z tzw. starych krajów Unii. Dzielili się z nami swoimi doświadczeniami związanymi z tym, jak implementować i stosować unijne rozporządzenia. W Osuchowie gościliśmy ekspertów z Francji, Hiszpanii, Niemiec, Szwecji, Włoch, Zjednoczonego Królestwa. Z przyjazdem niektórych z nich wiążą się nawet anegdoty.

Proszę kilka opowiedzieć...

Na jedno z seminariów miało przyjechać 2 ekspertów z Francji. Oczekiwaliśmy na nich na lotnisku w Warszawie. Jednak przyleciał tylko jeden. Na szczęście miał tekst wykładu i prezentację swojego kolegi. Okazało się, że drugi ekspert został na lotnisku w Paryżu, ponieważ w podróż do Polski wybrał się tylko z dowodem osobistym, bez paszportu. W krajach unijnych podróżuje się przecież wyłącznie z dowodem, a on uznał, że do Polski też może już wjechać na tej podstawie. Funkcjonariusze na paryskim lotnisku wyprowadzili go z błędu i nie wykazali zrozumienia.

Z kolei eksperci z Hiszpanii odwiedzili Osuchów podczas mroźnej zimy. Po raz pierwszy w życiu widzieli wtedy sopte lodu zwisające z dachów. Byli zafascynowani tym widokiem.

Mieliśmy też eksperta z Niemiec. Przyjechał do Osuchowa w lecie i wstawał bardzo wcześnie rano, by napawać się widokiem nieskażonej przyrody. Najbardziej zachwycał się bocianimi gniazdami.

W kolejnych latach ZUS uczestniczył w przedakcesyjnych programach pomocowych PHARE – Consensus I, II, III i IV. Jakie korzyści z tego wyciągnęliśmy?

Trwałym dorobkiem uczestnictwa w tych programach była seria publikacji: ekspertyzy prawnych, zbiorów orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE, informatorów dla ubezpieczonych, praktycznych przewodników dotyczących procedur administracyjnych, przewodników dotyczących stosowania formularzy typu E w kontaktach między instytucjami zabezpieczenia społecznego krajów Unii. Ten prawny i informacyjny dorobek

był wykorzystywany w licznych szkoleniach dla pracowników centrali i oddziałów ZUS, które koordynował Departament Rent Zagranicznych.

Co, pani zdaniem, było największym wyzwaniem w trakcie przygotowań do członkostwa w Unii?

W 2001 r. mieliśmy przedłożyć Komisji Europejskiej propozycje polskich załączników do rozporządzeń (WE) nr 1408/71 i 574/72, które musieliśmy przygotować w rekordowo krótkim czasie – w 3 miesiące. Od pomyślnego i terminowego wykonania tego zadania uzależniono utrzymanie 1 maja 2004 r. jako daty akcesji Polski do Unii. Przedłożenie załączników było ostatnim ogniwem niezbędnym do zamknięcia obszaru negocjacyjnego „swobodny przepływ osób”.

Zostałam wyznaczona do koordynacji wykonania tej pracy. Wymagała ona współpracy ekspertów z resortu pracy i polityki społecznej oraz zdrowia. Ówczesny szef Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, Jan Kułakowski, delegował swojego osobistego asystenta do ścisłego monitorowania postępu prac. Zapraszaliśmy go na wszystkie spotkania, odbywające się regularnie raz w tygodniu, w trakcie których omawialiśmy stan prac i planowaliśmy kolejne zadania. Za wszystko odpowiedzialni byli konkretni eksperci, wskazani z imienia i nazwiska. Praca została wykonana w terminie i przyjęta przez Komisję Europejską w Brukseli, a dawka adrenaliny, którą wówczas sobie zaaplikowaliśmy, jeszcze długo się w nas utrzymywała.

We wrześniu 2003 r., a więc w momencie, w którym dopinaliśmy naszą akcesję na ostatni guzik, została pani delegowana do Brukseli. Jak wyglądały przygotowania Polski w obszarze zabezpieczenia społecznego z tej perspektywy?

W Brukseli znalazłam się – jako przedstawicielka ówczesnego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej – z zadaniem stworzenia w Stałym Przedstawicielstwie Wydziału Polityki Społecznej, Zatrudnienia i Równych Szans oraz koordynowania jego prac. Polska miała wówczas status tzw. aktywnego obserwatora. Oznaczało to, że uczestniczyliśmy we wszystkich posiedzeniach i spotkaniach.

Od momentu akcesji naszą rolą było prezentować stanowisko Polski i negocjować je w ramach grupy roboczej Rady UE do spraw społecznych. W tej grupie znajdowali się przedstawiciele wszystkich państw członkowskich.

Długofalowym zadaniem było też przygotowanie nas do przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej w II połowie 2011 r. Odbywało się wtedy w Polsce wiele konferencji ministrów i ekspertów w dziedzinie pracy, spraw socjalnych i równego traktowania: w Sopocie, Warszawie, Krakowie, we Wrocławiu. Wszyscy moi koledzy z Brukseli, attaché ds. społecznych z 27 krajów, byli przy tej okazji po raz pierwszy w Polsce. I byli pod wrażeniem bardzo dobrej organizacji i bardzo dobrego merytorycznego poziomu tych spotkań. Polska zbierała znakomite oceny jako wiarygodny partner. Okres prezydencji był świetną promocją kraju. Wszystko to sprawiło, że praca w Brukseli była dla mnie zaszczytem, ale jednocześnie źródłem pełnej wyzwania satysfakcji zawodowej i osobistej.

Czy jeszcze zajmowała się pani w czasie pracy w Brukseli?

Zajmowałam się szeroko rozumianą polityką społeczną, w tym koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego, systemami emerytalnymi, równym traktowaniem i niedyskryminacją, a także uznawaniem kwalifikacji zawodowych jako elementu swobody przepływu osób, w tym głównie kwalifikacji zawodowych polskich pielęgniarek i położnych. Tą ostatnią kwestią zajmowałam się przez 9 lat, ale to materiał na zupełnie inną opowieść.

Bardzo dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała
Magdalena Lewandowska



EWA BOROWCZYK

Związana z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych przez cały czas kariery zawodowej, rozpoczynając od funkcji radcy. Od 1982 r. – wicedyrektor Gabinetu Prezesa nadzorująca sektor wydawnictw oraz kontakty międzynarodowe ZUS. W latach 1996–2003 zajmowała stanowisko dyrektora Biura Integracji Europejskiej. W latach 1995–1997 pełniła funkcję pełnomocnika prezesa ZUS oraz polskiego lidera-koordynatora projektu PHARE „Reforma ubezpieczeń społecznych – koncepcja wdrożenia indywidualnych kont ubezpieczonych”. W 2001 r. była koordynatorem, z ramienia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, międzyresortowej grupy ds. przygotowania polskich załączników do rozporządzenia (WE) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz do członków ich rodzin przemieszczających się w ramach Wspólnoty oraz do rozporządzenia wykonawczego (WE) nr 574/72. W latach 2003–2012 pełniła funkcję radcy minister w Stałym Przedstawicielstwie RP przy Unii Europejskiej w Brukseli, jako koordynator Wydziału Polityki Społecznej, Zatrudnienia i Równych Szans. W grudniu 2012 r. wróciła do ZUS, pełniąc funkcję radcy prezesa, a następnie dyrektora Departamentu Współpracy Międzynarodowej. W latach 1986–2003 była przewodniczącą Oddziału Warszawsko-Łódzkiego Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, a w latach 1998–2003 również wiceprzewodniczącą Zarządu Głównego tego Stowarzyszenia. Autorka wielu opracowań dotyczących systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce oraz w innych krajach, publikowanych w specjalistycznych pismach krajowych i zagranicznych.

