

Roman GARBIEC

Politechnika Częstochowska

## Świadczenia z ubezpieczenia społecznego w Holandii

### Wprowadzenie

Świadczenia z ubezpieczenia społecznego są niezwykle ważnym elementem funkcjonowania gospodarki każdego kraju. Od właściwie skonstruowanego systemu takich świadczeń zależy czy dany kraj się rozwija czy też musi ponosić dodatkowe koszty utrzymania osób ubezpieczonych. Rozwiązania systemowe w tym zakresie są różnorodne i niezależne od czynników zewnętrznych m.in. przynależności do Unii Europejskiej. Każde państwo Unii Europejskiej posiada własny system świadczeń ze specyficznymi dla danego kraju rozwiązaniami. Celem niniejszego referatu jest charakterystyka tych świadczeń według zasad ich przyznawania oraz określania ich wysokości dla osób ubezpieczonych w Holandii. Holandia jest klasycznym przykładem (oprócz Wielkiej Brytanii) funkcjonowania anglosaskiego modelu ubezpieczeń społecznych. Model ten oparty jest na finansowaniu systemu ubezpieczeń społecznych z podatków lub jednakowych dla wszystkich i niskich składek. Drugim charakterystycznym wskaźnikiem tego modelu są jednakowe dla wszystkich i niskie emerytury. Odpowiednio wysokie emerytury w tym modelu gwarantowane są poprzez uczestniczenie ubezpieczonych w dodatkowych filarach (elementach, poziomach) systemu emerytalnego.

System świadczeń z ubezpieczenia społecznego w Holandii składa się ze świadczeń emerytalnych (poziomu repartycyjnego oraz dwóch poziomów dodatkowych – kapitałowych), świadczeń rentowych (odrębnych dla pracowników najemnych, osób samozatrudnionych oraz dla młodocianych i studentów), zasiłków chorobowych i macierzyńskich oraz świadczeń dla osób bezrobotnych. System emerytalny jest najczęściej definiowany ze wszystkich elementów zabezpieczenia społecznego, i tak według autorów opisujących problematykę ubezpieczeń społecznych jest sposób podziału bieżącego PKB między pokolenie pracujące i pokolenie emerytów.(por.[3, s. 19]), Najbardziej rozbudowany w Holandii jest zbiór świadczeń emerytalno-rentowych, którym oprócz standardowych świadczeń towarzyszą jeszcze różnego rodzaju dodatki. Głównym zało-

zeniem holenderskiego systemu emerytalnego jest to, że każdy ma w pierwszej kolejności prawo do podstawowej emerytury z tytułu ustawy o powszechnych emeryturach. Prywatne programy emerytalne mają charakter uzupełniający. Dodatkowo, prywatne świadczenia emerytalne mogą przyjąć jedną z następujących form instytucjonalnych:

- zakładowego funduszu emerytalnego,
- branżowego funduszu emerytalnego,
- ubezpieczeniowego programu emerytalnego ubezpieczeń emerytalnych za pośrednictwem,
- autoryzowanego towarzystwa ubezpieczeniowego.

Formę zakładowego funduszu emerytalnego (co oznacza powiązanie funduszu z własnym przedsiębiorstwem) wybiera większość dużych pracodawców. Obecnie istnieje w Holandii około tysiąca takich funduszy. Szacuje się, w zależności od źródła, że należy do nich od 700 tys. do miliona osób. Zakładowe fundusze emerytalne mają osobowość prawną i całkowitą samodzielność.

Branżowe fundusze emerytalne powstają w drodze porozumienia między pracodawcami i pracownikami w danej gałęzi przemysłu. Przystąpieniem do branżowego funduszu są zainteresowane związki zawodowe, które wywierają w tym celu silny nacisk na pracodawców.

Uczestnictwo w branżowym funduszu jest często obowiązkowe. Obowiązek uczestnictwa może zadeklarować minister spraw socjalnych, jeżeli wystąpią o to organizacje pracodawców i pracowników wystarczająco reprezentatywne dla danej branży. Obowiązkiem takim objęte jest około 75 % branżowych funduszy emerytalnych istniejących w Holandii. Możliwość uwolnienia się od obowiązku uczestnictwa w funduszu branżowym jest ograniczona. Mają ją pracodawcy, jeżeli w ich przedsiębiorstwie zakładowy fundusz emerytalny (dotychczasowy program emerytalny) gwarantuje świadczenia na poziomie nie niższym od tego, jaki jest dostępny w odpowiednim systemie branżowym. Obecnie istnieje w Holandii około 80 branżowych funduszy emerytalnych, obejmujących około 2 miliony członków.

Jednym ze sposobów zagwarantowania świadczeń emerytalnych przez pracodawcę jest ubezpieczenie zobowiązań emerytalnych za pośrednictwem towarzystwa ubezpieczeniowego. Należą do nich towarzystwa ubezpieczeń na życie. Pracodawca może ubezpieczyć swoich pracowników, zawierając kontrakt ubezpieczeniowy lub też stwarzając pracownikom możliwość podpisania własnych kontraktów ubezpieczeniowych.