Jesús María Fernández de Puelles Martínez
Inspektor pracy i ubezpieczeń społecznych w Santander
Doradca ds. przedakcesyjnych
i doradca-rezydent w umowie twinningowej Hiszpania-Polska

Prosto z serca

Wspomnienia z programu Consensus IV

Projekt twinningowy PHARE Consensus IV, w którym pracowałem ramię w ramię z urzędnikami z ZUS i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pozwolił mi poznać życie w Polsce z jej historią, kulturą, geografią, codziennymi zajęciami – w skrócie: z ludźmi – i odkryć prawdziwą tożsamość nowego członka Unii Europejskiej.

Naród zjednoczony w żalu i czci

Mocne i ostre wycie syreny alarmowej, niemożliwe do pomylenia, które słyszałem wcześniej tylko w filmach, przerwało spokój w małej restauracji przy ulicy Królewskiej, gdzie jedliśmy kolację. Była to pierwsza sobota kwietnia, późna wiosna w Warszawie. Świątowałem z hiszpańskimi urzędnikami koniec intensywnego tygodnia pracy po jednym z niezliczonych seminariów zorganizowanych w ramach projektu twinningowego Polski i Hiszpanii finansowanego przez Komisję Europejską.

Na sali wszyscy ucichli, nieliczni goście i kelnerzy. Nie patrzyliśmy na siebie. Nasze twarze wyrażały zaskoczenie i pytanie. Wyszliśmy na ulicę w tę ciepłą noc. Nie było ludzi, nie było ruchu; wydawało się, że czas się zatrzymał w nadprzyrodzonej ciszy, w której tylko syreny ogłaszały jakieś straszne wydarzenie. Wewnątrz, niskim i pełnym szacunku głosem, ktoś powiedział, co mówią w radiu. Właśnie zmarł polski papież. Było około 22, sobota, 2 kwietnia 2005 r.

Mijał rok od rozpoczęcia projektu koordynacyjnego systemów ubezpieczeń społecznych Consensus IV, który przywiódł mnie do Polski w charakterze doradcy przedakcesyjnego, a następnie doradcy-rezydenta. Byłem tam, w Warszawie, niezapomnianego 2 kwietnia 2005 r. Widziałem smutek, miłość i głęboki szacunek obywateli do papieża Jana Pawła II. Przeżyłem później w Ogrodzie Saskim w Warszawie największą cichą manifestację, w której uczestniczyłem. Byłem świadkiem przeżyć narodu zjednoczonego w żalu i czci dla Ojca Świętego.

Podejście śródziemnomorskie i skandynawskie

Projekt Consensus IV był ostatnim projektem realizowanym przez ZUS w ramach koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych. Pierwotnie miał się rozpocząć w 2002 r., jednak zaczęliśmy go realizować na krótko przed 1 maja 2004 r., datą wejścia Polski do Unii Europejskiej. Techniczna realizacja programu miała nastąpić pośród państw członkowskich UE o pełnych prawach.

Miałem możliwość zobaczyć na własne oczy wytrwały wysiłek, zdolności i chęci kraju dążącego do integracji europejskiej w instytucjach i organizacjach zarządzających systemem ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Kobiety i mężczyźni, urzędnicy administracji ubezpieczeń społecznych, władze i ogół społeczeństwa chcieli wejścia do Unii Europejskiej i czekali na nie z nadzieją. Widziałem, że Polska wyznaje podstawowe wartości kultury europejskiej i nie traci przy tym swojej wyjątkowości, jak każde inne z państw członkowskich. Stało się dla mnie jasne, że projekt „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego” oznaczał pozytywny wkład nowego państwa członkowskiego UE, a ZUS odpowiadał bliźniaczej instytucji hiszpańskiej, która wypełnia zadania z zakresu koordynacji w terytorialnych ramach Wspólnoty.

W ciągu niespełna 18 miesięcy, podczas których realizowaliśmy projekt, spełniliśmy, jeden po drugim, wszystkie cele ustalone w jego warunkach, z poziomem efektywności i profesjonalizmu, których nie przewidziałem przed jego rozpoczęciem. Rozwiązaliśmy wiele problemów dotyczących największego z nowych partnerów spośród wschodnich krajów, a także – dlaczego tego nie powiedzieć? – problemów związanych z niezbyt korzystnymi zwyczajami południowego partnera. Było oczywiste, że ZUS może docenić różnice między podejściem śródziemnomorskim a skandynawskim, z którym Polska zapoznała się w ramach programu Consensus III. Oba doświadczenia wzbogaciły wiedzę kraju goszczącego.

W ramach projektu:

- zorganizowano 40 seminariów na temat koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych, na których występowali polscy i hiszpańscy eksperci z bliźniaczych instytucji, wiele sesji roboczych dotyczących konkretnych tematów i 3 konferencje ogólne,
- przeprowadzono 4 wizyty studyjne w Hiszpanii,
- przeprowadzono i opublikowano rzetelnie przetłumaczone badania i analizy wspólnotowych norm prawnych i komentarzy do decyzji Trybunału Sprawiedliwości UE, obowiązujących przepisów i procedur administracyjnych dotyczących każdego przepisu koordynacji systemów zawartych w rozporządzeniach (WE) 1408/71 i 574/72 oraz procedur Trybunału Sprawiedliwości.

Konferencja finałowa przedstawiająca realizację założonych celów zgodnie z planem odbyła się w Warszawie 15 września 2005 r.

Słowiańska punktualność

Nie chcę się zatrzymywać nad niepotrzebnym tutaj streszczeniem wyników, które pojawiają się w aktach Consensus IV. Podzielę się tylko kilkoma rozważaniami o jakości, którą miałem możliwość zauważyć, gdy byłem uprzywilejowanym kronikarzem przez te kilka miesięcy pracy. W mojej pamięci pozostało wiele wrażeń, które nie pojawiają się w oficjalnych pismach na temat ZUS i personelu tej instytucji.