Ubezpieczeniowe programy emerytalne są często wykorzystywane przez mniejsze przedsiębiorstwa. Na początku lat dziewięćdziesiątych w Holandii istniało ponad 20 tysięcy takich programów, obejmujących ponad 600 tys. członków (ubezpieczonych). Aby zaspokoić potrzeby małych grup pracowników, duże holenderskie towarzystwa ubezpieczeniowe stosują tzw. standaryzowane programy emerytalne. Zapewniają one korzyści wynikające z grupowych

ubezpieczeń, skomputeryzowanego zarządzania i atrakcyjnego dyskonta, przy pewnym ograniczeniu, jakim jest stosunkowo nieelastyczna struktura świadczeń (por.[5, s. 288–290]).

W końcu lat siedemdziesiątych zaczęły powstawać programy, umożliwiające pracownikom dobrowolne przechodzenie na emeryturę przed ukończeniem 65 lat (tzw. VUT – *Vervroegde Vit-treding*). Pierwsze VUT-plany, na zasadzie eksperymentu, zostały utworzone z inicjatywy rządu w 1975 r. Na dzień 1 stycznia 1988 r. funkcjonowało, w ramach układów zbiorowych pracy, 121 branżowych programów i około 335 zakładowych programów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Ocenia się, że na początku lat dziewięćdziesiątych istniały one w około połowie prywatnych przedsiębiorstw. Obecnie ok. 3,5 miliona osób jest objętych programami wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, włączając w to pracowników administracji państwowej (por.[5, s. 303]). Systemy emerytalne są najczęściej reformowalnymi elementami zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, i Holandia też systematycznie analizuje i poszukuje nowych rozwiązań funkcjonowania tego systemu (por.[13, 53–60]).

W Holandii istnieje jeden system ubezpieczenia od inwalidztwa bez względu na jego przyczyny czy okoliczności (nie ma odrębności systemu wypadkowego i ogólnego). W ramach systemu są trzy programy zabezpieczenia inwalidów skierowane do różnych grup ludności. Oddzielne prawo obejmuje pracowników najemnych (WAO), w tym – od 1998 r. – również urzędników państwowych; następnie samozatrudnionych (włączając w to gospodynie domowe) (WAZ) oraz niesprawnych nieletnich i studentów, którzy nie uczestniczyli jeszcze w rynku pracy (WAJONG) (por.[2, s. 195–196]).

System świadczeń krótkoterminowych (zasiłków) jest systemem powszechnym (dotyczącym pracowników oraz pracowników i osób samozatrudnionych). System świadczeń dla bezrobotnych jest systemem powszechnym i dostępnym dla osób ubezpieczonych w ubezpieczeniu społecznym.

## 1. Świadczenie emerytalne

W systemie emerytalnym Holandii wyraźnie wyróżnić można trzy poziomy (warstwy, segmenty). Pierwszy (nazywany bazowym) to zarządzany przez państwo system repartycyjny, finansowany przez składki od dochodu i oferujący jednorodne świadczenia dla wszystkich osób, które przekroczyły sześćdziesiąty piąty rok życia, a w okresie pomiędzy 15 a 64 rokiem pracowały lub mieszkały na terenie Holandii. Poziom drugi stanowią emerytury dodatkowe oferowane przez pracodawcę jako element warunków zatrudnienia, obowiązkowe dla każdego pracownika. Oparte są na bazie kapitałowej oraz (w zdecydowanej większości) na metodzie zdefiniowanego świadczenia. Dodatkowe emerytury osobiste, wykupione w zakładzie ubezpieczeniowym i objęte zachętami podatkowymi ze strony państwa tworzą trzeci poziom systemu (por.[12, 172–175]).

Tradycją przyjętą w Holandii jest przyznanie uprawnień do świadczeń emerytalnych wszystkim osobom, które ukończyły 65 lat i zamieszkują legalnie na terytorium Holandii. Obowiązujące przepisy emerytalne podtrzymują tę tradycję, przyznają prawo do emerytury wszystkim mieszkańcom Holandii bez względu na wysokość dochodów i obywatelstwo. Holenderskie przepisy prawa ubezpieczeń społecznych nie zawierają żadnych wymagań dotyczących stażu ubezpieczeniowego. W zależności od stanu cywilnego i rodzinnego osoby uprawnionej do świadczeń emerytalnych, nabywa ona prawo do emerytury w wysokości 50%, 70% lub 90% minimalnego wynagrodzenia. Wysokość emerytury dla samotnej osoby wynosi 932,67 euro miesięcznie, dla małżonków i partnerów w wieku powyżej 65 lat wynosi 636,79 euro dla każdego, dla emerytów z młodszymi partnerami (jeżeli nabyli uprawnienia przed 1.02.1994 r.) emerytura wynosi 932,67 euro, a jeżeli uprawnienia zostały przyznane po 1.02.1994 r. emerytura jest równa 681,42 euro miesięcznie [11, s. 62].