Jednym z projektów, który zapamiętałem najbardziej, był ten z warsztatów sądowych, które prowadzili dr Gertruda Uścińska i sędzia Rafael López Parada. Ważnymi kwestiami były wówczas zastosowanie filaru swobodnego przepływu osób w Unii Europejskiej oraz niedyskryminacja pracowników ze względu na narodowość podczas uzyskiwania dostępu do rynku pracy i wykonywania pracy dla pracodawcy. Istotnym kontekstem było tymczasowe moratorium dla obywateli Polski w Hiszpanii. Należy pamiętać, że podczas rozszerzania UE na początku XXI w. zastosowano ten sam model, który obowiązywał, gdy w 1985 r. do Wspólnoty przystępowały Hiszpania i Portugalia. Zespoły robocze kierowane przez dr Uścińską i sędziego Lopeza Paradę zajęły się interpretacją Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (art. 39³ i 42 TWE) i Regulaminem koordynacji systemów ubezpieczenia społecznego. Przedstawiły także ostatnie orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE (między innymi wyroki z 27 września 2001 r., sprawa Gloszczuk, oraz z 29 stycznia 2002 r., sprawa Beaty Pokrzepowicz-Meyer). Wyciągnięto wnioski z badań i dobrze uzasadniona propozycja została przedstawiona władzom krajowym, w szczególności Hiszpanii – zespół zalecał, aby nie przedłużać moratorium dla polskich pracowników w Hiszpanii.

Chciałbym opowiedzieć także o tym, co zaobserwowałem podczas dni roboczych w Centrum Dialogu przy odległej ul. Limanowskiego. Zarówno podczas długiej polskiej zimy, jak i krótkiej wiosny, części lata i złotej jesieni nigdy nie odwołano ani nie zawieszano zwoływanych konferencji. Urzędnicy ZUS zawsze wydawali się gotowi i przestrzegali punktualności z gorliwością, którą w Hiszpanii nazwano by „germańską”. Ja od tego czasu nazywam taką punktualność „słowiańską”.

W seminariach i sesjach programowych brały udział dziesiątki urzędników ZUS, nie tylko z Warszawy. Uczestnictwo tak wielu osób na stanowiskach kierowniczych i ich podwładnych, które łączyły wyjazdy na Limanowskiego ze zwykłymi zadaniami w swoich biurach, pokazało wyraźnie, że ZUS charakteryzuje dobra organizacja, profesjonalizm i osobiste zaangażowanie pracowników. Po 15 latach mogę skorzystać z tej okazji, aby jasno podkreślić tę jakość i w rocznicę 85-lecia istnienia ZUS pogratulować osobom, które tworzyły i tworzą tę instytucję – wtedy i teraz.

System zabezpieczenia społecznego dobrem wspólnym

Na koniec chciałbym krótko zwrócić uwagę na to, o czym czasami zapomina się w Hiszpanii, a być może również w Polsce. Chodzi mi o to, jak ważna jest wiedza o znaczeniu ubezpieczeń społecznych jako systemu ochrony awaryjnej. O tym, jak ważne są

publiczne, obowiązkowe, minimalne i powszechne korzyści, które od lat stanowią dorobek wspólnotowy każdego państwa członkowskiego. Obywatele powinni rozumieć, że system zabezpieczenia społecznego nie powstaje spontanicznie, lecz jest procesem długim, kosztownym i pełnym trudności. Jednak taką świadomość można wypracować tylko dzięki wspólnemu wysiłkowi społeczeństwa (nie tylko rządu czy przywódców). System, nawet o wysokich kosztach ekonomicznych, jest opłacalny jako środek sprawiedliwości społecznej i redystrybucji dochodu. Dąży przecież do spójności międzypokoleniowej – gdy pojawiają się potrzeby, żądania, napięcia, nowe sytuacje, interesy itp., system ten wciąż jest dobrem wspólnym, na którym nikt nie traci.

Jednym z zagrożeń jest obecnie to, że nowe pokolenia uważają system zabezpieczenia społecznego za coś, co istniało zawsze i z czego można korzystać za darmo (jak Wisła lub Pireneje). Nie uznają go, nie doceniają i nie chcą utrzymywać jako wspólnego dobra, z którego można czerpać korzyści, ale wobec którego ma się także obowiązki.

Ponawiam moje gratulacje z okazji wieloletniej działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zachęcam wszystkich pracowników oraz kadrę kierowniczą, aby wytrwali we wspólnym wysiłku, który pozwoli ją utrzymać i dbać o jej rozwój. Z najlepszymi życzeniami i sympatią, w szczególności dla tych, których pamiętam z programu Consensus IV.



JESÚS MARÍA FERNÁNDEZ DE PUELLES MARTÍNEZ

Magister prawa Uniwersytetu Complutense w Madrycie dyplomowany w 1973 r., inspektor pracy i ubezpieczeń społecznych dla „opozycji” w 1975 r., profesor prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Uniwersytetu w Kantabrii, starszy technik bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Obecnie inspektor pracy i ubezpieczeń społecznych w Santander. Sprawował kierownictwo inspekcji pracy w Santander i Castilla La Mancha oraz jako przedstawiciel Hiszpanii brał udział w rozmowach międzynarodowych w ramach współpracy z Meksykiem, Wenezuelą i Urugwajem oraz w kilku programach w krajach europejskich (Luksemburg, Wielka Brytania, Irlandia, Portugalia, Szwecja, Holandia, Belgia, Dania, Francja i Czechy).

Doradca ds. przedakcesyjnych i doradca-rezydent w umowie twinningowej Hiszpania-Polska Twinning Covenant PL-IB-2002-SO-03.

Jolanta Krasoń
Naczelnik Wydziału Realizacji Umów Międzynarodowych,
Oddział ZUS w Szczecinie

Potop szwedzkich wniosków

Jubileusz akcesji Polski do UE skłania do refleksji

Każdy jubileusz jest niezwykłym świętem i wydarzeniem, w trakcie którego dokonuje się oceny dotychczasowych osiągnięć oraz wyznacza nowe cele i zadania. Jubileusz skłania również do refleksji, wspomnień i przemyśleń...

W 2019 r. mija 15 lat, od kiedy grupa pełnych zapału ludzi podjęła się pod moim kierownictwem realizacji zadań związanych z obsługą wniosków o świadczenia emerytalno-rentowe podlegających unijnej koordynacji.

Początki szczecińskiego wydziału RUM

Dobrze pamiętam początki, gdy obejmowałam przewodnictwo nad nowo powołaną komórką organizacyjną: wydziałem realizacji umów międzynarodowych (RUM). Wiedziałam, że z grupą otwartych na nowe wyzwania współpracowników można osiągnąć sukces. Szybko okazało się, że tylko ciężka praca całego zespołu i determinacja w działaniu pozwala pokonywać przeszkody i osiągać satysfakcję.

Aby zapewnić prawidłową realizację zadań, podjęłam szereg działań natury organizacyjnej. Najważniejszym wyzwaniem było zbudowanie silnego zespołu pracowników z szerokimi kompetencjami.

Ponieważ nasz wydział musiał współpracować z 8 krajami członkowskimi UE i EFTA, których języki narodowe nie należą do zbyt popularnych i pospolitych, za priorytet uznałam pozyskanie do pracy w wydziale osób, które w bardzo dobrym stopniu znałyby określone języki obce. W efekcie zatrudniliśmy 2 osoby posługujące się językiem szwedzkim i 1 osobę, która znała język litewski. Uznałam, że język szwedzki stanie się niejako językiem rutynowym w bieżącej pracy wydziału, ponieważ ze Szwecji wpływało najwięcej wniosków. Ta intuicja potwierdziła się przez minione lata.

Wyzwania: system szkoleń i umowa bankowa

Podstawowym celem naszej działalności jest przyznawanie prawa do świadczeń emerytalno-rentowych. Wymaga to od naszych pracowników doskonałej znajomości zarówno polskich przepisów emerytalno-rentowych, jak i przepisów rozporządzeń unijnych. Z tych powodów na początku istnienia naszej komórki wdrożyłam wspólnie z panią Joanną Krajewską – merytorycznym liderem naszej jednostki – kompleksowy system szkoleń dla nowo zatrudnionych osób. Niezależnie od procesu szkoleniowego realizowaliśmy wtedy bieżące zadania. W trosce o jakość załatwianych spraw każda decyzja wydana w ciągu pierwszych 2 lat podlegała superaprobacie eksperta: pani Joanny Krajewskiej.

Ważnym działaniem był też wybór banku, który spełni określone wymagania związane z realizacją transferów zagranicznych, oraz zawarcie indywidualnej umowy z bankiem. Nie musieliśmy zachowywać trybu i zasad udzielania zamówień publicznych, ponieważ przewidywana kwota transakcji, czyli transferów świadczeń za granicę do końca 2004 r., nie przekroczyła 6 tys. euro.

W odpowiedziach na zapytania ofertowe, które skierowałam do banków komercyjnych, szukałam najkorzystniejszego wariantu, który uwzględniał przede wszystkim:

- możliwość transferu w złotówkach,
- dobór najlepszych banków-korespondentów, gwarantujących szybkość operacji,
- optymalny poziom prowizji i opłat bankowych.

Najlepsze warunki obsługi zaproponował Citibank Handlowy, który na kilka następnych lat stał się partnerem naszej instytucji. Nad przebiegiem procesu wypłatowego doskonały nadzór pełniła pani Mariola Puchała, która pracuje w naszym wydziale od jego powstania.

Potop szwedzkich wniosków i postawa prokliencka

Już w II połowie 2004 r. zalał nas potop szwedzkich wniosków. Jednak szwedzkie instytucje odpowiedzialne za przyznawanie rent z tytułu niezdolności do pracy, które je nam przekazały, wskazywały jako daty złożenia wniosku terminy sprzed przystąpienia Polski do UE. Z oczywistych względów nie mogliśmy tych wniosków zrealizować i stały się przedmiotem wielomiesięcznego postępowania wyjaśniającego z instytucjami zagranicznymi. Dopiero interwencja dyrekcji Biura Rent Zagranicznych na szczeblu instytucji łącznikowych przyniosła rozwiązanie i mogliśmy przystąpić do rozpatrywania tych wniosków.

Tłumaczenie dokumentacji medycznej dołączonej do wniosków ze Szwecji wspomagał pracownik naszego wydziału oddelegowany do pracy w komórce orzecznictwa lekarskiego. Po żmudnym procesie zaocznego orzekania sprawy trafiały do nas, do wydania decyzji. Wniosków było tak dużo, że musieliśmy pracować w godzinach nadliczbowych.

Jednym z ważnych elementów naszej pracy była i jest obsługa klienta, który z reguły krytycznie ocenia jakość i terminowość spraw załatwianych przez wydział. Aby doskonalić poziom obsługi klientów, opracowaliśmy poradnik *Vademecum profesjonalisty w obsłudze klienta*. Systematyzował on i standaryzował zachowania pracowników.

Przejęcie obsługi klientów przez Centrum Obsługi Telefonicznej (COT) pozwoliło odciążyć pracowników naszej komórki od tego trudnego i odpowiedzialnego zadania. Obecna forma kontaktu z klientem za pośrednictwem COT spełnia oczekiwania obu stron, nasze i naszych partnerów-klientów.

Pomoc dla Polonii

Jednym z kluczowych kierunków rozwoju naszego wydziału jest współpraca międzynarodowa. Od blisko 10 lat aktywnie uczestniczymy w spotkaniach z Polonią w ramach dni poradnictwa. Przedstawiciele naszego wydziału już w 2008 r., z inicjatywy Konsula Generalnego RP w Sztokholmie, odwiedzili środowiska polonijne w Malmö i w Sztokholmie.

Kolejne wizyty w Szwecji oraz w innych państwach skandynawskich są już efektem deklaracji współpracy pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych a Ministerstwem Spraw Zagranicznych. Pracownicy naszego wydziału co roku uczestniczą w dniach poradnictwa, aby pomóc rodakom w staraniach o polskie świadczenia emerytalno-rentowe podlegające unijnej koordynacji, a także poinformować o obowiązujących przepisach prawa krajowego i międzynarodowego. Działania te przekładają się na wyniki naszej pracy, ponieważ często skracają czas załatwienia wniosków i budują bardzo dobre relacje z naszymi klientami.

Wyzwania na kolejne lata

Nasze 15 lat w UE to nie tylko piękny jubileusz, ale także czas poważnych podsumowań; nie tylko czas oceny efektów własnej pracy, ale też czas wytyczania nowych ścieżek.

Stanowimy swoistą wizytówkę naszej instytucji, dlatego musimy dalej pracować nad utrzymaniem określonej kultury organizacyjnej, która ugruntuje system obowiązujących zasad, grupową solidarność i zaangażowanie wszystkich członków zespołu pracowniczego. Jest to proces bardzo skomplikowany i trudny w realizacji, ale efekty starań będą nieocenione. Prawdziwe jest bowiem stwierdzenie, że kluczem do sukcesu są ludzie.

Jestem przekonana, że tak jak do tej pory będziemy mieli głowy pełne fantastycznych pomysłów, które będą służyły poprawie warunków funkcjonowania naszej jednostki.

Chciałabym też podkreślić, że tegoroczny jubileusz to przede wszystkim 15 lat ciężkiej pracy, tysiące godzin spędzonych nad aktami i przepisami, ale także miliony radosnych chwil podczas wspólnych spotkań i szkoleń organizowanych przez nasz departament. W imieniu własnym i moich współpracowników serdecznie dziękuję za pomoc i wsparcie.



JOLANTA KRASOŃ

Ekonomistka. Absolwentka Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego Politechniki Szczecińskiej.