### **Dodatki do bazowej emerytury**

Osoby, które poza powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych objęte są świadczeniami emerytalnymi wypłacanymi z uzupełniających, branżowych (zawodowych) systemów ubezpieczeniowych, mają prawo do łącznej emerytury w wysokości zbliżonej do 70% uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę. Emeryt pozostający w związku małżeńskim z osobą, która nie ukończyła 65 lat, ma niższy dochód aniżeli 701,96 euro miesięcznie dla osób uprawnionych do emerytury przed 1.02.1994 r. – ma prawo do uzupełniającego świadczenia socjalnego w wysokości równej 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Osoby, które mają dochód niższy niż 1145,93 euro miesięcznie i nabyły prawo do emerytury po 1 lutego 1994 r., mają prawo do dodatku w wysokości 50% należnej emerytury. Ponadto do emerytury przysługuje dodatek „święteczny” w miesięcznej wysokości 78,04 euro dla dwóch osób, 53,22 euro dla jednej osoby i 68,43 euro dla jednej osoby, mającej na utrzymaniu rodzinę (por.[6,247–248;11,s.62–64]).

### **Dodatkowe świadczenia emerytalne**

Zdecydowana większość (około 73 %) holenderskich programów emerytalnych jest oparta na płacy finalnej, co oznacza, że świadczenia są ustalane w relacji do płacy otrzymywanej bezpośrednio przed przejściem na emeryturę. W przypadku około 18 % programów wysokość emerytur jest powiązana z przebiegiem kariery zawodowej; w tym przypadku uprawnienia emerytalne są budowane rok po roku. W pozostałych (ok. 9 %) programach wysokość emerytur zależy od płaconych składek.

Wysokość emerytur jest oparta na corocznym przyroście należnych świadczeń, wynoszącym od 1,25 do 2 % wynagrodzenia przeciętnego, lub finalnego, za każdy rok pracy. Większość programów przyjmuje roczną stopę przyrostu należnych świadczeń w wysokości 1,75 % w stosunku do finalnego wynagro-

dzenia. Po uwzględnieniu 40-letniego maksymalnego okresu pracy, branego pod uwagę przy wymiarze świadczenia, daje to – po przepracowaniu całego tego okresu – emeryturę w wysokości 70 % finalnego wynagrodzenia [4, s. 193]

Świadczenia emerytalne zwykle zależą od liczby lat przepracowanych w danym zakładzie, a nie od okresu uczestnictwa w. dodatkowym programie emerytalnym. Dolną granicą przystąpienia do programu jest, najczęściej, 25 lat. Nieliczne programy przyjmują wyższą granicę wieku dla kobiet, lecz oczekuje się wkrótce uregulowań prawnych, które wyeliminują takie różnicowanie warunków przystąpienia do programu dla mężczyzn i kobiet. Uprawnienia do emerytury uzyskuje się po roku uczestnictwa w programie emerytalnym.

Jeżeli pracownik przestaje pracować w danym zakładzie przed upływem roku, przysługuje mu prawo do refundacji swojego wkładu do funduszu. Wypłacenie pieniędzy pracownikowi z funduszu emerytalnego jest również dozwolone w razie jego emigracji. W innych sytuacjach wypłacanie pracownikowi pieniędzy z funduszu jest ustawowo zabronione [5, s. 296–297].

W programach dodatkowych świadczeń przyjmuje się, jako normę, że wiek emerytalny wynosi – zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet – 65 lat. W bardzo nielicznych programach dopuszcza się możliwość wcześniejszego przejścia pracowników na emeryturę. Jest to związane z faktem, iż państwowa emerytura nie przysługuje przed osiągnięciem 65 roku życia. W niektórych przypadkach umożliwia się kobietom przechodzenie na wcześniejszą emeryturę od 60 roku życia. Propozycje legislacyjne zmierzają do zniesienia zróżnicowania, w tym względzie, między mężczyznami i kobietami.

### **Wcześniejsze emerytury**

Udział w programach wcześniejszego przechodzenia na emeryturę jest zróżnicowany w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Duże przedsiębiorstwa (zatrudniające ponad 100 pracowników) w 85 % uczestniczą w tych programach. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 100 pracowników wskaźnik ten wynosi 72, natomiast w tych, które liczą do 10 pracowników – tylko 42 %.

Programy te występują w dwóch formach – programów branżowych i programów zakładowych. Najczęściej postanowienia dotyczące tych programów są integralną częścią układów zbiorowych pracy. Przejście na wcześniejszą emeryturę w ramach VUT-planu jest możliwe, na ogół, w wieku od 59 do 63 lat. Wymagany jest, najczęściej, 10-letni staż pracy w danym zakładzie jako warunek przystąpienia do VUT-planu.

Poziom uzyskiwanych świadczeń wynosi 75–80% płacy finalnej brutto. Często ustala się, że maksymalny poziom świadczeń netto może wynosić 87,5–90% płacy finalnej netto. Świadczenia przysługują po ukończeniu 65 lat. Rewaluacja poziomu świadczeń dokonywana jest, zwykle, odpowiednio do wynegocjowanych w odpowiednim układzie zbiorowym pracy zmian poziomu plac.

W okresie, w którym pracownik otrzymuje świadczenia z VUT-planu, nadal narastają jego uprawnienia do wysokości właściwej emerytury.