Po ukończeniu studiów swoje pierwsze doświadczenie zawodowe zdobywała w dziale organizacji Zarządu Portu Szczecin-Świnoujście. Przez kilka kolejnych lat pełniła funkcje kierownicze w szczecińskim oddziale Banku Handlowego w Warszawie SA. Posiada bogate doświadczenie zawodowe w dziedzinie obsługi transakcji handlu zagranicznego oraz standardów obsługi

klienta. Specjalistka w zakresie transferów zagranicznych. Swoją wiedzę i doświadczenie wykorzystywała w ZUS na początku funkcjonowania wydziału RUM, aby wdrożyć, we współpracy z bankiem, płatności świadczeń emerytalno-rentowych za granicę. Od 15 lat do chwili obecnej pełni funkcję naczelnika wydziału RUM w Oddziale ZUS w Szczecinie. Czuwa nad prawidłowym funkcjonowaniem wydziału w oparciu o obowiązujące przepisy i procedury. Dba o przestrzeganie zasad etycznych przez wszystkich członków zespołu. Dużą wagę przykładła do utrzymywania właściwych relacji interpersonalnych w zespole oraz do jakości obsługi klienta. Aktywnie uczestniczy w organizowanych corocznie dniach poradnictwa. Jej motto to słowa Goethego „Potykając się, można zejść daleko, nie wolno tylko upaść i się nie podnieść”.

Po szwedzkich śladach do UE

Wspomnienia z projektu Consensus III

Chociaż udział w projekcie Consensus III był dla mnie prawdziwym wyzwaniem, bardzo mi się podobały dyskusje podczas naszych spotkań i wielkie zainteresowanie, jakie okazywali pracownicy ZUS. Zrozumiałam wówczas, że współpraca między naszymi krajami przebiega sprawnie.

Droga Szwecji do UE

Ekspertem ds. zabezpieczenia społecznego w Europie zostałam, nim Szwecja stała się członkiem Unii Europejskiej. Na początku 1992 r. powierzono mi odpowiedzialność za kształcenie kadr w komórkach ubezpieczeń społecznych w Szwecji, zarówno na szczeblu lokalnym, jak i regionalnym. Mieliśmy zapoznać pracowników z przepisami Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (EWG), aby byli przygotowani na wejście w życie porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).

W momencie, gdy porozumienie o EOG weszło w życie, czyli 1 stycznia 1994 r., obejmowało ono Austrię, Finlandię, Islandię, Liechtenstein, Norwegię i Szwecję. Państwa te zaczęły podlegać m.in. rozporządzeniu (WE) nr 1408/71 i jego rozporządzeniu wykonawczemu (WE) nr 574/72. Nie miały jednak żadnego wpływu na ustawodawstwo.

Na szczęście zaledwie rok później Austria, Finlandia i Szwecja stały się pełnoprawnymi członkami UE. Od 1 stycznia 1995 r. mogły więc wpływać na prawo, a nie tylko stosować jego przepisy w różnych obszarach. Porozumienie o EOG nadal obowiązuje wobec państw, które nie należą do UE: Islandii, Liechtensteinu i Norwegii.

Jako przyszłe państwo członkowskie Szwecja nie otrzymała od UE żadnej pomocy. Musiała sama kształcić swoje kadry, czyli np. tworzyć dla nich wytyczne oraz przewodniki.

Kolejne rozszerzenie UE – łatwiejszy start w koordynację

Kiedy w ostatniej dekadzie XX w. 10 innych państw europejskich złożyło wnioski o członkostwo, mogły wystąpić do Komisji Europejskiej (KE) o wsparcie sądowe i innego rodzaju pomoc.

Szwecja należała do państw członkowskich, które przedstawiły KE propozycje pomocy dla Polski i Słowenii we wdrożeniu rozporządzenia (WE) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz do członków ich rodzin zamieszkałych się we Wspólnocie. Kiedy stało się jasne, że szwedzka propozycja została przyjęta, wspólnie z naszymi polskimi kolegami rozpoczęliśmy przygotowania.

Ja, jako ekspert prawny pracujący w Szwedzkiej Krajowej Radzie Ubezpieczeń Społecznych, musiałam przestudiować polskie ustawodawstwo emerytalno-rentowe, aby dowiedzieć się, które przepisy rozporządzenia będą miały zastosowanie w Waszym kraju.

Najważniejsze było, aby polscy urzędnicy zrozumieli i zaczęli stosować główne zasady zawarte w rozporządzeniu, czyli:

- równość traktowania,
- jedno ustawodawstwo właściwe,
- uwzględnianie okresów z innych państw członkowskich, gdy jest to konieczne do uzyskania prawa do świadczenia,
- możliwość wysyłania świadczeń za granicę,
- metodę proporcjonalnego obliczania emerytur.

Stosowanie tych zasad w tamtym czasie sprawiało trudność nawet wielu państwom członkowskim.

Ponieważ przez wiele lat pracowałam nad interpretacją dwustronnych umów o zabezpieczeniu społecznym, które podpisywała Szwecja, nie miałam większych trudności w zrozumieniu zasad zawartych w rozporządzeniu 1408/71 i rozporządzeniu wykonawczym.

Od 1 grudnia 2012 r. już nie pracuję. Moim ostatnim zadaniem w Urzędzie ds. Emerytalno-Rentowych była rola eksperta szwedzkiego Ministerstwa ds. Społecznych podczas negocjacji w Seulu w sprawie umowy dwustronnej z Koreą Południową.

Bardzo podobała mi się moja praca, a zwłaszcza praca z Polską i z innymi państwami członkowskimi. Powodzenia!



GUNNEL VILÉN

Urodziła się w Sztokholmie 4 listopada 1945 r. Studiowała prawo na uniwersytecie w Lund i w czerwcu 1971 r. rozpoczęła pracę w Szwedzkiej Krajowej Radzie Ubezpieczeń Społecznych jako zwykły urzędnik. We wrześniu 1973 r. zaczęła pracować jako radca prawny w tej samej instytucji (sędzia w sądzie I instancji). Od początku 1979 r. pracowała jako radca prawny w tej instytucji, a następnie w Szwedzkim Urzędzie ds. Emerytalno-Rentowych. Jako ekspert szwedzkiego Ministerstwa

ds. Społecznych brała udział w negocjacjach w zakresie zabezpieczenia społecznego z innymi krajami na całym świecie. Była także członkiem komisji technicznej w Brukseli.

Danuta Maria Kubiak

Zastępca dyrektora ds. świadczeń w I Oddziale ZUS w Łodzi

Szkolenia na wideo i greccy komuniści

Jak powstawał pion świadczeń międzynarodowych w I Oddziale ZUS w Łodzi

Świadczeniami międzynarodowymi zajmuję się od ponad 15 lat. Byłam odpowiedzialna za stworzenie w I Oddziale w Łodzi pionu świadczeń międzynarodowych i do dziś ten pion wspieram i nadzoruję.