Oprócz pracowników administracji państwowej rząd zapewnia możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę dwóm grupom osób. Pierwszą z nich są inwalidzi, pracujący w zakładach pracy chronionej. Mogą oni zaprzestać pracy w wieku 61 lat, pod warunkiem, że przepracowali w zakładzie pracy chronionej co najmniej 5 lat. Otrzymują oni 80% ostatniego wynagrodzenia. Drugą grupę stanowią górnicy zatrudnieni w holenderskich kopalniach węgla w południowej Limburgii. Mogą oni, po spełnieniu pewnych warunków, przejść na wcześniejszą emeryturę 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Otrzymują oni 75% ostatniego wynagrodzenia, przy czym określona jest dolna i górna granica wielkości tych świadczeń (por.[5, s. 300–303].

**Tabela 1.** Liczba wypłacanych emerytur w Holandii (w tys.)<sup>1</sup>

Rok	Wypłacone emerytury
2002	2402
2003	2435
2004	2484
2005	2554
2006	2605

1- w latach 2002, 2005, 2006 stan na 31.12; w latach 2003, 2004 stan na 31 09.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [9, s. 100; 10, s. 105]

## 2. System rentowy

Uprawnionym do starania się o rentę w ramach WAO jest każdy zatrudniony, który opłaca składki w swojej części i za którego opłacana jest składka w części pracodawcy, bez wymogu minimalnego okresu składkowego. Uprawnione są tylko osoby nie osiągnące wieku emerytalnego (65 lat). Istotnym wymogiem jest przebycie ścieżki uprawniającej do ubiegania się o rentę – 52 tygodnie zwolnienia chorobowego

W systemie WAZ uprawnionym jest samozatrudniony, który wpłacał składkę w roku poprzedzającym wystąpienie choroby oraz przebywał 52 tygodnie na zasiłku chorobowym i nie osiągnął wieku 65 lat. Objęci systemem WAJONG młodociani to osoby poniżej 17-ego roku życia lub studenci (do lat 30-stu), którzy studiowali w okresie co najmniej 6 miesięcy przed wystąpieniem choroby. Także w tym wypadku prawo do renty przysługuje po 52 tygodniach pobierania zasiłku chorobowego [2, s. 196–197]. Naliczanie składki na ubezpieczenie rentowe jest zróżnicowane; inne dla pracowników najemnych i pracujących na rachunek własny (por.[2, s. 194–195].

Holenderskie przepisy uważają za inwalidę osobę, która wskutek doznanego, co najmniej 25%, uszczerbku na zdrowiu (fizycznego lub psychicznego) nie jest w stanie zarabiać tyle, co zdrowy pracownik. Prawo do renty inwalidzkiej przysługuje od dnia wyczerpania prawa do zasiłku chorobowego. Pod rządem przepisów z 1997 r. renta inwalidzka jest wypłacana po upływie 52 tygodni niezdolności do pracy aż do ukończenia przez ubezpieczonego 65 lat. Inwalidztwo i staż pracy stanowią jedyne warunki nabywania uprawnień do rent inwalidzkich z ogólnego stanu zdrowia (por.[6,s.309-310]. Wejście do systemu rentowego dla pracowników najemnych jest dość łatwe – wystarczy 15 % utraty zdolności do zarabkowania, by mieć prawo do częściowej renty. Niezdolność sklasyfikowana jest za pomocą 7 poziomów: 15–25, 25–35, 35–45, 45–55, 55–65, 65–80, powyżej 80%. Młodziociani i samozatrudnieni objęci są ostrzejszymi wymogami: do renty uprawnieni są przy wystąpieniu inwalidztwa na poziomie co najmniej 25%. Kryteria oceny stopnia niezdolności są bardzo techniczne, o wysokim stopniu standaryzacji i nie pozostawiają zbyt wiele miejsca na uznaniowość (por.[2, s. 196]).

### Renta dla pracowników najemnych (WAO)

Renta dla pracowników najemnych (WAO) jest dwufazowa. Pierwsza faza (czyli pierwsza przyznana renta) ma na celu rekompensatę utraconych dochodów i jest wyznaczona przez 3 elementy: stopień inwalidztwa i ostatnią płacę (wyznaczające poziom renty) oraz wiek w momencie przyznania świadczenia (wyznaczający długość trwania pierwszej renty); wiek w formule stanowi *proxy* dla historii ubezpieczenia i czyni rentę podobną do emerytury.

#### RENTA I = współczynnik stopnia inwalidztwa x ostatnia płaca

Stopień inwalidztwa przekłada się na odpowiednie współczynniki ubezpieczonych zarobków.

Tabela 2. Zasady określania wysokości rent

Stopień inwalidztwa, %	Odsetek ubezpieczonych zarobków, %
<15	0
15-25	14
25-35	21
35-45	28
45-55	35
55-65	42
65-80	51
>80	70

Źródło: opracowanie własne na podstawie [2, s. 201]

**Tabela 3.** Okres pobierania renty

Wiek	Długość renty, w latach
<32	0
33-37	0,5
38-42	1
43-47	1,5
48-52	2
53-57	3
58	6
>59	Do 65 roku życia

Źródło: opracowanie własne na podstawie [2, s. 201]

Długość pierwszej renty uzależniona jest od wieku świadczeniobiorcy – im młodszy tym renta krótsza; dla osób w wieku poniżej 32 lat nie przysługuje renta pierwszej fazy. Druga faza świadczenia WAO to wszelkie przedłużenia pierwszej przyznanej renty – możliwe aż do 65 roku życia, czyli wieku emerytalnego oraz świadczenie dla nie kwalifikujących się wiekowo do pierwszej fazy. Renta może obejmować osoby już od 15 roku życia.

**RENTA II = współczynnik stopnia inwalidztwa x płaca bazowa, gdzie**  
**płaca bazowa = [płaca min + 2% x (płaca - płaca min) x (wiek otrzymania**  
**renty - 15)]**

Faza druga ma na celu zapewnienie niezbędnych środków do życia. Renta jest przede wszystkim powiązana z minimalną płacą, a jedynie symbolicznie z poprzednią indywidualną płacą świadczeniobiorcy. Do płacy minimalnej doliczane jest zaledwie 2% różnicy między minimalną płacą a poprzednią płacą świadczeniobiorcy (odpowiednio indeksowaną indeksem cen konsumpcyjnych). Różnica ta jest powiększona nieco przez pomnożenie jej przez różnicę pomiędzy wiekiem, w którym wystąpiło inwalidztwo, a minimalnym wiekiem objęcia ubezpieczeniem WAO (15 lat). W ten sposób, im młodsze osoby i lepiej zarabiające (zwłaszcza te poniżej 32 lat nie mające w ogóle prawa do formuły z fazy pierwszej), tym bardziej są demobilizowane do starania się o rentę wskutek powiązania renty z ich płacą w bardzo ograniczonej formie.

Renta nie może przekroczyć wielkości zarobków objętych ubezpieczeniem.

### **Renta dla samozatrudnionych (WAZ)**

Poziom świadczenia dla tej grupy ubezpieczonych to odpowiedni odsetek ostatniej płacy (lub średniej za rok czy 3 lata w przypadku dużej zmienności dochodów), uzależniony od stopnia inwalidztwa. Świadczenie te nie może przekroczyć 70% dotychczasowej płacy.



**Tabela 4.** Zasady określania wysokości renty dla samozatrudnionych

Stopień inwalidztwa, %	Świadczenie - odsetek ostatniej płacy, %
<25	0
25-35	21
35-45	28
45-55	35
55-65	42
65-80	50,75
>80	70

Źródło: [2, s. 202]

### Renta dla młodocianych (WAJONG)

Poziom świadczenia dla młodocianych i studentów zależy od stopnia inwalidztwa i uwzględnionego odsetka minimalnej płacy, jako że w tej grupie nie ma jeszcze kategorii „ostatnia płaca”. Odsetek minimalnej płacy jest zróżnicowany ze względu na stopień inwalidztwa oraz na wiek świadczeniobiorcy. Świadczenie to jest ograniczone z góry mniej rygorystycznie. W przypadkach wymagających szczególnej opieki (na podstawie orzeczenia) zasiłek może wynieść nawet 100% minimalnej płacy [2, s. 201–202].

### Dodatki do rent inwalidzkich

Do rent inwalidzkich nie przysługują dodatki na współmałżonka. Dzieci rencisty otrzymują zasiłki rodzinne [6, s. 310]. Rencistom przysługują również dodatkowe świadczenia z zabezpieczenia społecznego wypłacane ze środków budżetu centralnego lub budżetów lokalnych. Zaliczamy do nich zasiłki wyrównawcze i zasiłek inwalidzki.

Dla rencistów (również bezrobotnych), których dochód znajduje się poniżej gwarantowanego minimum, przyznawany jest zasiłek wyrównawczy. Przyznawany jest na podstawie ubezpieczenia inwalidzkiego i według kryterium dochodów wspólnych z partnerem – w tym, odnoszących się do dochodów z pracy i innych świadczeń społecznych. Wypłacany jest z budżetu centralnego.

Zasiłek dla starszych inwalidów częściowych – jest to zasiłek wyrównawczy do dochodów inwalidów częściowych, którzy jednocześnie są bezrobotnymi w zakresie swojej zdolności do pracy i których łączny dochód jest poniżej gwarantowanego przez państwo minimum lub przeznaczony dla inwalidów, którzy ubezpieczeni byli w systemie dla samozatrudnionych ; zasiłek przysługuje, jeśli inwalidztwo nie przekracza 80% oraz gdy inwalida pracował jako samozatrudniony przez co najmniej 3 lata, a obecnie osiąga dochody poniżej dochodu gwa-

rantowanego, Oba zasiłki finansowane są z budżetów lokalnych. Zasiłek inwalidzki -zasiłek ten jest przeznaczony na finansowanie przystosowania otoczenia do potrzeb niepełnosprawnego (np. domu) oraz zapewnienia mu koniecznego transportu. Finansowany jest ze źródeł lokalnych (por.[2, s. 200–201]).