Od 1 października 2003 r. w ramach Wydziału Realizacji Konwencji Polsko-Hiszpańskiej, którego byłam naczelnikiem, realizowaliśmy w Łodzi dwustronną umowę o zabezpieczeniu społecznym z Królestwem Hiszpanii. Mieliśmy więc bardzo krótkie, ale cenne doświadczenie w praktycznym stosowaniu prawa międzynarodowego w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Umowa polsko-hiszpańska była bowiem oparta na bardzo nowoczesnych standardach koordynacyjnych – podobnych do tych, które regulowały rozporządzenia (WE) nr 1408/71 i 574/72.

Od 1 maja 2004 r. wydział, którym kierowałam, został przekształcony w Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych (RUM). Dodano nam również do obsługi dodatkowe kraje: oprócz Hiszpanii zajmowaliśmy się Grecją, Cyprzem, Malcią, Portugalią i Włochami. Po pewnym czasie obsługę Hiszpanii przeniesiono do Oddziału ZUS w Rzeszowie.

Krok za krokiem ku wiedzy

Kiedy powstawał łódzki wydział RUM, założyliśmy, że powierzone nam zadania będziemy realizować w składzie 15-osobowym, ale bardzo szybko okazało się, że zespół wymaga wzmocnienia. Do wydziału rekrutowaliśmy nie tylko specjalistów z ZUS (np. z komórek przyznawania, zmian, kapitału początkowego, ewidencji i wypłat), ale również z zewnątrz – głównie osoby, które miały potrzebne umiejętności językowe.

Proces budowania kompetencji zespołu rozpoczęliśmy w oddziale od szkoleń, które prowadziłam osobiście. Dotyczyły one przede wszystkim zasad przyznawania i zmiany wysokości świadczeń emerytalno-rentowych oraz zasad naliczania kapitału początkowego wynikających z polskiego ustawodawstwa.

W marcu 2004 r. cały zespół łódzkiego wydziału RUM, wraz z przedstawicielami wydziałów obsługi prawnej i orzecznictwa lekarskiego z naszego oddziału, pojechał na szkolenie do Szczecina. Razem z nami szkolili się pracownicy miejscowego wydziału RUM. Przez tydzień kierownictwo Departamentu Rent Zagranicznych szkoliło nas z zasad koordynacji wynikających z rozporządzenia (WE) nr 1408/71 oraz procedur i formularzy łącznikowych określonych w rozporządzeniu wykonawczym (WE) nr 574/72.

Pracownicy Oddziału ZUS w Szczecinie nagrali całe szkolenie i udostępnili je nam na 4 kasetach wideo. Abyśmy mogli je odtwarzać, nasz wydział został wyposażony w telewizor i magnetowid. Materiał, który przekazali nam koledzy, był bardzo przydatny. Przez wiele miesięcy w każdej wolnej chwili odtwarzaliśmy nagrania, aby ugruntować wiedzę. Taśmy wykorzystywaliśmy także do szkolenia nowych pracowników, a niektórzy pracownicy zabierali nawet kasety do domu i tam dalej szlifowali swoje umiejętności merytoryczne.

Stale szukaliśmy różnych źródeł informacji o systemach zabezpieczenia społecznego w innych krajach, szczególnie tych, z którymi mieliśmy współpracować. Bezcenne okazały się materiały szkoleniowo-informacyjne, które otrzymaliśmy w ramach programów Consensus finansowanych przez PHARE.

Byliśmy także uczestnikami warsztatów organizowanych w ramach programu Consensus IV, które prowadzili eksperci z Hiszpanii. Dyskusje w czasie tych spotkań uświadomiły nam, że różne kraje w odmienny sposób interpretują, a czasami nawet stosują umowy międzynarodowe. Zauważyliśmy też, że w innych ustawodawstwach są takie regulacje prawne, o których dotychczas nie wiedzieliśmy.

Wspólne problemy, współpraca z wieloma krajami różniącymi się zasadami ustalania prawa i wysokości świadczeń emerytalno-rentowych – był to czas nauki praktycznego stosowania bardzo skomplikowanej materii przepisów rozporządzeń unijnych oraz wymiany doświadczeń.

Egzamin praktyczny

Cały czas uczymy się rozumieć naszych partnerów z instytucji zagranicznych. Zmienia się bowiem nie tylko nasz krajowy system zabezpieczenia społecznego, ale również ustawodawstwa innych państw. Uczymy się też od naszych klientów nowożytnej historii. Na podstawie ich życiorysów, które bardzo chętnie opisują, poznajemy szczegóły z historii powojennej Europy.

Pierwsze wnioski, które wpłynęły do naszego wydziału po maju 2004 r., dotyczyły obywateli greckich. Zwracali się do nas o wznowienie wypłaty emerytur, rent z tytułu niezdolności do pracy, a nawet rent inwalidów wojennych, które w latach 80. XX w. musieliśmy zawiesić z powodu wyjazdu tych osób za granicę.

Zastanawialiśmy się, jak znaleźli się w Polsce, jak długo żyli w naszym kraju, dlaczego na dokumentach o zatrudnieniu w Polsce mają inne daty urodzenia niż te, które przekazała nam instytucja grecka. Okazało się, że są to greccy komuniści: uchodźcy polityczni po wojnie

domowej w Grecji (1944–1949). Do Polski i innych krajów bloku socjalistycznego zostali przesiedleni z rodzinami, ponieważ w ojczyźnie byli narażeni na liczne prześladowania.

Do naszego kraju przyjechało około 14 tys. imigrantów, w tym 3,1 tys. małych dzieci. Trafiły one do specjalnych domów dziecka. Nie umiały określić swojej daty urodzenia, a czasem nawet imienia. Były rejestrowane bez dokumentów, więc czasami wzrost dziecka w momencie, kiedy przybyło do Polski, decydował o dacie urodzenia w polskich rejestrach urzędowych. Mielśmy z tego powodu wiele problemów, w szczególności z ustaleniem, czy wnioski, które przesłała nam instytucja grecka, rzeczywiście dotyczą osób, które pracowały w Polsce.

Inne wyzwanie z tym związane dotyczyło rewaloryzacji i ubruttowienia świadczeń, które musieliśmy wstrzymać w latach 80. Musieliśmy sobie przypomnieć zasady rewaloryzacji emerytur i rent od 1 listopada 1991 r. i zasady ubruttowienia świadczeń od 1 stycznia 1992 r. (z dodatkiem kombatanckim i bez dodatku). Nowo zatrudnionych pracowników uczyliśmy wszystkiego od podstaw. Nasze systemy informatyczne nie były przystosowane do tego typu spraw. Musieliśmy więc dokonywać obliczeń ręcznie i do aplikacji SI Rentier wprowadzać gotowe wskaźniki. W starych zbiorach pism z centrali wyszukiwaliśmy odpowiednie wytyczne. Właściwie od nowa uczyliśmy się zasad, o których większość pracowników pionu świadczeń mogła już dawno zapomnieć.

15-lecie pełne wyzwań

Z wielkim sentymentem wspominam ten czas. Nawiązywanie kontaktów z zagranicznymi instytucjami oraz tworzenie wydziału i budowa zespołu kompleksowo realizującego świadczenia międzynarodowe (od przyjęcia wniosku po wypłatę świadczeń) – to były naprawdę pasjonujące wyzwania. Był to czas zarówno nauki, jak i integracji i nawiązywania przyjaznych kontaktów, które przetrwały do dziś.



DANUTA MARIA KUBIAK

Od początku swojej kariery zawodowej związana z pionem świadczeń I Oddziału ZUS w Łodzi. Pracę rozpoczęła 9 listopada 1981 r. na stanowisku starszego referenta w Wydziale Przyznawania Emerytur i Rent. Przez wiele lat kierowała komórkami emerytalno-rentowymi kompleksowo realizującymi zadania z zakresu świadczeń długoterminowych. Zorganizowała Wydział Kapitału Początkowego, którym kierowała do 4 września 2003 r.

Od 5 września 2003 r. pełniła funkcję naczelnika Wydziału Realizacji Konwencji Polsko-Hispańskiej, a od 1 maja 2004 r. – naczelnika Wydziału Realizacji Umów Międzynarodowych. Od 1 stycznia 2010 r. zajmuje stanowisko zastępcy dyrektora oddziału ds. świadczeń.

Współautorka znanego wśród pracowników i pracodawców poradnika *Składniki przychodu pracowników podlegające wliczeniu do podstawy wymiaru świadczeń emerytalno-rentowych oraz kapitału początkowego*.

Inicjatorka zmian, aktywnie wdrażająca innowacje i wpływająca na kształtowanie postrzegania ZUS jako instytucji otwartej na klientów.

W trakcie pracy zawodowej kierowała wieloma projektami, które do dziś stanowią wzorzec w działaniach dla innych, m.in. współpracę z mediami podczas wprowadzenia kapitału początkowego oraz tworzeniem pionu świadczeń międzynarodowych w łódzkim oddziale.

Od 2011 r. uczestniczy w dniach poradnictwa w zakresie ubezpieczenia społecznego dla Polaków pracujących lub mieszkających za granicą. Służyła swoimi poradami i kompetencjami Polonii w takich krajach jak Włochy, Grecja, Kanada czy Stany Zjednoczone.

W życiu kieruje się mottem Theodore'a Roosevelta: „Ludzie pracujący razem jako jedna grupa potrafią dokonać rzeczy, których osiągnięcie nie śniło się nikomu z osobna”.

Maria Tereza López González

Ekspert krótkoterminowy w umowie twinningowej Hiszpania-Polska

Olbrzymi apetyt na wiedzę

Wspomnienia z programu Consensus IV (PHARE)

Programy PHARE Consensus były głównym instrumentem, za pomocą którego Unia Europejska kierowała swoją pomoc do państw Europy Środkowo-Wschodniej starających się o pełne członkostwo w UE. Działania szkoleniowe miały poprawić umiejętności zawodowe kadr polskich instytucji, które w przyszłości miały stosować zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie grup, do których adresowane były szkolenia, działania te zostały zaprojektowane zgodnie z precyzyjnymi potrzebami każdej z nich.

Solidne przygotowania

Podczas projektu Consensus IV w Polsce i w Hiszpanii były organizowane seminaria prowadzone przez ekspertów ds. koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej. Podczas nich poruszano zarówno teoretyczne, jak i praktyczne kwestie związane z koordynacją. Umożliwiło to analizę wszystkich kwestii – kadrowych, materialnych, terytorialnych i czasowych – związanych ze stosowaniem rozporządzeń wspólnotowych jako ogólnych zasad regulujących zabezpieczenie społeczne pracowników migrujących w UE. Szczególny nacisk położono na to, aby przygotować urzędników służby cywilnej, którzy mieli już określone kwalifikacje w zakresie stosowania zasad koordynacji w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

Kursy były prowadzone głównie przez hiszpańskich urzędników, którzy mieli dogłębną, praktyczną wiedzę na temat stosowania rozporządzeń (WE) nr 1408/71 i 574/72. Zwracano szczególną uwagę na problemy związane ze stosowaniem zasad koordynacji, a także na mechanizmy służące do przezwyciężenia tych problemów. Na kursach i warsztatach polscy urzędnicy zapoznawali się z procedurami i mechanizmami praktycznego stosowania zasad koordynacji. W tym celu wykorzystano m.in. formularze wspólnotowe.

Aby ułatwić integrację, konieczne było, aby kraje kandydujące były w stanie przyjąć dorobek wspólnotowy, czyli zbiór zasad i przepisów przyjętych na poziomie wspólnotowym. Istotne było również wzmocnienie niezbędnej struktury instytucjonalnej, która miała dbać o wdrożenie i przestrzeganie tego dorobku. Takie wzmocnienie było realizowane

przez delegowanie ekspertów z państw członkowskich do polskich urzędów administracji publicznej. Ja byłem jednym z takich ekspertów wystanych przez Hiszpanię na kilka miesięcy do udziału w projekcie twinningowym.

Z Hiszpanii do Polski

Mój udział w projekcie twinningowym był możliwy, ponieważ przedmiot projektu – międzynarodowe zarządzanie sprawami emerytalnymi – był zgodny z moim doświadczeniem zawodowym w Narodowym Instytucie Zabezpieczenia Społecznego (INSS) w Hiszpanii.

Kilka lat wcześniej aktywnie uczestniczyłam także wraz z kolegami z ZUS w realizacji dwustronnej umowy między Hiszpanią a Polską, która weszła w życie 1 października 2003 r. W ramach przygotowań do zawarcia tej umowy po raz pierwszy pojechałam do Warszawy we wrześniu 2003 r. Miałam tam okazję spotkać się m.in. z Martą Godłozą, którą później spotkałam podczas realizacji projektu twinningowego i którą mile wspominam.

Współpraca w sprawach emerytalnych między Hiszpanią i Polską zainicjowana w wyniku negocjacji i wdrożenia umowy dwustronnej była załączkiem późniejszego projektu twinningowego.

W ramach mojej pracy w charakterze eksperta krótkoterminowego byłam odpowiedzialna za prowadzenie seminariów na temat stosowania rozporządzeń wspólnotowych w obszarze emerytalnym.

Doświadczenie to było dla mnie atrakcyjne z zawodowego punktu widzenia. Dowiedziałam się, że program odniesie sukces tylko wtedy, gdy jego uczestnicy, w tym przypadku pracownicy ZUS, będą w pełni zdeterminowani, aby przeprowadzić reformy, które przekształcą lub wzmocnią krajowe procedury, a nawet je stworzą. Żeby to osiągnąć, musiałam aktywnie współpracować z pracownikami ZUS: przekazywać im swoją wiedzę na ten temat i włączać ich jako uczestników seminariów organizowanych na temat rozporządzeń wspólnotowych (WE) nr 1408/71 i 574/72.