### **Wypadkowe renty inwalidzkie**

Holenderskie przepisy prawa ubezpieczeń społecznych nie wyodrębniają jako specjalnego rodzaju ryzyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Ubezpieczeni, którzy utracili zdolność do pracy wskutek wypadku przy pracy albo choroby zawodowej, oraz pozostali przy życiu członkowie rodzin zmarłych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej objęci są systemami świadczeń wypłacanych w razie przejściowej niezdolności do pracy (zasiłki rodzinne), trwałej niezdolności do pracy (renty inwalidzkie) lub utraty żywiciela rodziny (renty rodzinne) [6, s. 310].

### **Renty rodzinne**

Warunkiem nabycia uprawnień do renty rodzinnej jest objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego przez zmarłego żywiciela rodziny w dacie śmierci. Prawo do renty rodzinnej przysługuje pozostałemu przy życiu partnerowi życia ubezpieczonego zmarłego po 1 lipca 1996 r. Osoba ubiegająca się o rentę rodzinną powinna wykazać, że wychowuje niepełnoletnie dziecko (poniżej 18 lat), które z nią zamieszkuje w jednym gospodarstwie domowym, albo w dniu śmierci ubezpieczonego była niezdolna do pracy w 45% lub urodziła się przed 1 stycznia 1950 r. Po ukończeniu przez osobę pobierającą rentę rodzinną 65 lat, renta ta automatycznie przekształca się w emeryturę. Wysokość renty rodzinnej partnera zmarłego żywiciela rodziny jest uzależniona od tego, czy ma on na utrzymaniu niepełnoletnie dzieci. Osoba samotna otrzymuje miesięcznie 994,97 euro renty rodzinnej. Do renty rodzinnej płacony jest dodatek świąteczny: 64,83 euro. Sieroty bez jednego rodzica otrzymują do 18 roku życia dodatek w wysokości 228,49 euro miesięcznie, a sieroty bez obojga rodziców otrzymują do 10 roku życia 318,39 euro miesięcznie, jeżeli są w wieku między 10 a 16 rokiem życia to otrzymują 477,59 euro miesięcznie, a w wieku do 21 lat 636,78 euro miesięcznie. Prawo do pobierania renty rodzinnej ustaje w dniu zawarcia przez uprawnionego ponownego związku małżeńskiego (por.[6, s. 310–311; 11, s. 72]).

Tabela 5. Wysokość wypłacanych świadczeń emerytalno-rentowych w Holandii (w mln euro)

Rodzaj ubezpieczenia	Rok						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Rentowe <sup>1</sup>	10177	10757	11036	11431	11164	10602	10076
Powszechne ubezpieczenie emerytalne <sup>2</sup>	19098	20284	21383	22428	22980	23369	24169
Związkowe fundusze emerytalne	7869	8642	9451	10221	10896	11760	12748
Fundusze towarzystw emerytalnych	3575	3962	4383	4683	5131	5461	5740
Fundusze wcześniejszych emerytur	2631	2726	2653	2560	2613	2790	2847
Towarzystwa ubezpieczeń na życie	5306	5551	6322	5736	5986	6117	6626

1-obejmuje świadczenia wypłacane przez AAW (General Disablement Benefits Act), WIA (Act of Work and Income based on Work Capacity), AOK (Disablement Insurance Fund), WAZ (Disablement Insurance Act for Self-Employed) i Wajong (Disabled to Work).

2- obejmuje świadczenia wypłacane przez AOW (General Old Age Pensions Act).

Źródło: opracowanie własne na podstawie [7, s.166; 8, s.145]

### 3. Świadczenia krótkoterminowe

#### Zasiłki chorobowe

Przepisy holenderskiego prawa ubezpieczeniowego przyznają prawo do zasiłków chorobowych dla wszystkich osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, które nie ukończyły 65 lat. Charakterystyczną cechą holenderskiego prawa ubezpieczeń społecznych jest brak wymagań odnoszących się do stażu ubezpieczeniowego przy ustalaniu uprawnień do zasiłków chorobowych. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych nie wprowadzają również obowiązku wyczekiwania na wypłatę zasiłku. Zasiłki chorobowe są wypłacane przez okres 12 miesięcy. Dzienna stawka zasiłku chorobowego jest równa 70% maksymalnego wynagrodzenia za pracę i wynosi 168 euro. Za zgodą centralnego organu administracji państwowej może być zwiększona decyzją organu zarządzającego zakładem pracy. Jeżeli dzienna stawka zasiłku chorobowego jest niższa od minimum socjalnego, ubezpieczony ma prawo domagać się wypłaty dodatku do zasiłku chorobowego w wysokości do 30% minimalnego wynagrodzenia (ubezpieczony utrzymujący małżonka), 27% wynagrodzenia (osoba samotnie wychowująca dziecko) lub 21% wynagrodzenia (osoba samotna). Zasiłki chorobowe są

opodatkowane (por.[6, s. 362; 11, s.35]). System społecznego ubezpieczenia inwalidzkiego nie obejmuje świadczeń rzeczowych. Natomiast, rehabilitacja wpisana jest już w okres chorobowy, który ma na celu podjęcie wszelkich wysiłków w kierunku przywrócenia chorego do pracy i zabezpieczenia go w miarę możliwości przed inwalidztwem. Wszelkie świadczenia rehabilitacyjne czy też usługi medyczne pokrywane są z prywatnego ubezpieczenia chorobowego. Wykorzystywane są zgodnie z 13-tygodniowym planem rehabilitacyjnym, tworzonym w procesie orzekania o inwalidztwie. Na okres chorobowy powyżej 52 tygodni przewidziane jest oddzielne dodatkowe ubezpieczenie na medyczne wydatki. Ubezpieczenie to pokrywa hospitalizację, opiekę medyczną w przychodni, pielęgnację psychiatryczną, opiekę pielęgnacyjną w domu, usługi w zakresie opieki psychologicznej oraz wszelkie działania prewencyjne [2, s. 200].

### **Zasiłki macierzyńskie**

Prawo do zasiłków macierzyńskich mają kobiety objęte ubezpieczeniem społecznym. Ustawa z 24 kwietnia 1997 r. przyznała prawo do zasiłków macierzyńskich osobom prowadzącym działalność na własny rachunek. Zasiłek jest wypłacany przez 16 tygodni tylko wówczas, gdy kobieta nie zachowuje prawa do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy wywołanej ciążą i porodem. Kobieta ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% dziennego wynagrodzenia, nie więcej niż 168 euro. W podobnej wysokości, nie więcej niż minimalne wynagrodzenie, przysługuje zasiłek macierzyński kobiecie, która przerwała z powodu ciąży i porodu prowadzenie działalności zarobkowej (por.[6, s. 392; 11,s. 35]).

## **4. Pozostałe świadczenia z ubezpieczenia społecznego**

Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych przewidują trzy rodzaje świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie bezrobocia: świadczenia powszechne, przedłużone oraz świadczenia wypłacane bezrobotnym, którzy wykorzystali zasiłki dla bezrobotnych. Prawo do świadczeń dla bezrobotnych przysługuje wszystkim pracownikom, którzy nie ukończyli 65 lat. Świadczenia przysługują bezrobotnym zarejestrowanym w urzędzie zatrudnienia, zdolnym do pracy i chcącym pracować, którzy nie odrzucili oferty zatrudnienia przedstawionej przez organ zatrudnienia. Prawo do zasiłków dla bezrobotnych z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych jest uzależnione od wykazania 26 tygodni zatrudnienia w okresie 39 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o wypłatę zasiłku. Uprawnienie do przedłużonych zasiłków dla bezrobotnych oraz zasiłków dla bezrobotnych, którzy wykorzystali prawo do zasiłku z powszechnego systemu ubezpieczenia, jest dodatkowo uzależnione od zatrudnienia przez 4 lata w okresie ostatnich 5 lat przed złożeniem wniosku. W każdym roku

zatrudnienia ubezpieczony powinien otrzymać wynagrodzenie przynajmniej za 52 dni pracy. Prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie jest uzależnione od sytuacji majątkowej ubezpieczonego. Zasiłek przysługuje od pierwszego dnia bezrobocia. Nie jest wymagany okres wyczekiwania. Zasiłki dla bezrobotnych mogą być pobierane do ukończenia 65 lat. Są wypłacane przez 5 dni w tygodniu przez 6 miesięcy. Okres pobierania przedłużonego zasiłku dla bezrobotnych jest uzależniony od stażu pracy i wieku ubezpieczonego. Staż pracy od 5 do 10 lat daje prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych przez 9 miesięcy. Staż pracy od 10 do 15 lat upoważnia do korzystania z zasiłku dla bezrobotnych przez 12 miesięcy. Staż 15–20 lat – zasiłek wypłacany przez 1,5 roku; staż 20–25 lat – zasiłek wypłacany jest przez 2 lata; staż 25–30 lat – zasiłek 2,5 roku; staż 30–35 lat – zasiłek 3 lata; staż 35–40 lat – zasiłek 4 lata; staż powyżej 40 lat – zasiłek 5 lat. Okres pobierania świadczenia dla bezrobotnych, którzy wykorzystali przedłużone świadczenie wynosi 2 lata. Bezrobotni w wieku ponad 57,5 roku, którzy wyczerpali okres pobierania zasiłku, mają prawo do dalszego zasiłku dla bezrobotnych do ukończenia 65 roku życia. Zasiłek dla bezrobotnych z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych przysługuje w wysokości 70% minimalnego wynagrodzenia. Przedłużony zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany w wysokości 70% wynagrodzenia uzyskiwanego przez bezrobotnego w okresie zatrudnienia. Dalszy zasiłek dla bezrobotnych, wypłacany osobie, która wyczerpała uprawnienie do tego zasiłku z powszechnego i przedłużonego systemu ubezpieczenia od bezrobocia, przysługuje w wysokości równej 70% minimalnego wynagrodzeniu za pracę. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych określają maksymalną dzienną wysokość zasiłku dla bezrobotnych – 168 euro. Jeżeli zasiłek dla bezrobotnych jest niższy od minimum socjalnego, bezrobotnemu przysługuje prawo domagania się uzupełniającego świadczenia w wysokości różnicy między minimum socjalnym a zasiłkiem dla bezrobotnych. Maksymalna wysokość uzupełniającego świadczenia wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia dla współmałżonków, 27% dla osoby samotnie wychowującej dziecko i 21% dla osoby samotnej.

Przedłużenie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych czyni zbędnym korzystanie ze świadczeń ubezpieczeniowych zastępujących zasiłki dla bezrobotnych. Jednakże przepisy prawa ubezpieczeń społecznych zezwalają na wprowadzanie – obok zasiłków dla bezrobotnych – innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, takich jak wcześniejsze emerytury. Partnerzy społeczni mają prawo wynegocjować w układach zbiorowych pracy warunki nabywania uprawnień do wcześniejszej emerytury (por.[6, s. 477;11, s. 42]).

## Zakończenie

System świadczeń z ubezpieczenia społecznego w Holandii jest jednym z najbardziej przyjaznych dla ubezpieczonych systemów w Europie i charakte-

ryzuje się rozwiązaniami różniącymi się w pewnych zakresach od polskiego systemu świadczeń. System ten można porównywać z takimi „socjalnymi” systemami świadczeń jak na przykład szwedzki czy też niemiecki. Systemy te („socjalne”) charakteryzują się znacznymi przywilejami dla ubezpieczonych oraz łagodnymi kryteriami uzyskiwania świadczeń. Podstawowym elementem różniącym polski system od holenderskiego jest traktowanie ubezpieczenia od utraty pracy jako elementu składowego ubezpieczenia społecznego. W Polsce świadczenia z tego elementu zabezpieczenia społecznego są wyodrębnione i realizowane przez odrębne instytucje. Istotna różnica pomiędzy polskim a holenderskim systemem świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest jednakowa wysokość emerytury z I poziomu (emerytura bazowa) dla wszystkich ubezpieczonych. W przeciwieństwie do rozwiązania wprowadzonego w Polsce w 1999 roku w którym to wysokość emerytury jest uzależniona od wysokości opłacanych składek na ubezpieczenie emerytalne. Rozwiązanie to jest podobne do modelu anglosaskiego funkcjonującego w Wielkiej Brytanii. W holenderskim systemie świadczeń nie ma w odróżnieniu od polskiego odrębnych świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego (rent wypadkowych), a świadczenia rentowe przyznawane są z ogólnego stanu zdrowia bez uwzględniania kwestii wypadków przy pracy czy też chorób zawodowych. Podobne rozwiązania chociaż nie analogiczne funkcjonują w polskim i holenderskim systemie świadczeń w zakresie świadczeń emerytalnych (filary lub też poziomy). W polskim systemie świadczeń z ubezpieczenia społecznego występuje jednak dużo więcej dodatków niż w opisywanym powyżej systemie. Różnorodność rozwiązań w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w krajach Unii Europejskiej i nie tylko powinno stanowić zachętę do badania funkcjonowania tych rozwiązań i ich ewentualnego zastosowania w Polsce.

## Bibliografia

- [1] Czajka Z., *Systemy emerytalne w Niemczech i w Wielkiej Brytanii wobec nowych wyzwań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003.
- [2] Golimowska S., Piętka K., *Zabezpieczenie społeczne inwalidów w Holandii*, [w:] Golimowska S. (red.), *Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych Polsce i w innych krajach*, Ministerstwo. Pracy i Polityki Społecznej Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2001.
- [3] Góra M., *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003.
- [4] *Netherlands Occupational Plans*, [w:] *Benefits Report Europe*, US 1993.
- [5] Rutkowski W., *Dodatkowe systemy emerytalne w Holandii*, [w] Golimowska S. (red.), *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, Studia i Materiały zeszyt 9, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1994.
- [6] Świątkowski A.M., *Europejskie prawo socjalne*, t. III – *Europejskie prawo ubezpieczeń społecznych*, Dom wydawniczy ABC, Warszawa 2000.

- [7] <http://www.CBS-Recentbooks-Publication>. National accounts of the Netherlands 2004, pdf.
- [8] <http://www.CBS-Recentbooks-Publication>. National accounts of the Netherlands 2006,pdf.
- [9] <http://www.Statistical Yearbook of the Netherlands 2005a3pub.pdf>.
- [10] <http://www.Statistical Yearbook of the Netherlands 2007a3pub.pdf>.
- [11] <http://www.missoc 2006> (Mutual information system on social protection), Social protection in the Member States of the European Union of the European Economic Area and in Switzerland, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit E.4, 2006, Comparative Tables.
- [12] Zieliński P., *Systemy emerytalne w Holandii*, [w:] T. Szumlicz, M. Żukowski (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Twigger, Warszawa 2004.
- [13] Żukowski M., *Reformy emerytalne w Europie*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2006.

## **Benefits from National Insurance Schemes in the Netherlands**

### **Summary**

The paper presents functioning insurance schemes in Netherlands. The kinds of paid insurance benefits national insurance schemes were introduced in the profile of functioning the Dutch system. The paper also represents the principles of granting and calculation of benefits.