Chłonać wiedzę jak gąbka

Zostaliśmy zobowiązani, by przygotować teksty dla uczestników seminariów w takim terminie, żeby można było te materiały przetłumaczyć, zredagować i wydać w języku polskim. Oprócz tekstów korzystaliśmy z pomocniczych materiałów dydaktycznych, takich jak folie i grafiki. One również zostały przetłumaczone, aby można je było rozpowszechnić i aby skuteczność zaplanowanych seminariów była większa. Zajęcia dydaktyczne odbywały się w języku hiszpańskim z tłumaczeniem na język polski.

Najtrudniejszą częścią projektu było dla mnie przygotowanie informacji, którymi musiałam podzielić się z kolegami z ZUS. Brałam potem jeszcze udział w innych podobnych

międzynarodowych projektach, ale mogę śmiało powiedzieć, że moim najtrudniejszym doświadczeniem był projekt realizowany w ZUS w Warszawie.

Główną trudność stanowił dla nas olbrzymi apetyt uczestników na wiedzę: nasi polscy koledzy byli jak gąbka, chłonili całą wiedzę, którą byliśmy w stanie im przekazać. Wielokrotnie podnosili kwestie, które my, eksperci, uznawaliśmy za złożone, a nawet znaleźli kilka luk, których rozporządzenia nie zdołali uregulować. Mieliśmy szczęście do wspaniałych tłumaczy, którzy doskonale poznali specjalistyczne słownictwo z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Kiedy przygotowywaliśmy program naszych wizyt w Warszawie, zawsze prosiliśmy naszych kolegów z ZUS, żeby zgłaszali swoje wątpliwości i praktyczne przypadki, które moglibyśmy wspólnie rozwiązać, aby zrealizować wszystkie tematy projektu twinningowego. Z tych studiów przypadku mam następujące doświadczenia:

- Nasi polscy koledzy byli znakomitymi fachowcami. Oznaczało to, że czasem musieliśmy się mocno zastanawiać, zanim udzieliliśmy prawidłowej odpowiedzi w sprawach związanych ze stosowaniem rozporządzeń. Wzbogaciło to również naszą wiedzę.
- Pytania i problemy, które zgłaszali, doskonale odpowiadały praktycznej sytuacji, z którą musieli się zmierzyć.
- Poznawali wspólnotowe rozporządzenia w imponującym tempie.
- My poznaliśmy dzięki nim polskie ustawodawstwo.
- Ich wątpliwości często pokrywały się z lukami w prawie, których odkrywania nas nauczyli.
- Podziwialiśmy ich entuzjazm dla wyzwania, przed jakim stanęli.

Podczas naszych seminariów mówiliśmy o istnieniu opracowanego przez INSS programu komputerowego, który przetwarzał dokumenty emerytalne zgodnie z rozporządzeniami. Na prośbę naszych kolegów z ZUS zaprosiliśmy ekspertów od oprogramowania w INSS do Warszawy, aby szczegółowo wyjaśnili Polakom działanie aplikacji.

Zawodowe braterstwo

Teraz, 15 lat później, nasi koledzy z ZUS świetnie stosują rozporządzenia wspólnotowe. Dzielimy się z nimi swoimi obawami, a czasem razem zgłaszamy swoje wątpliwości do Komisji Europejskiej. W wielu sprawach mamy bardzo podobny punkt widzenia.

Tak naprawdę łączy nas zawodowe braterstwo i dlatego porozumiewamy się ze sobą z dużą łatwością. Spotykaliśmy się przy wielu okazjach i pozostajemy w stałym kontakcie listownym, dzięki czemu dzielimy się zarówno wątpliwościami, jak i rozwiązaniami. Stałym elementem naszej pracy są kontakty z Andrzejem Szybkiem, dyrektorem Departamentu Rent Zagranicznych.

Ale nie wszystko w czasie realizacji projektu Consensus IV było pracą. Był też czas wolny, dzięki czemu miałam okazję zwiedzić Warszawę i jej okolice. Pokochałam to miasto i wracałam do niego przy innych okazjach, przypominając sobie stare czasy. Moi koledzy

z ZUS pokazali mi świetne restauracje, które potem polecałam moim przyjaciołom planującym wizytę w Warszawie. Muszę przyznać, że zawsze gratulowali mi wyboru. Poza tym w Warszawie narodziła się moja miłość do opery: tam miałam okazję uczestniczyć w kilku spektaklach i odkryłam piękno *bel canto*.

Jestem wdzięczna za możliwość podzielenia się z Wami moimi refleksjami i wspomnieniami z etapu, który przyczynił się do wzbogacenia mojego zawodowego i osobistego doświadczenia.

Cieszę się, że mogę nadal współpracować z moimi polskimi kolegami, że możemy razem pogłębiać naszą wiedzę i doskonalić nasze procedury, tak abyśmy byli w stanie łatwo rozwiązywać problemy emerytalne naszych ubezpieczonych, bez przeszkód stwarzanych przez granice państwowe.



MARIA TERESA LÓPEZ GONZÁLEZ

Absolwentka nauk politycznych i dziennikarstwa na Uniwersytecie Complutense w Madrycie. Od 1997 r. urzędniczka hiszpańskiej służby cywilnej, zatrudniona w Krajowym Instytucie Zabezpieczenia Społecznego (*Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS*). Odpowiada za zarządzanie sprawami emerytalnymi i opieką zdrowotną w kontekście międzynarodowym. Brała udział w projekcie Consensus IV, który miał wzmocnić potencjał instytucjonalny i administracyjny instytucji właściwych

Polski i Słowacji dla stosowania dorobku prawnego UE w dziedzinie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Brała udział także w projekcie SOCIEUX Action 2014 w Chile oraz *Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Aquitaine (CARSAT)* we Francji.



Andrzej Szybkie, dyrektor Departamentu Rent Zagranicznych ZUS,
i Christoph Schnell, z Działu Prawa Międzynarodowego Deutsche
Rentenversicherung Bund; podpisanie protokołu ustaleń z rozmów
instytucji łącznikowych, Warszawa, 20 października 2017 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Koncepcja merytoryczna publikacji

Aleksandra Bełkowska-Gołoś

Magdalena Lewandowska

Barbara Owsiak

Olaf Rawski

Andrzej Szybkie

Redakcja

Agnieszka Kostrowiecka

Korekta

Olaf Rawski

Monika Marczyk

Zdjęcia: okładka – © Wioletta Wiaderek – Fotolia.com; s. 11 – © nmann77 – Fotolia.com;

s. 19 – © 優太丸 木戸 – stock.adobe.com; s. 33 – © Stefan Schurr – Fotolia.com;

fotografie autorów tekstów – materiały prasowe ZUS i archiwa prywatne autorów

Skład: Poligrafia ZUS w Warszawie. Nakład 3900 egz. Zam. nr 750/19

15 LAT
W UE BEZ GRANIC
DLA
UBEZPIECZONYCH



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH