



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

Departament Rynku Pracy

HOLANDIA

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne o Holandii.....	3
1.1. Informacje geograficzne.....	3
1.2. Cechy charakterystyczne Holandii.....	3
1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	4
1.4. Telefony alarmowe i informacyjne	4
1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych.....	4
1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Holandii.....	5
1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	5
2. Praca w Holandii	6
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Holandii.....	6
2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do holenderskiego rynku pracy	6
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Holandii.....	6
2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	7
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Holandii	7
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia.....	7
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	8
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy.....	8
2.2.4. Prasa.....	8
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy	9
2.2.6. Ubieganie się o pracę.....	10
2.2.7 Staże zagraniczne.....	12
2.3. Warunki pracy.....	12



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

Departament Rynku Pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę.....	12
2.3.2. Czas pracy.....	14
2.3.3. Urlop wypoczynkowy.....	14
2.3.4. Wynagrodzenie za pracę.....	15
2.4. Podatki.....	16
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych.....	16
2.4.2. Podatek VAT.....	17
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne.....	17
2.5. Zabezpieczenie społeczne.....	17
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania.....	17
2.5.1.1. Emerytura.....	17
2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby.....	18
2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa.....	19
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy.....	20
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.....	21
2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania.....	21
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne.....	21
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia.....	22
3. Warunki życia.....	24
3.1. Zakwaterowanie.....	24
3.2. Prawo jazdy.....	25
3.3. System edukacji.....	25
3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych.....	26
3.5. Kursy języka niderlandzkiego.....	27

3.6. System opieki zdrowotnej	28
3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych.....	28
3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne	29
3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Holandii	30

1. Informacje ogólne o Holandii

1.1. Informacje geograficzne

Holandia, (*Nederland*) Królestwo Holandii (Niderlandów), (*Koninkrijk der Nederlanden*) jest państwem położonym w Europie Zachodniej, nad Morzem Północnym, pomiędzy Belgią a Niemcami u ujścia trzech ważnych rzek – Renu, Mozy i Skaldy. Ok. $\frac{1}{4}$ całego obszaru kraju zajmują depresje, czyli obszary leżące poniżej poziomu morza, $\frac{1}{3}$ powierzchni Holandii wznosi się do wysokości 1 m n.p.m., nieco więcej niż $\frac{1}{10}$ obszaru osiąga wysokość przekraczającą 10 m n.p.m. Najwyżej położony punkt kraju, wzniesienie Vaalserberg, osiąga zaledwie 321 m n.p.m., punkt najniżej położony znajduje się zaś na dnie Polderu Księcia Aleksandra 6,3 m p.p.m.. Powierzchnia całkowita kraju wynosi 41.543 km² (nieco większa od województwa mazowieckiego), z czego ponad 18% stanowią wody śródlądowe. Klimat Holandii jest umiarkowanie morski, z chłodnym latem i łagodną zimą. Średnia temperatura stycznia wynosi od +1 °C na wschodzie do +3 °C na zachodzie. Natomiast w lipcu od +17 °C do +19 °C, w głębi kraju do +20 °C. Mała amplituda roczna temperatur jest wynikiem zachodnich i południowo-zachodnich wiatrów, które łagodzą upały i chłody zimowe. Średnia roczna suma opadów wynosi 832 mm. Częstym zjawiskiem są mgły.

1.2. Cechy charakterystyczne Holandii

W Holandii panuje monarchia konstytucyjna. Władzę ustawodawczą sprawuje monarcha (od 30 kwietnia 2013 r. głową państwa jest król Wilhelm Aleksander) i dwuizbowy parlament (Stany Generalne): 75-osobowa Izba Pierwsza (wyższa) i 150-osobowa Izba Druga (niższa) pochodząca z wyborów powszechnych. Władzę wykonawczą sprawuje odpowiedzialny przed parlamentem, mianowany przez króla rząd. Funkcjonuje Rada Stanu będąca organem konsultacyjnym króla. Stolicą konstytucyjną i siedzibą parlamentu jest Amsterdam, który zamieszkuje 863,2 tys. mieszkańców (2019), zaś siedziba dworu i rządu znajduje się w Hadze – 538,0 tys. mieszkańców (2019). W Hadze mieści się również siedziba Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości. Większe miasta: (dane z 2019): Rotterdam (644,5 tys.), Utrecht (352,8 tys.), Eindhoven (231,5 tys.), Tilburg (217,3 tys.), Almere (207,8 tys.), Groningen (204,1 tys.), Nijmegen (176,7 tys.), Breda (150,6 tys.-2018 r.). Holandia liczy 17,181 mln. mieszkańców (2019 r.), co daje średnią gęstość zaludnienia 413,6 osoby/km². W 2010 r. w miastach zamieszkiwało 83% ludności. W związku z dużą liczbą imigrantów Holandia staje się społeczeństwem wielonarodowościowym. Ok. 80,9% ludności stanowią Holendrzy. Liczbę imigrantów szacuje się na ok. 3,4 mln. (wg danych z 2014 r.) Największe grupy osób

urodzonych poza Holandią to: Turcy (ok. 396 tys.), Marokańczycy (ok. 375 tys.), Indonezyjczycy (ok. 372 tys.) i Surinamczycy (ok. 348 tys.).

Holandia jest podzielona administracyjnie na 12 prowincji, które dzielą się na 458 gmin oraz 3 gminy specjalne położone na Karaibach. W skład państwa wchodzi dwa terytoria zamorskie: były Antyle Holenderskie, leżące na Karaibach oraz Aruba.

Językiem urzędowym jest holenderski (niderlandzki) i lokalnie fryzyjski (drugi język we Fryzji).

Holendrzy uczą się od dziecka języków obcych, bo mają świadomość, że zasięg ich rodzimego języka jest niewielki. 90% Holendrów zna angielski. Także znajomość języka niemieckiego (ok. 60%) i francuskiego (ok. 25%) znacznie ułatwia Holendrom życie. Często przeciętny Holender zna kilka języków. W Europie język niderlandzki jest używany przez ok. 22 miliony ludzi.

Holandia należy do strefy euro (1 € = 4,2729 PLN – 10.07.2019) od 1999 r. (poprzednio walutą oficjalną był gulden holenderski)

Wg danych z 2014 r. największą wspólnotę wyznaniową tworzą katolicy (24 % ogółu społeczeństwa), a następnie protestanci (10%). Ok. 5 % ludności wyznaje islam, zaś ok. 55 % Holendrów deklaruje swoją bezwyznaniowość.

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

Data	Nazwa święta	Czy wolne od pracy?
1 stycznia	Nowy Rok	tak
12 kwietnia 2020 r.	Niedziela Wielkanocna	tak (Wielki Piątek - zależy od pracodawcy)
13 kwietnia 2020 r.	Poniedziałek Wielkanocny	tak
27 kwietnia	Dzień Króla	tak
5 maja	Dzień Wyzwolenia	tak
21 maja 2020 r. (40 dni po Wielkanocy)	Wniebowstąpienie Pańskie	tak
31 maja i 1 czerwca 2020 r.	Zielone Świątki (niedziela i poniedziałek)	tak
25-26 grudnia 2019 r.	Boże Narodzenie	tak

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Policja – 112 (telefon bezpłatny),

Pogotowie – 112 (telefon bezpłatny)

Straż pożarna – 112 (telefon bezpłatny)

Pomoc drogowa – 0800-0888

1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

Departament Rynku Pracy

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej

Alexanderstraat 25

2514 JM Haga

(wejście od ulicy Javastraat)

Królestwo Niderlandów

tel. +31 (0)70 7990 100

fax +31 (0)70 7990 137

<http://www.haga.polemb.net/>

e-mail: haga.amb.sekretariat@msz.gov.pl

<http://www.haga.msz.gov.pl/pl/>

Ambasada jest czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.15 do 16.15

Dojazd: tramwaj - 1, 10, autobus - 22, 24



Wydział Konsularny

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej

Alexanderstraat 25

2514 JM Haga

Królestwo Niderlandów

tel. +31 (0)70 7990 130

fax +31 (0)70 7990 147

e-mail: haga.konsulat@msz.gov.pl

<http://www.haga.msz.gov.pl/pl/>

Wydział Konsularny przyjmuje interesantów:

- w poniedziałki od 12.30 do 17.30

- od wtorku do piątku od 9.00 do 14.00

Budynek Ambasady RP znajduje się przy skrzyżowaniu ulic Alexanderstraat i Javastraat.



Dojazd: tramwaj - 1, 10, autobus - 22, 24



Wydział Promocji Handlu i Inwestycji

van Lennepweg 51

Haga 2597 LG

Królestwo Niderlandów

tel.: +31 (0) 70 306 99 44

fax: +31 (0) 70 354 39 66

e-mail: haga@trade.gov.pl

website: <http://www.haga.trade.gov.pl/>

1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Holandii

<http://www.holandia.pl> – oficjalna strona Niderlandzkiego Biura ds. Turystyki i Kongresów

1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.eures.europa.eu> - Strona internetowa EURES

<http://www.holandia.pl> - strona dla turystów wybierających się do Holandii (PL)

www.wHolandii.pl kompendium wiedzy dla polskich emigrantów zarobkowych. Strona zawiera najważniejsze informacje, regulacje i procedury, o których powinni wiedzieć Polacy pracując i żyjąc w Holandii (PL)

<http://pl.wikipedia.org/wiki/Holandia> - strona wikipedii nt. Holandii (PL)

<http://www.niedziela.nl/> - portal Polonii w Holandii (PL)

<http://www.mojaholandia.nl/> - portal o Holandii (PL)

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Nederland> - strona wikipedii nt. Holandii (NL)

https://nl.wikipedia.org/wiki/Religie_in_Nederland - religie w Holandii (NL)

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/home/default.htm> - Główny Urząd Statystyczny w Holandii (NL i EN)

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/nl.html> (EN)

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLEN&PA=37943eng&LA> (EN)

2. Praca w Holandii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Holandii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do holenderskiego rynku pracy

Od dnia 1 maja 2007 r. obywatele Polski (oraz innych państw, które w maju 2004 r. przystąpiły do UE) mają wolny dostęp do rynku pracy Królestwa Niderlandów (KN).

Decyzją Ministra Spraw Socjalnych i Zatrudnienia KN z dnia 25 kwietnia 2007 r. (*Directie Arbeidsmarkt, nr. AM/AMI/07/15161*) zniesiony został obowiązek uzyskiwania pozwoleń na pracę dla obywateli Polski, Słowacji, Czech, Słowenii, Litwy, Łotwy, Estonii i Węgier.

Powyższa decyzja została wdrożona do niderlandzkiego porządku prawnego poprzez nowelizację Ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców (*Wet arbeid vreemdelingen - WAV*), która została opublikowana w Dzienniku Urzędowym KN z dnia 27 kwietnia 2007 r.

Przydatne informacje dla osób, które zamierzają podjąć pracę w Holandii, znajdują się na stronie ambasady polskiej w Holandii <http://haga.msz.gov.pl/pl/> (w zakładce: ŻYCIE I PRACA W HOLANDII)

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Holandii

Jeżeli już planujesz podjęcie pracy w Holandii w charakterze samozatrudnienia, będziesz musiał spełnić pewne warunki i przepisy obowiązujące w Holandii. Warto zarejestrować się jako osoba samozatrudniona w holenderskiej *Chamber of Commerce* (Izba Handlowa). Dostaniesz tam informacje i porady na temat obowiązujących procedur i warunków.

Osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej w Holandii (niezależnie czy zamierzają zatrudnić pracowników czy nie) otrzymają informacje w fazie przygotowawczej dotyczące m.in.:

- podatków związanych z formą prawną przez władze podatkowe (<http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/business/>) (EN), Izbę Handlową i agencję Baker & McKenzie
- podatków <http://www.government.nl/ministries/fin> (EN)

- ubezpieczeń (www.verzekeraars.nl) (EN/NL)

Warunki ogólne:

- ważny paszport,
- oświadczenie o niekaralności,
- poświadczony dowód urodzenia,
- zdjęcia paszportowe,
- posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego,
- posiadanie wystarczających środków finansowych pozwalających na utrzymanie się w Holandii.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.haga.trade.gov.pl/pl/> Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Hadze (PL)

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/home -Strona holenderskich służb zatrudnienia - UWV WERKbedrijf (NL)

<http://www.kvk.nl>

Izba Handlowa – rejestracja przedsiębiorców (NL/EN)

<http://www.eures.europa.eu>

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

<http://www.ind.nl>

Urząd Imigracji i Naturalizacji (NL/EN)

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Holandii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

W Holandii rolę publicznych służb zatrudnienia pełni od 1 stycznia 2009 r. UWV WERKbedrijf . Przejęła ona zadania CWI (*Centrum voor Werk en Inkomen*) oraz zadania reintegracyjne UWV. Ma ono ok. 130 oddziałów na terenie całej Holandii. Pomaga ona zarówno pracodawcom w znalezieniu właściwych pracowników, jak i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. UWV WERKbedrijf odgrywa aktywną rolę na holenderskim rynku pracy. Nie tylko pomaga w znalezieniu pracy, ale udziela porad i dostarcza informacji z zakresu prawa pracy i rynku pracy. W celu uzyskania porady i pomocy w poszukiwaniu pracy, niekoniecznie trzeba być zarejestrowanym w UWV. Strona internetowa UWV WERKbedrijf to www.uwv.nl. Trzeba jednak być zarejestrowanym w UWV WERKbedrijf , jeśli chce się ubiegać o zasiłek dla bezrobotnych. Aby go otrzymać, należy posiadać numer SOFI (od 2007 r. BSN), czyli odpowiednik polskiego numeru identyfikacji podatkowej NIP.

Numer BSN to indywidualny numer ewidencyjny służący do kontaktów z władzami. Jest to unikalny numer, który pozwala bezbłędnie rozpoznawać obywatela w różnych sytuacjach administracyjnych. Dzięki niemu łatwiej przebiegają kontakty obywatela z urzędem gminy i innymi organami władzy (państwowej). Rozpoczynając pracę w Holandii trzeba podać swojemu pracodawcy swój numer BSN. Numer ten wykorzystywany jest również przy załatwianiu spraw z holenderskim Urzędem Skarbowym i spraw emerytalnych. Również załatwianie spraw związanych z opieką zdrowotną wymaga podania tego numeru, bo wizyta u lekarza rodzinnego, w szpitalu, czy w aptece często zaczyna się właśnie od pytania o numer BSN. Nadawaniem numeru BSN zajmuje się 18 gmin holenderskich to Alkmaar, Almelo, Amsterdam, Breda, Den Haag, Doetinchem, Eindhoven, Goes, Groningen, Heerlen, Leeuwarden, Leiden, Nijmegen, Rotterdam, Terneuzen, Utrecht, Venlo i

Zwolle. Aby się zarejestrować trzeba zgłosić się tam osobiście z ważnym dowodem tożsamości (paszport lub dowód osobisty).

Więcej informacji:

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Poszukiwanie pracy w Holandii warto rozpocząć jeszcze przed wyjazdem z kraju. Pomocna w tym będzie strona internetowa EURES <http://www.eures.europa.eu> oraz polska krajowa strona EURES <http://www.eures.praca.gov.pl/>. Na tym etapie może Ci pomóc polski doradca EURES.

Holenderscy doradcy EURES są umiejscowieni najczęściej w publicznych służbach zatrudnienia (UWV WERKbedrijf). Stanowią oni dobre źródło informacji o holenderskim rynku pracy, warunkach życia i pracy w Holandii. Mogą również udzielić pomocy w poszukiwaniu pracy w Holandii. Oprócz języka niderlandzkiego posługują się różnymi językami (najczęściej angielskim, niemieckim i francuskim). Aktualne dane teledadresowe holenderskich EURES doradców znajdują się na stronie internetowej www.eures.praca.gov.pl (menu: kadra EURES / Dane kontaktowe zagranicznej kadry EURES) Można się z nimi skontaktować przede wszystkim drogą mailową lub, w niektórych przypadkach, telefonicznie.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

W Holandii funkcjonuje wiele (ok. 3866) agencji zatrudnienia. Ich adresy można znaleźć na tzw. „Żółtych Stronach” <http://www.detelefoongids.nl/bedrijven.html> W polu „Wat” wpisujemy hasło „Uitzendbureaus” i klikamy pole „Zoek”. Wykazy agencji pośrednictwa pracy są też dostępne na <http://www.abu.nl> (informacje na tych stronach są dostępne również w języku polskim). W Holandii bardzo rozpowszechniona jest praca czasowa jako forma zatrudnienia. Dawniej agencje zatrudnienia skupiały się na pracy dla sekretarek, ale ostatnio coraz więcej jest wyspecjalizowanych agencji dla niemal wszystkich branż i zawodów. Na przykład, istnieją agencje dla pielęgniarek, inżynierów, informatyków, konsultantów, itp. Działają również agencje specjalizujące się w pracy dla studentów. Wielu młodych ludzi rozpoczyna swoją karierę zawodową, korzystając z usług agencji zatrudnienia, w celu uzyskania doświadczenia zawodowego, które uważa się w Holandii za bardzo istotne.

2.2.4. Prasa

W Holandii wiele gazet posiada działy z ofertami pracy (np. sobotnie wydanie „NRC Handelsblad”, „De Volkskrant”, „De Telegraf” oraz „Algemeen Dagblad”). Niektóre z gazet prezentują oferty pracy również w swoich wydaniach internetowych (np. *Telegraf*, *Intermediar*)

NRC Handelsblad zamieszcza ogłoszenia głównie dla menedżerów.

W „De Volkskrant” można znaleźć ogłoszenia dla pracowników sektora publicznego, akademickiego oraz medycznego.

„De Telegraf” i „Algemeen Dagblad” zamieszczają najwięcej ogłoszeń komercyjnych.

Prasa regionalna zamieszcza również ogłoszenia o pracę ze swojego regionu.

Ogłoszenia można także znaleźć w bezpłatnych gazetach, takich jak: "Metro" i "Spits", które można znaleźć najczęściej na dworcach kolejowych i autobusowych. Istnieje również pewna liczba dwutygodników ("O-N", "Carp" i "Intermediar") skierowanych do studentów i absolwentów.

Przydatne strony internetowe gazet holenderskich:

<http://www.telegraaf.nl>

<http://www.ad.nl>

<http://www.intermediar.nl>

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Bardzo ważną rolę na holenderskim rynku pracy odgrywa Internet. Wiele firm zachęca kandydatów do aplikowania on-line na stronach internetowych firm. Istnieje też wiele baz CV, w których kandydaci mogą zarejestrować swój życiorys zawodowy. Pracodawcy poszukujący pracowników korzystają często z tego rodzaju narzędzi.

Wiele ofert pracy w Holandii oraz informacji na temat targów pracy można znaleźć na stronie holenderskich publicznych służb zatrudnienia: www.uwv.nl

Wysyłanie aplikacji bezpośrednio do firm, które nie zamieściły ogłoszeń o naborze pracowników, jest również popularne w Holandii. Nawet jeśli firma nie posiada w danej chwili wakatów, często zachowuje takie zgłoszenia w bazie. Informacje o firmach można uzyskać w izbach handlowych (*Kamers van Koophandel*) w polskiej ambasadzie lub konsulacie i rocznikach czasopism, takich jak: „O-N” lub „Intermediar” – dostępne bezpłatnie w holenderskich uniwersytetach i innych szkołach wyższych. Oczywiście nieocenionym źródłem informacji na temat firm jest również Internet. Nie jest rzeczą niestosowną i niespotykaną, aby przed wysłaniem listu motywacyjnego zadzwonić do firmy. Jednakże wskazane jest przygotowanie się do takiej rozmowy, tzn. przygotowanie sobie kilku odpowiednich i zrozumiałych pytań. Można spytać, np. „Na kogo mam zaadresować list motywacyjny?” Dzięki takiej rozmowie, można uzyskać dodatkowe informacje, a firma wie, że może się spodziewać listu od Ciebie. Na pewno będzie to bardziej korzystne niż wysyłanie listu motywacyjnego „w ciemno”.

Targi pracy stają się w Holandii coraz popularniejsze. Organizują je najczęściej urzędy pracy (UWV WERKbedrijf), agencje pośrednictwa pracy, szkoły wyższe. Warto śledzić strony internetowe tych organizacji aby dowiedzieć się o terminach i miejscu najbliższych targów pracy.

Jak znaleźć pracę przez internet (niektóre informacje są w języku niderlandzkim):

- Zoek met een trefwoord naar vacatures: wpisz nazwę pracy jakiej poszukujesz.
- Ik zoek werk in: wybierz miejscowość (region) w Holandii, w której chcesz pracować
- Vacatures zoeken: kliknij przycisk, aby potwierdzić wyszukiwanie.

Agencje zatrudnienia:

www.fashionsolution.nl: moda

www.ranger.nl: osoby o wysokich kwalifikacjach

www.experis.nl: sektor IT&T, finanse, inżynierowie

www.agrojobs.nl: praca dla absolwentów (ogrodnictwo, rolnictwo, przetwórstwo spożywcze) (NL/EN)

www.cadjobs.nl: praca dla architektów (w języku niderlandzkim, nagłówki po angielsku)

www.archined.nl: praca dla architektów

www.export.nl: praca w eksporcie, częściowo w języku angielskim praca w transporcie i offshore

www.medweb.nl: praca w zawodach medycznych

Agencje zatrudnienia dla nie mówiących po niderlandzku

www.undutchables.nl

www.abroad-experience.com

<http://www.unique.nl/u/mls>

Bazy ofert pracy:

www.monsterboard.nl

www.vacaturebank.nl

www.academictransfer.com

<https://nl.jobrapido.com/?shm=all> (oferty pracy z holenderskich stron www)

Osoby zainteresowane pracą sezonową w rolnictwie lub ogrodnictwie mogą również szukać pracy poprzez holenderski portal poświęcony pracy sezonowej www.seasonalwork.nl

Strona jest bazą cv, z której mogą korzystać holenderscy pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem kandydatów z krajów UE. Seasonalwork.NL jest inicjatywą holenderskiej organizacji rolniczej producentów rolnych LTO Seizoenarbeid BV. Członkowie organizacji LTO Noord, LLTB lub ZLTO, a także innych organizacji branżowych mogą na tej stronie zamieszczać swoje oferty oraz przeszukiwać bazę cv.

Kandydaci z Polski i z innych krajów UE mogą na nim stworzyć swój profil on-line (również w języku angielskim) Pracodawcy, którzy są zarejestrowani na portalu mogą się skontaktować z wybranymi kandydatami drogą mailową lub telefoniczną.

2.2.6. Ubieganie się o pracę

(wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)

Podobnie jak w innych krajach w Holandii panują też pewne (niepisane) zasady dotyczące ubiegania się o pracę.

Procedura rekrutacyjna

Procedura związana z listami motywacyjnymi jest uzależniona od rodzaju pracy, o jaką się ubiegasz. Jeśli starasz się o pracę w rolnictwie lub inną nie wymagającą wysokich kwalifikacji, najlepiej spotkać się bezpośrednio z pracodawcą. Oczywiście, jeśli wciąż przebywasz w innym kraju, nie możesz z reguły przyjść na bezpośrednie spotkanie z pracodawcą. W takich przypadkach na początek z reguły wystarcza napisanie listu motywacyjnego. Dla osób ubiegających się o wyższe stanowiska, konieczne jest najczęściej napisanie listu motywacyjnego oraz CV (na komputerze).

List motywacyjny (Sollicitatiebrief)

List motywacyjny (Sollicitatiebrief) musi być napisany po niderlandzku, chyba że w ogłoszeniu jest napisane, że może być również w innym języku. Powinien być napisany na komputerze i wydrukowany. Nie pisze się już listów motywacyjnych odręcznie, z wyjątkiem bardziej

tradycyjnych sektorów, takich jak: zawody medyczne (w szczególności lekarze, ale pielęgniarki już nie). Holenderski list motywacyjny jest krótki, zwięzły i na temat. Powinien mieścić się na jednej kartce papieru, najlepiej dobrej jakości. W pierwszej części listu należy wyjaśnić, dlaczego ubiegasz się o tę pracę. Następnie powinieneś podać dlaczego, w Twoim odczuciu, jesteś właściwym kandydatem na dane stanowisko i dlaczego jesteś zmotywowany, aby wykonywać daną pracę. Koniec listu motywacyjnego powinien wskazywać, że chciałbyś mieć możliwość wzięcia udziału w rozmowie kwalifikacyjnej, podczas której mógłbyś omówić swoją kandydaturę osobiście. Badania przeprowadzone przez holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych pokazują, że motywacja stanowi jedno z najważniejszych kryteriów dla holenderskich pracodawców. Powinieneś wziąć to pod uwagę, przygotowując swój list motywacyjny.

Holenderscy pracodawcy z reguły szybko odpowiadają na listy motywacyjne. Jeśli jednak nie dostałeś odpowiedzi po 21 dniach, najlepiej zadzwoń i dowiedz się, czy Twój list dotarł do adresata.

Curriculum vitae (CV)

Holenderskie CV powinno być zwięzłe i na temat. Powinno być napisane w porządku chronologicznym, chociaż ostatnio coraz częściej pisze się CV, w których ostatnie czynności są opisywane na początku. CV nie powinno przekraczać 2 stron formatu A4. Należy w nim zawrzeć jedynie daty i informacje. Przyczyny ubiegania się o pracę powinny się znaleźć w liście motywacyjnym. Ponieważ pracodawcy w Holandii preferują jak najkrótsze CV, należy opuścić niepotrzebne informacje.

Powyższe punkty powinny znaleźć się w Twoim cv (w podanej kolejności):

1. dane osobowe,
2. wykształcenie (łącznie z ważniejszymi kursami i szkoleniami, wyników się nie podaje),
3. doświadczenie zawodowe (wraz z dokładnymi datami) ,
4. hobby.

Osoby zajmujące się w firmie rekrutacją biorą pod uwagę hobby, pasje i aktywność społeczną kandydatów. Dlatego należy je wpisać do swojego CV i postarać się „dopasować” je do pracy, o którą się starasz (np. jeśli lubisz sporty zespołowe, może to sugerować, że jesteś osobą umiejącą pracować w zespole). Każdorazowo dostosuj swoje CV do konkretnego pracodawcy i stanowiska.

Coraz popularniejsze staje się pisanie resumé (rodzaj CV). Dotyczy to jednak osób posiadających znaczące doświadczenie zawodowe. Kandydaci wysyłają je bezpośrednio do headhunterów („łowców głów”). Resumé jest krótsze i bardziej opisowe. Jest ono również bardziej subiektywne, ponieważ niektórym jego elementom można nadać większe lub mniejsze znaczenie. Nie podaje się w nim konkretnych dat, a podaje się natomiast te liczby i dane, które podkreślają Twoją wartość i użyteczność. Forma resumé może być różnorodna, np. analityczna, chronologiczna lub funkcjonalna. Resumé często rozpoczyna się opisem pracy, o którą się ubiegasz.

Referencje, kopie umów i certyfikatów nie muszą być załączane. Są one potrzebne w późniejszym fazie rekrutacji.

Formularze aplikacyjne

Formularze aplikacyjne nie są zbyt popularne w Holandii (jak np. w Wielkiej Brytanii). Z reguły korzystają z nich duże firmy. Aplikowanie online oznacza najczęściej wypełnianie odpowiednich formularzy aplikacyjnych na stronach internetowych firm.

Rozmowa kwalifikacyjna

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej duży nacisk kładzie się na motywację kandydata. Trzeba w związku z tym być przygotowanym na pytania, takie jak: „Dlaczego wybrał Pan/i naszą firmę?”. Ponadto kandydatom zadaje się zawsze pytania o ich umiejętności i silne strony. Jednakże można się również spodziewać pytań o swoje słabe strony i o umiejętności, których nie posiadasz. Przygotuj się na to i pomyśl o przykładach potwierdzających Twoje zalety i umiejętności. Rozmowę przeprowadza z reguły jedna lub dwie osoby. Kandydaci często muszą przechodzić dwie, a nawet czasem trzy rozmowy kwalifikacyjne. Pod koniec każdej rozmowy, będziesz miał możliwość zadawania pytań. Warto je wcześniej sobie przygotować.

2.2.7 Staże zagraniczne

Studenci lub absolwenci zainteresowani podjęciem stażu (bądź praktyki) u pracodawców zagranicznych powinni szukać ofert na stronach internetowych swoich uczelni, instytucji naukowych lub wybranych pracodawców. Przydatne strony internetowe:

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/opportunities> - DROP’PIN @ EURES - platforma internetowa dla młodych Europejczyków poszukujących pracy/płatnego stażu w UE

<http://www.aiesec.pl/> - Strona międzynarodowej organizacji studenckiej AIESEC

<http://www.elsa.org.pl> - Ogólnoeuropejska sieć zrzeszająca studentów prawa

<http://www.pracuj.pl> - Internetowa baza danych CV i ofert pracy

<http://www.stage.nl/> (staże w Holandii)

<http://vacatures.roc.nl/> (staże w Holandii)

<http://roc.nl/> (staże w Holandii)

<https://europe-internship.com/> (staże i praktyki w UE, w tym w Holandii)

<http://graduateland.com/s/internships/netherlands> (staże w Holandii)

www.yacht.nl

www.yer.nl

www.monsterboard.nl

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Nie każda umowa związana z wykonywaniem pracy jest umową o pracę. Oprócz umów o pracę prawo przewiduje również umowy o dzieło i umowy zlecenia.

Holenderski kodeks cywilny przewiduje, że jeżeli osoba pracuje na rzecz innej osoby w każdym tygodniu lub przez co najmniej 20 godzin w miesiącu 3 kolejne miesiące, to mamy do czynienia z umową o pracę w odniesieniu do kwestii płacowych. Umowa o pracę jest porozumieniem pisemnym bądź ustnym pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Z pracownikiem Holandii można więc zawierać ustne umowy o pracę. Mimo wszystko jednak wskazane jest, aby ważniejsze umowy sporządzać na piśmie.

Pisemna umowa o pracę

Niektóre pozycje umowy muszą być sporządzone na piśmie. Może to być np. rozliczenie zarobków lub listu. Jednakże, najlepiej zamieścić wszystkie szczegóły w samej umowie. Powinna ona zawierać następujące elementy:

- imię, nazwisko i adresy stron umowy (pracodawcy i pracownika);

- miejsce wykonywania pracy;
- stanowisko pracy i opis pracy;
- data rozpoczęcia pracy;
- czas trwania umowy o pracę (jeżeli jest to umowa na czas określony);
- dodatek urlopowy i sposób jego wyliczenia;
- wynagrodzenie i termin jego zapłaty;
- normalny czas pracy (tygodniowy lub dzienny);
- udział w systemie emerytalnym;
- informację, czy jest to umowa z agencją zatrudnienia;
- umowę zbiorową (jeśli dotyczy);
- okres próbný (maksymalnie 2 miesiące);
- czas wypowiedzenia i w jaki sposób jest wyliczony;
- jeżeli masz być oddelegowany za granicą na okres powyżej jednego miesiąca, szczegółowe warunki na jakich będziesz tam zatrudniony.

Jeśli dodatek urlopowy, czas wypowiedzenia, wynagrodzenie i/lub zwyczajowy czas pracy są wskazane w umowie zbiorowej, to wystarczające jest odniesienie się w umowie o pracę do umowy zbiorowej. Pracodawca musi podać wszystkie szczegóły w ciągu miesiąca od podjęcia zatrudnienia. Jeśli umowa o pracę jest zawarta na krótszy okres, pracodawca musi je podać przed terminem wygaśnięcia umowy.

Umowy na czas nieokreślony

Umowa na czas nieokreślony jest umową, w której czas trwania kontraktu nie został uzgodniony przy zawieraniu umowy. Umowa trwa dotąd, aż któraś ze stron zakończy ją. Zakończenie umowy jest uzależnione od pewnych zasad, np. okresu wypowiedzenia.

Umowy na czas określony

W przypadku umowy na czas określony, ustalona jest data końcowa lub zakończenie umowy uzależnia się od innych okoliczności np. czasu trwania określonego (dokładnie zdefiniowanego) projektu. Umowy te wygasają automatycznie z końcem ustalonego terminu. Pracodawcę i pracownika nie obowiązuje okres wypowiedzenia. Umowy takie można zakończyć wcześniej tylko, jeśli zostało to uzgodnione na piśmie wcześniej.

Umowy na czas określony można odnawiać. Jednakże, należy pamiętać, że umowa na czas nie określony powstaje wtedy, gdy:

- zostały zawarte po kolei co najmniej 3 umowy na czas określony. Czwarta umowa staje się automatycznie umową na czas nie określony.
- całkowity okres umowy o pracę na czas określony nie może przekraczać 3 lat. Jeśli tak się stanie, odnawiana umowa staje się automatycznie umową na czas nie określony. Przerwy do 3 miesięcy bierze się pod uwagę przy obliczaniu 3 letniego okresu. Jeśli przerwy są dłuższe niż 3 miesiące, liczenie umów i 3 letniego okresu zaczyna się od nowa.

Częstym przypadkiem przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez agencje zatrudnienia jest odwołanie się do Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych. Z aktualną wersją tego dokumentu (2017 – 2019) można się zapoznać w języku polskim na stronie:

<https://www.abu.nl/app/uploads/2019/06/UK%C5%82ad-Zbiorowy-Pracy-CAO-dla-Pracownik%C3%B3w-Tymczasowych-PL.pdf>

Umowy o pracę zawarte na okres powyżej 3 lat

Nie ma maksymalnej długości trwania umowy na czas określony, która w związku z tym może przekraczać 3 lata. Jeśli umowa o pracę przekracza 3 lata, może ona być przedłużona raz na maksymalnie 3 miesiące.

2.3.2. Czas pracy

Ustawa o czasie pracy (ATW) zawiera przepisy regulujące czas pracy i wypoczynku zarówno w sektorze prywatnym, jak i (częściowo) państwowym. Przepisy te mają zastosowanie wobec pracowników. Oprócz ustawy o czasie pracy, obowiązuje również Dekret o godzinach pracy. Są w nim wskazane liczne możliwości odstępstw od zasad ogólnych w szczególnych przypadkach. Są również możliwe wyjątki w wielu szczególnych sektorach. Obowiązują również szczególne przepisy odnoszące się do pracy w transporcie.

Chociaż ustawa o czasie pracy pozostawia wiele partnerom społecznym, nie oznacza to, że wszystko jest dozwolone. Ustala ona różne standardy w stosunku do maksymalnego czasu pracy, minimalnego czasu na odpoczynek, pracy w nocy, przerw w pracy oraz nadgodzin.

Zgodnie z prawem maksymalny czas pracy wynosi:

Dziennie: 12 godzin

Tygodniowo: 60 godzin

Jednakże w rozliczeniu 4 tygodniowym, maksymalny czas pracy nie może przekraczać średnio 55 godzin tygodniowo, natomiast w rozliczeniu 16 tygodniowym, maksymalny czas pracy nie może przekraczać średnio 48 godzin tygodniowo.

Broszury zawierające informacje na temat czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym w żegludze morskiej i śródlądowej można otrzymać w holenderskim Ministerstwie Spraw Społecznych i Zatrudnienia. Broszury te można zamówić pod adresem: P.O. Box 51, Info line 0800-8051 lub przez Internet.

Informacje dotyczące czasu pracy są dostępne w Internecie pod poniższym linkiem:

Źródło: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden> (NL)

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Wszystkim pracownikom w Holandii przysługuje prawo do płatnego urlopu. Jego długość reguluje zazwyczaj umowa o pracę lub umowa zbiorowa. Istnieje jednakże gwarantowane minimum. Wynosi ono czterokrotność liczby godzin pracy w tygodniu danego pracownika. Pracownik, który ma ustalony 40 godzinny tydzień pracy, otrzyma w związku z tym prawo do 20 dni urlopu. Oczywiście osoby, które pracują w niepełnym wymiarze godzin mają prawo do odpowiednio krótszego urlopu.

Większość umów zbiorowych ustala wymiar urlopu wyższy niż prawne minimum. Z reguły wynosi on od 20 do 30 dni na rok dla pracowników zatrudnionych na pełen etat. Wiek pracowników i staż pracy również często odgrywają rolę, w szczególności w wypadku młodszych i starszych pracowników. Obu tym grupom mogą być przyznane dodatkowe dni urlopu.

Prawo do urlopu nabywa się proporcjonalnie w trakcie roku. Przykładowo, pracownik, któremu przysługują 24 dni urlopu rocznie, nabywa prawo do 6 dni urlopu po 3 miesiącach pracy. Urlop może

być wykorzystany wcześniej za zgodą pracodawcy. Niezależnie od wysokości zarobków, pracownikom przysługuje miesięczny dodatek urlopowy w wysokości 8% wynagrodzenia.

Źródło:

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie> (NL)

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Płaca w Holandii najczęściej podawana jest jako kwota brutto. Płaca netto otrzymywana przez pracownika zazwyczaj zależy od m.in. składek na ubezpieczenie społeczne i podatków. Płaca netto jest kwotą przekazywaną na rachunek bankowy pracownika.

Kalkulatory płac brutto – netto i netto – brutto (w języku niderlandzkim) można znaleźć na stronach internetowych:

<http://www.loonwijzer.nl/home/salaris/brutonetto>

<https://www.berekenhet.nl/werk-en-inkomen/nettoloon.html>

Płaca minimalna

Pracodawcy muszą wypłacać swoim pracownikom płace w wysokości nie niższej niż płaca minimalna. Wysokość tej płacy zależy m.in. od wieku i czasu pracy pracownika. Pracownicy w wieku od 15 do 21 lat są uprawnieni do otrzymywania części płacy minimalnej.

Stawki płacy minimalnej (miesięcznie i tygodniowo) w zależności od wieku pracownika (obowiązują od 1 lipca 2019 r.)

Wiek pracownika	Kwota brutto (w euro) bez dodatku urlopowego	
	Miesięczna	Tygodniowa
21 i więcej	1635,60	377,45
20	1005,90	232,15
19	858,70	198,15
18	744,20	171,75
17	646,05	149,10
16	564,30	130,20
15	490,70	113,25

Powyższe kwoty dotyczą osób bezdzietnych. Nie zawierają ulgi podatkowej, jaką mogą otrzymywać małżonkowie (partnerzy). Stawki płacy minimalne podlegają zmianie z reguły 2 razy w roku (1 stycznia i 1 lipca).

Wynagrodzenie netto nie jest usankcjonowane w prawie i jego wysokość jest zależna od wielu czynników. Przelicznik wynagrodzenia brutto/netto jest dostępny online w języku niderlandzkim na stronie: <http://www.loonwijzer.nl/home/salaris/brutonetto>

Ustawowy minimalny dodatek urlopowy wynosi 8% płacy brutto. Wypłacany jest raz w roku albo dodawany do wynagrodzenia jakie otrzymuje pracownik.

Jeżeli chodzi o minimalne wynagrodzenie godzinowe, to stawki uzależnione są od wieku pracownika i tygodniowego czasu pracy. Aktualnie obowiązujące (od 1 lipca 2019 r. do 31.12.2019 r.) stawki przedstawia tabela (kwoty brutto w euro):

Wiek	Tygodniowy czas pracy: 36 godzin	Tygodniowy czas pracy: 38 godzin	Tygodniowy czas pracy: 40 godzin
21 lata i więcej	10,49	9,94	9,44
20 lat	6,45	6,11	5,81
19 lat	5,51	5,22	4,96
18 lat	4,78	4,52	4,30
17 lat	4,15	3,93	3,73
16 lat	3,62	3,43	3,26
15 lat	3,15	2,99	2,84

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon-bbl-opleiding/bedragen-minimumloon-bbl-2019>

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

W Holandii rozróżnia się trzy rodzaje dochodu podlegającego opodatkowaniu:

- podstawa 1 - dochód ze stosunku pracy i mieszkania,
- podstawa 2 - dochód z tytułu znacznego udziału,
- podstawa 3 - dochód z oszczędności i lokat.

W zależności od okoliczności osobistych, dochód stałych podatników może być obniżony o kwotę odliczenia osobistego. Odliczenia tego dokonuje się na wydatki związane z obowiązkowymi kosztami utrzymania (alimenty), kosztami studiów i na nadzwyczajne wydatki (np. z powodu choroby).

Obliczenie podatku od dochodu podlegającego opodatkowaniu ze stosunku pracy i mieszkania odbywa się według stawki

Progi i stawki obowiązujące w 2019 r.

I próg – 36,65 proc. dla dochodu do wysokości 20.384 euro, (łącznie ze składką na ubezpieczenie społeczne),

II próg – 38,10 proc. dla dochodu od 20.385 euro do 34.300 euro, (łącznie ze składką na ubezpieczenie społeczne),

III próg – 38,10 proc. dla dochodu od 34.301 euro do 68.507 euro, stawka stanowi wyłącznie podatek,

IV próg - 51,75 proc. dla dochodu powyżej 68.508 euro, stawka stanowi wyłącznie podatek.

Powyższe stawki obowiązują dla osób, które nie osiągnęły jeszcze ustawowego wieku emerytalnego w Holandii. Dla osób, które osiągną wiek emerytalny w 2019 r. aktualne stawki podatkowe można znaleźć na stronie internetowej:

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/inkomstenbelasting/heffingskortingen_boxen_tarieven/boxen_en_tarieven/overzicht_tarieven_en_schijven/u-hebt-in-2019-aow-leeftijd

zaś dla osób, które osiągnęły wiek emerytalny przed 2019 r. opłacają podatki wg tabeli dostępnej pod poniższym linkiem:

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/inkomstenbelasting/heffingskortingen_boxen_tarieven/boxen_en_tarieven/overzicht_tarieven_en_schijven/u-hebt-in-2019-nog-niet-aow-leeftijd

Szczegółową tabelę można znaleźć na www.belastingdienst.nl. Stawki podatkowe mogą być przez podatników pomniejszane przez liczne ulgi i zwolnienia podatkowe, na przykład odliczenia odsetek od kredytów mieszkaniowych, odliczenia dotyczące dojazdów do pracy, możliwość odliczenia wydatków związanych z utrzymaniem dzieci, z opieką medyczną, edukacją podatnika, a także z darowiznami. Specjalną ulgę podatkową system holenderski przewiduje też dla cudzoziemców. Mogą obniżyć swoją podstawę opodatkowania o 30-proc.

Osoby pracujące w Holandii mają zapewnione bezpieczeństwo socjalne, w związku z tym są zobowiązane opłacać składki na ubezpieczenie społeczne. Wyjątek od tego może stanowić tymczasowe wysłanie pracownika do pracy w innym miejscu (delegowanie). Podatek z tytułu znacznego udziału liczony jest według stałej stawki 25 proc. Również obliczenie podatku z oszczędności i lokat odbywa się według stałej stawki 30 proc. Deklaracja podatkowa powinna być złożona w urzędzie skarbowym w terminie do 1 kwietnia każdego roku następującego po roku, którego opodatkowanie dotyczy. Jeśli urząd nie otrzyma zeznania w wyznaczonym czasie, wysyła upomnienie oraz jest upoważniony do nałożenia kary.

2.4.2. Podatek VAT

Podstawowa stawka podatku od towarów i usług – BTW (odpowiednik polskiego VAT) wynosi 21% i odnosi się do większości towarów i usług. Niższa, bo 6% stawka stosowana jest w stosunku do żywności, wody, niektórych usług pracochłonnych, np. naprawa butów, odzieży, rowerów, fryzjerskich, niektórych usług budowlanych, np. malowanie, tapetowanie, tynkowanie lub cyfrowych usług edukacyjnych. Prawodawstwo holenderskie przewiduje również stosowanie stawki 0% (np. na towary eksportowane wewnątrz UE). Więcej informacji o obniżonych stawkach VAT można znaleźć na stronie www.belastingdienst.nl (NL, EN, DE)

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Akcyza jest pobierana od określonych towarów konsumpcyjnych, takich jak: benzyna i inne produkty ropopochodne, tytoniowe, alkohol i napoje alkoholowe. Podatek pobierany jest w momencie wydania towaru do konsumpcji. Oznacza to, że podatek ten płać producenci i hurtownicy. Szczególne zasady odnoszą się do produktów tytoniowych, od których podatek pobierany jest w postaci banderol akcyzowych wydawanych przez władze.

Więcej informacji na temat podatków na stronach internetowych:

<http://www.belastingdienst.nl> (NL, EN, DE):

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Holenderski system emerytalny opiera się na trzech filarach:

- I filar – państwowy system emerytalny;
- II filar – dodatkowy system emerytalny opłacany przez pracodawcę;
- III filar – dobrowolne składki emerytalne opłacane przez pracownika.

Wiek emerytalny w Holandii dla kobiet i mężczyzn wynosi w 2019 r. 66 lat i 4 miesiące. Jednakże jest on stopniowo wydłużany i w 2024 r. ma wynieść 67 lat. Dochód ludzi w wieku emerytalnym składa się z części pochodzącej z państwowego systemu emerytalnego i dodatkowej emerytury

z poprzedniej pracy lub prac. Według danych Banku Ubezpieczenia Społecznego (SVB), w 2001 r. 2,4 mln emerytów otrzymywało państwowe emerytury warte ponad 20 mld euro. W tym samym roku, 83% gospodarstw domowych powyżej 65 roku życia otrzymywało emeryturę z II filaru. Udział ten ma wzrosnąć do 92% w 2020 r.

AOW daje prawo do emerytury osobom, które osiągnęły wiek 66 lat i 4 miesiące (dot. 2019 r)

Jeżeli osoba mieszkała w Holandii pomiędzy 15 a 65 rokiem życia, będzie uprawniona do emerytury państwowej (AOW). Prawo do emerytury gromadzi się w wysokości 2% za każdy rok ubezpieczenia. Osoba, która nie mieszkała stale w Holandii między 15 a 65 rokiem życia i w związku z tym nie była stale ubezpieczona nie otrzyma pełnej emerytury państwowej (AOW). Za każdy rok braku ubezpieczenia odlicza się 2% od pełnej emerytury.

Wysokość emerytur z państwowego systemu (AOW) na dzień 1 lipca 2019 r: w zależności sytuacji rodzinnej emeryta i wieku zamieszkujących z nim osób (wysokość stawek ustalana jest co pół roku):

	Wysokość emerytury AOW (brutto miesięcznie)	Wysokość – emerytury AOW (netto miesięcznie)	– Świadczenie urlopowe (brutto miesięcznie)
Osoba żyjąca w pojedynkę	€ 1228,22	€ 1158,22	€ 69,97
Osoba mieszkająca z małżonkiem / partnerem (obie osoby w wieku emerytalnym)	€ 843,78	€ 795,69	€ 49,98
Osoba mieszkająca z małżonkiem/partnerem (małżonek/partner nie osiągnął wieku emerytalnego, otrzymująca pełny dodatek uzupełniający AOW-toeslag)	€ 843,78	€ 795,69	€ 49,98

Źródło:

https://www.svb.nl/int/en/aow/hoogte_aow/bedragen/index.jsp (EN)

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

W przypadku choroby, pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi co najmniej 70% przeciętnego dziennego wynagrodzenia w roku, w którym pracownik zachorował przez okres pierwszych 2 lat zwolnienia lekarskiego. W pierwszym roku choroby świadczenie to nie może być też niższe niż obowiązująca płaca minimalna. Jeśli świadczenie to jest niższe niż obowiązująca płaca minimalna pracownik może wystąpić o wyrównanie do UWV (Państwowa Instytucja

Ubezpieczeniowa w Holandii). Z reguły za pierwsze dni choroby nie przysługuje świadczenie. Maksymalna dzienna stawka świadczenia wynosi (od 1 lipca 2019 r.) 216,90 euro brutto, natomiast miesięczna - 4.717,58 euro brutto. Maksymalny okres wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę wynosi 2 lata lub do dnia zakończenia umowy o pracę.

Źródło:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziektewetuitkering/vraag-en-antwoord/ho-hoog-is-de-ziektewetuitkering> (NL)

Zasiłek chorobowy (*Ziektewetuitkering*)

Osoby, którym skończy się zatrudnienie mogą występować o zasiłek chorobowy. Po dwóch latach otrzymywania zasiłku orzeka się, czy osoba otrzymująca świadczenie spełnia warunki do otrzymywania renty z tytułu niezdolności do pracy (*WIA-uitkering*). Co miesiąc 8% zasiłku chorobowego jest rezerwowana na świadczenie urlopowe, które jest wypłacane w maju.

może być wypłacany :

- pracownikom, którzy stracili pracę w dwóch pierwszych latach pobierania zasiłku chorobowego;
 - pracownikom tymczasowym bez umowy na czas nieokreślony;
 - pracownikom, którym umowa o pracę kończy się podczas trwania choroby;
 - osobom ubezpieczonym dobrowolnie; pracownikom wykonującym pracę w domu;
 - osobom bezrobotnym.
- Ponadto o zasiłek chorobowy ubiegać się mogą osoby m.in.
- w przypadku choroby poprzedzającej lub następującej po 16 tygodniach wypłacania zasiłku macierzyńskiego;
 - w przypadku bankructwa pracodawcy, który kontynuował wypłacanie wynagrodzenia;
 - choroby w ciągu pięciu lat od daty zatrudnienia osoby niepełnosprawnej;
 - choroby, która wystąpiła w efekcie dawstwa organów.

Źródło: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziektewetuitkering> (NL)

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Kobiecie pracującej w Holandii przysługuje prawo do 16 tygodni urlopu macierzyńskiego. Podczas tego urlopu ma prawo do zasiłku w wysokości zasiłku chorobowego lub do 100% wynagrodzenia. Z reguły pracodawca zaczyna naliczać zasiłek w ciągu dwóch tygodni od daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Do wniosku o urlop należy dołączyć zaświadczenie potwierdzające fakt, iż kobieta jest w ciąży. Zasiłek płaci pracodawca bądź instytucja właściwa (UWV).

Pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie od sześciu do czterech tygodni poprzedzających planowany poród. Musi przestać pracować na cztery tygodnie przed planowaną datą porodu.

Co najmniej 10 tygodni urlopu macierzyńskiego musi przypadać na okres po urodzeniu dziecka. Jeśli np. kobieta przestanie pracować na sześć tygodni przed urodzeniem dziecka, a dziecko urodzi się dwa tygodnie po spodziewanej dacie porodu, wtedy te dwa tygodnie doda się do 10 pozostających tygodni urlopu.

Ustawa o pracy i opiece, która weszła w życie 1 grudnia 2004 r. zawiera m.in. przepisy uprawniające do maksymalnie 10 płatnych dni na opiekę nad dzieckiem, prawo do urlopu

w przypadku adopcji dziecka dla obojga rodziców, prawo do dwóch dni roboczych urlopu macierzyńskiego dla partnera i większą elastyczność w urlopach „rodzicielskich”.

Źródło:

<http://www.uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/index.aspx> (NL)

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof> (NL)

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Pracownicy

Zakres ustawy o pracy i wynagrodzeniu, w zależności od zdolności do pracy (WIA) obejmuje wszystkich pracowników najemnych, którzy są całkowicie lub częściowo niezdolni do pracy.

Daną osobę uznaje się za całkowicie lub częściowo niezdolną do pracy, jeżeli z powodu choroby lub niepełnosprawności nie może uzyskać wynagrodzenia, jakie zdrowy pracownik o podobnych kwalifikacjach i równoważnych umiejętnościach otrzymuje normalnie w regionie, gdzie dana osoba pracuje lub pracowała. Nie dokonuje się rozróżnienia na przyczynę niezdolności (inwalidztwo lub wypadek przy pracy). Świadczenia przysługują osobom z niezdolnością do pracy na poziomie co najmniej 35%.

Samozatrudniony

Osoby prowadzące działalność na własny rachunek, które stały się niezdolne do pracy nie są objęte powyższymi przepisami i muszą same zawrzeć umowę ubezpieczenia od ryzyka utraty zdolności do pracy.

Osoby częściowo niezdolne do podjęcia zatrudnienia mogą otrzymać świadczenia zależne od wynagrodzenia, które są wypłacane przez okres od 3 do 38 miesięcy. Wysokość świadczenia zależy od stopnia niezdolności do pracy, ostatnio pobieranego wynagrodzenia jako pracownik najemny oraz od wynagrodzenia pobieranego przy częściowej niezdolności do pracy. Jeżeli dana osoba nie pracuje, otrzymuje 75% ostatniego wynagrodzenia przez pierwsze dwa miesiące, a następnie 70% tego wynagrodzenia. Osoby częściowo niezdolne do pracy i wykonujące pracę zawodową otrzymują 75% różnicy między kwotą ostatniego wynagrodzenia i kwotą obecnego dochodu, jako dodatek do wynagrodzenia przez pierwsze dwa miesiące.

Dodatek do dochodu lub zasiłek mogą być wypłacane do ukończenia 65 roku życia.

W ramach systemu gwarancji dochodów dla osób w pełni niezdolnych do pracy (IVA) wypłaca się 75% ostatniego wynagrodzenia.

O świadczenie z tytułu inwalidztwa występuje się do UWV (Instytut Świadczeń Pracowniczych), które musi ocenić czy i w jakim stopniu osoba jest niezdolna do pracy. W tym celu, w okresie do 20 miesięcy od wystąpienia niezdolności do pracy, udzieli informacji, w jaki sposób należy ubiegać się o świadczenie. Dana osoba musi złożyć wniosek najpóźniej przed upływem 21 miesięcy.

Więcej informacji:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_pl.pdf (PL)

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia/vraag-en-antwoord/wia-recht-op-uitkering> (NL)

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Holandia nie przewiduje żadnych odrębnych przepisów w zakresie wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Także w sytuacji, jeśli wskutek wypadku przy pracy lub choroby zakładowej stał(a) się Pan(i) (częściowo) niezdolny (niezdolna) do pracy, musi Pan(i) złożyć wniosek o przyznanie świadczenia WIA.

Źródło: <http://www.uvw.nl/particulieren/ziek/ziek-wia-uitkering/bijna-2-jaar-ziek-wia/index.aspx> (NL)

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Ustawa o świadczeniach rodzinnych (AKW) dotyczy przyznawania świadczeń z tytułu posiadania dzieci do 18 roku życia. Kwota świadczenia (*Kinderbijslag*) zależy od wieku dziecka i liczby członków rodziny. Świadczenie to przyznawane jest przez Instytucję Ubezpieczeń Społecznych (*Sociale Verzekeringsbank SVB*). Może się starać o nie każdy zatrudniony przez holenderskiego pracodawcę rodzic. Zasiłek rodzinny może otrzymać rodzic, który zajmuje się wychowaniem dziecka swojego, ale także adoptowanego czy przybranego. Nie ma wymogu, aby dziecko mieszkał razem z rodzicem. Aby otrzymać pieniądze, należy być zarejestrowanym w Urzędzie Gminy oraz posiadać numer BSN (dawne SoFi). Po urodzeniu się dziecka, wystarczy zgłosić narodziny dziecka w swojej gminie, a informacja ta automatycznie zostanie przekazana do SVB. W ciągu 4 tygodni przesyłany jest list do rodzica upoważniający do pobierania zasiłku, począwszy od następnego kwartału. O przyznanie świadczenia można ubiegać się przez stronę internetową www.svb.nl lub drogą pocztową. Poniżej tabela (obowiązuje od lipca 2019 r.) przedstawiająca aktualne stawki świadczeń rodzinnych

Dla dzieci w wieku:	Kwartalna kwota świadczenia rodzinnego
0 – 5 lat	€ 221,49
6 – 11 lat	€ 268,95
12- 17 lat	€ 316,41

Rodzicom, którzy otrzymują zasiłek rodzinny *Kinderbijslag* może też przysługiwać dofinansowanie z tzw. budżetu rodzinnego. Dodatek ten od 2009 r. nosi nazwę *Kindgebonden budget*. Świadczenie to przyznawane jest w zależności od liczby i wieku dzieci i wysokości dochodów i majątku w rodzinie. Jest oferowany przez państwo rodzicom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej posiadającym dzieci do 18. roku życia. Na stronie internetowej www.toeslagen.nl w zakładce

„*Kindgebonden budget*” można dowiedzieć się więcej na temat tego świadczenia i obliczyć wysokość przysługującego dodatku. Świadczenie to wypłacane jest raz w miesiącu.

Do samodzielnego sprawdzenia czy to świadczenie nam przysługuje przydatny będzie kalkulator on-line (NL):

<http://www.belastingdienst.nl/rekenhulpen/toeslagen/>

Inne świadczenia związane z posiadaniem dziecka w Holandii to:

Dodatki do opieki na dzieckiem (*Kinderopvangtoeslag*, *Oppas-subsidie*)

Źródło: <http://www.svb.nl/> (NL/EN/DE)

<http://www.toeslagen.nl/> (NL)

<http://www.mojaholandia.nl/artukul/kindgebonden-budget> (PL)

https://www.svb.nl/int/nl/kinderbijslag/betaling/hoeveel_kinderbijslag_krijgt_u/index.jsp (NL)

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Holandii

Jeżeli osoba posiadająca status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku była zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy co najmniej 4 tygodnie, posiada prawo do pobierania swojego zasiłku w kraju, do którego wyjeżdża – przez okres 3 miesięcy (na wniosek bezrobotnego instytucja właściwa może wydłużyć ten okres maksymalnie o kolejne 3 miesiące). Wysokość tego świadczenia jest równa zasiłkowi wypłacanemu w Polsce. Dokumentem uprawniającym do transferu zasiłku jest funkcjonujący od 1 maja 2010 r. unijny dokument PD U2. Jest to zaświadczenie wydawane przez wojewódzkie urzędy pracy w sytuacji zachowania prawa do transferu za granicę zasiłku dla bezrobotnych, przyznanego na podstawie polskiego ustawodawstwa. Dokument PD U2 wydaje się na prośbę bezrobotnego z prawem do zasiłku po złożeniu wniosku oraz zaświadczenia z powiatowego urzędu pracy, w którym jest zarejestrowany.

W Holandii o zasiłek dla bezrobotnych występuje się w holenderskim urzędzie pracy (*UWV WERKbedrijf*).

Warunki nabycia zasiłku dla bezrobotnych (*WW-uitkering*) w Holandii

Ustawa o bezrobociu zabezpiecza pracowników i urzędników służby cywilnej, którzy utracili pracę przed finansowymi skutkami bezrobocia. Z dniem 1 października 2006 r. zaszły duże zmiany w wysokości i okresie pobierania zasiłku

Komu przysługuje zasiłek dla bezrobotnych:

Osobom w wieku poniżej 66 lat i 4 miesięcy (wiek emerytalny obowiązujący w 2019 r.);

- które straciły co najmniej 5 godzin pracy w tygodniu (lub tym co pracowali mniej niż 10 godzin w tygodniu – przynajmniej połowę czasu pracy);
- którym nie przysługuje już wynagrodzenie za ten utracony czas pracy;
- które mogą pracować;
- które nie pobierają zasiłku chorobowego ani renty z tytułu pełnej niezdolności do pracy ani renty chorobowej (IVA);
- które nie zwolniły się same z pracy, ani nie zostały zwolnione dyscyplinarnie;

- które nie otrzymują zasiłku dla osób niepełnosprawnych (WGA) (chyba że pracowali pobierając ten zasiłek i stracili pracę);
- które przepracowały 26 z 36 tygodni. Trzeba mieć przepracowane przynajmniej 26 tygodni w ostatnich 36 tygodniach przed pierwszym dniem rejestracji jako osoba bezrobotna. Nie wlicza się do tego okresu praca jako osoba samozatrudniona.

Dla niektórych grup zawodowych (np. artyści, muzycy i pracownicy branży filmowej, stosuje się niższy wymóg: 16 z 39 tygodni).

Wysokość zasiłku:

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych obliczana jest indywidualnie, w oparciu o średnią stawkę dzienną (*dagloon*) wnioskodawcy z okresów zatrudnienia. Przez pierwsze dwa miesiące bezrobotny otrzymuje 75% średniej stawki dziennej. W kolejnych miesiącach zasiłek wynosi 70% tej stawki. Średnia stawka dzienna to kwota, jaką średnio zarabiał pracownik w okresie zatrudnienia w czasie ostatniego roku do momentu zwolnienia. Średnia stawka dzienna nie może przekroczyć maksymalnej stawki dziennej ustalonej ustawowo.

Od kwoty zasiłku potrącają się składki na dodatek wakacyjny i ubezpieczenie chorobowe. W niektórych przypadkach potrącają się również składki emerytalne.

Dodatek wakacyjny wypłaca się w maju. Jeśli ostatni zasiłek wypłacany jest przed majem, wraz z nim wypłacany jest dodatek wakacyjny.

UWV potrąca od zasiłku obowiązkową składkę na ubezpieczenie chorobowe w wysokości 6,5%. Ponadto bezrobotny jest zobowiązany do opłacania odrębnej składki na obowiązkowe ubezpieczenie od kosztów leczenia w wybranej przez siebie firmie ubezpieczeniowej.

Składka emerytalna potrącana jest bezrobotnym, którzy spełniają następujące warunki:

- mają 40 lat lub więcej w momencie utraty pracy;
- u ostatniego pracodawcy objęci byli funduszem emerytalnym;
- mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Zasiłek jest wypłacany, co 4 tygodnie. UWV przelewa pieniądze na konto bezrobotnego. Bezrobotny otrzymuje odcinek, na którym zawarta jest informacja o wysokości zasiłku oraz potrącaniach.

W pewnych sytuacjach, jeżeli świadczenie jest niższe niż minimum socjalne (*sociaal minimum*), dana osoba jest uprawniona do złożenia wniosku o dodatek na podstawie ustawy o świadczeniach uzupełniających (*Toeslagenwet*).

Po złożeniu wniosku o holenderski zasiłek dla bezrobotnych (*WW-uitkering*), UWV ma maksymalnie 4 tygodnie na wydanie decyzji o przyznaniu zasiłku dla bezrobotnych. Z decyzji tej można dowiedzieć się w jakiej wysokości przyznany został zasiłek i na jaki okres. Po przyznaniu zasiłku trzeba każdego miesiąca dostarczać informacje o swoich dochodach za miesiąc poprzedni. Obowiązek ten dotyczy osób bezrobotnych, które nie miały żadnych dochodów. Do tego celu służy specjalny formularz "INKOMSTENOPGAVE". Osoby posiadające kod DigID znajdą go po zalogowaniu do mijnUWV na www.uwv.nl. Osoby nie posiadające kodu DigID, muszą zamówić papierową wersję formularza, dzwoniąc na infolinię UWV, pod numer telefonu: 09009294 (w języku niderlandzkim).

Po otrzymaniu oświadczenia o dochodach (*Inkomstenopgave*), w czasie 3 do 10 dni, UWV prześle osobie bezrobotnej należną kwotę zasiłku na rachunek bankowy bezrobotnego wskazany we wniosku o zasiłek (*Aanvraag WW-uitkering*). Oznacza to, że pierwszy zasiłek można otrzymać w terminie do 10 dni roboczych od dostarczenia oświadczenia o dochodach. Formularz ten trzeba wysyłać każdego miesiąca, za który należy się zasiłek dla bezrobotnych.

Długość wypłaty zasiłku:

Osoba, która spełnia jedynie wymagany okres przepracowanych tygodni pracy, otrzymuje zasiłek przez okres maks. 3 miesięcy. Osoba, która otrzymywała zarobki przez okres przynajmniej 52 dni w 4 z 5 lat kalendarzowych poprzedzających rok, w którym stała się osobą bezrobotną otrzyma zasiłek przez dłuższy okres. Okres wypłaty zasiłku będzie uzależniony wtedy od historii zatrudnienia. Do tej pory zasiłek był wypłacany przez tyle miesięcy ile było przepracowanych lat (maks. 38 miesięcy). Od stycznia 2016 r. czas pobierania holenderskiego zasiłku stopniowo skracał się. Od drugiego kwartału 2019 r. maksymalny czas jego trwania wynosi 24 miesiące (2 lata). Ponadto, od 1 stycznia 2016 r. zmienił się sposób wypłacania zasiłków dla bezrobotnych. Osoby pracujące w Holandii przez pierwsze 10 lat, za każdy rok przepracowany będą mogli otrzymać tylko 1 miesiąc zasiłku dla bezrobotnych. Prawo do zasiłku wygasa w każdym przypadku w dniu, w którym osoba osiągnie wiek emerytalny (66 lat i 4 miesiące w 2019 r.), a wtedy można wystąpić z wnioskiem o emeryturę.

Źródło:

<http://zasilek.nl/> (PL)

<http://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/> (NL)

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_pl.pdf (PL)

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

Znalezienie zakwaterowania nie należy w Holandii do rzeczy łatwych. Mała podaż niedrogich mieszkań występuje w szczególności w rejonie *Randstad* (zachodnia konurbacja położona pomiędzy dużymi miastami: Amsterdamem, Hągą, Rotterdamem i Utrechttem). Trudno również znaleźć zakwaterowanie w miastach uniwersyteckich, takich jak Lejda i Groningen .

Wynajmując mieszkanie w Holandii, najemca płaci z reguły kaucję w wysokości jednomiesięcznego czynszu. Kaucja zwracana jest po upływie okresu najmu. Okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 1 miesiąc. Najemcy mają dosyć dobrą ochronę prawną w Holandii. W przypadku wątpliwości dotyczących wysokości czynszu można skontaktować się z którąś z 62 komisji zajmujących się wynajmem (*huurcommissies*).

Informacje o kredytach hipotecznych można uzyskać w bankach lub innych instytucjach pożyczkowych. W Holandii kredyty hipoteczne zaciąga się z reguły na 30 lat. Kredytobiorcy przysługuje ulga podatkowa przy spłacie odsetek. Kupno nieruchomości wiąże się z koniecznością uiszczenia państwowego podatku w wysokości 6%.

Ceny wynajmu domów są bardzo zróżnicowane i zależą głównie od lokalizacji i standardu (€ 225–€ 1000 miesięcznie, na wsi: € 200–€ 900 miesięcznie). Zakup domu w mieście to wydatek co najmniej € 150.000, a na wsi od € 65.000). Cena wynajmu pokoju w Amsterdamie wraz z opłatami za media to wydatek ok. € 350–€ 800.

W wielu przypadkach można ubiegać się o dodatek mieszkaniowy (*huurtoeslag*). Przykładowo, jeżeli mamy przynajmniej 23 lata, a nasz roczny dochód (dane za 2019 r.) nie przekroczył 22.700 euro (osoba mieszkająca w pojedynkę) lub 30.825 euro (osoba mieszkająca ze współmałżonkiem lub partnerem) i kwota czynszu wynosi między 225,08 a 720,42 euro miesięcznie, możemy ubiegać się o dodatek mieszkaniowy. Zasady i wysokość Zależy on od dochodu, majątku, wieku i sytuacji rodzinnej wnioskodawcy. Na stronie <http://www.belastingdienst.nl/rekenhulpen/toeslagen/> można wyliczyć samemu on-line czy i w jakiej wysokości będzie nam przysługiwał dodatek mieszkaniowy.

Szczegółowe informacje na temat dodatku mieszkaniowego można znaleźć na:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/toeslagen/content/kan-ik-huurtoeslag-krijgen> (NL)

<https://www.mojaniderlandia.pl/zycie-w-holandii/huurtoeslag-kilka-slow-o-dodatku-mieszkaniowym-i-warunkach-ktore-nalezzy-splnic-aby-go-otrzymac-3234.html> (PL)

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prime/toeslagen/huurtoeslag/> (NL)

Przydatne strony internetowe przy poszukiwaniu zakwaterowania:

<http://www.directwonen.nl> (NL, EN)

<http://www.travellerspoint.com/budget-accommodation-en-co-2.html> (EN)

<http://kamernet.nl/> (NL)

<http://kopen.marktplaats.nl/huizen-en-kamers/c1032.html> (NL)

<http://www.speurders.nl/overzicht/woningen-te-huur/> (NL)

<http://www.jaap.nl/> (NL)

3.2. Prawo jazdy

W Unii Europejskiej nie istnieje obecnie jednakowe dla wszystkich krajów prawo jazdy, ale Państwa Członkowskie UE wprowadziły “*Wspólnotowy Wzór*” *prawa jazdy*. Ten wspólny wzór zapewnia, że prawa jazdy wydane w jednym kraju UE są uznawane w innych Państwach Członkowskich.

Nie ma konieczności zamiany prawa jazdy wydanego w jednym kraju na nowe w innym kraju UE do którego się przenosimy, chociaż część osób wymienia je ze względów praktycznych. Dokument wydany w jednym kraju UE zachowuje ważność do daty na nim wpisanej (z reguły przez 10 lat od dnia wydania)

3.3. System edukacji

Obowiązek szkolny w Holandii dotyczy wszystkich dzieci w wieku od 5 do 16 lat, które mieszkają w Holandii – niezależnie od ich obywatelstwa. Uczniowie po 16 roku życia, jeśli nie mają tzw. kwalifikacji startowych, mają obowiązek uczyć się do 18 roku życia. Kwalifikacje startowe to: dyploma havo, vwo i mbo (niveau 2 lub wyżej).

Dziecko musi rozpocząć naukę w szkole nie później niż pierwszego dnia miesiąca następującego po piątym urodzinach. Jeśli więc dziecko urodziło się 22 lutego, to musi pójść pierwszy raz do szkoły 1 marca. Większość (99%) dzieci rozpoczyna naukę w szkole w wieku 4 lat. Podczas tego dodatkowego roku, dzieci przyzwyczajają się do chodzenia do szkoły i mają możliwość uczenia się, rozumienia i mówienia w języku niderlandzkim. Odnosi się to szczególnie do tych dzieci, które posługują się innym językiem w domu. Dziecko, które nie osiągnęło jeszcze wieku obowiązkowej edukacji, np. mające 4 lata, nie podlega obowiązkowi szkolnemu po zapisaniu się do szkoły.

Dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu w pełnym wymiarze do zakończenia roku szkolnego w roku, w którym ukończy ono 16 lat. Obowiązek szkolny nie kończy się wtedy, ponieważ następuje później częściowy obowiązek szkolny. Oznacza to, że młody człowiek musi uczęszczać na zajęcia co najmniej 2 dni w tygodniu do szkoły zawodowej lub instytucji kształcącej dorosłych lub instytucji wskazanych przez Ministra Edukacji. W przypadku łączenia kształcenia w szkole zawodowej z praktykami, obecność w szkole może być mniejsza niż 2 dni w tygodniu. Częściowy obowiązek szkolny można łączyć z wykonywaniem pracy. Młodzi ludzie, którzy kończą edukację po zakończeniu roku szkolnego, w którym ukończyli 17 lat nie podlegają już częściowemu obowiązkowi szkolnemu.

Więcej informacji:

<http://www.spk-haga.nl/> (PL)

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht> (NL)

<https://polonia.nl/2018/05/28/system-edukacji-holandii/> (PL)

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

Uznanie dyplomu (nostryfikacja) jest ważne i czasem niezbędne, jeżeli planujemy studiować lub pracować w Holandii.

W Polsce nostryfikacją zagranicznych dyplomów ukończenia studiów zajmuje się Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej: <https://nawa.gov.pl/uznawalnosc/informacje-dla-uczelninostryfikacja-dyplomow>

W Holandii uznawaniem zagranicznych dyplomów zajmują się 2 eksperckie centra:

1. de Nuffic w Hadze - dyplomy wyższych uczelni.

NUFFIC

P.O. Box 29777

Kortenaerkade 11

NL - 2502 LT The Hague

Tel.: (00 31) 70 426 0260

Fax: (00 31) 70 426 0399

<http://www.nuffic.nl>

2. The foundation for Cooperation between Vocational Education, Training and the Labour Market (SBB) - dyplomy średnich szkół zawodowych.

Razem tworzą one jedną strukturę o nazwie: Internationale Diploma Waardering - IDW

Sprawdzenie czy dyplomy/kwalifikacje zdobyte w Polsce lub innych krajach UE będą honorowane w Holandii czy muszą być uznane przez odpowiednią holenderską instytucję jest możliwe na stronie internetowej:

<https://www.epnuffic.nl/en/diploma-recognition/recognition-of-your-profession-in-the-netherlands>
(EN, NL)

Uznanie dyplomu przez IDW: składa się podanie o uznanie dyplomu w IDW (*Internationale Diploma Waardering - IDW*).

Więcej informacji: <http://www.idw.nl/>

Dla osób zamierzających podjąć pracę:

1. Osoby bezrobotne i poszukujące pracy mogą zgłosić się do Instytutu Wykonawczego Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV WERKbedrijf). UWV WERKbedrijf złoży podanie o uznanie dyplomu, poinformuje o niezbędnych dokumentach i zazwyczaj pokryje koszty.
2. Osoby poszukujące pracę, jednocześnie mające pracę: należy samemu złożyć podanie o uznanie dyplomu w IDW (jak wyżej).

Źródło:

www.nuffic.nl (NL/EN)

<https://www.duo.nl/particulier/international-student/studying-in-the-netherlands/evaluation-of-your-foreign-diploma.jsp> (EN)

www.idw.nl (NL/EN)

3.5. Kursy języka niderlandzkiego

Język niderlandzki (*Nederlands*) jest językiem indoeuropejskim z grupy języków germańskich. W wyniku podziału Niderlandów na Belgię i Holandię podzielił się na język flamandzki, używany w północnej części Belgii (Flandrii) i holenderski, oprócz Holandii używany również w Surinamie, Antylach Holenderskich i Arubie. Z powodu stosunkowo niewielkich różnic bardzo często flamandzki i holenderski uważane są jednak za jeden język.

W Polsce język niderlandzki jest wciąż językiem mało popularnym. Kursy tego języka odbywają się z reguły dla niewielkich grup osób, najczęściej w dużych polskich miastach. Warto śledzić aktualne oferty szkół językowych. W niektórych księgarniach można nabyć rozmówki polsko-niderlandzkie oraz podręczniki do nauki języka niderlandzkiego.

W samej Holandii niektóre gminy częściowo refundują koszty kursów oferowanych przez ośrodki ROC (*Regional Opleidings Centrum*). Osoby zainteresowane takimi kursami powinny się udać do najbliższego urzędu gminy i spytać się czy mają szansę na refundację. Dotyczy to kursów organizowanych przez ROC, które jako jedyne są dotowane przez państwo. Adresy ośrodków ROC w Holandii można znaleźć na stronie internetowej: <http://www.st-ab.nl/ad06d.htm>

Inne możliwości taniej nauki języka są szkoły *volksuniversiteit*, które oferują kursy po przystępnych cenach, od 250 do 317 euro za kurs. Aktualna oferta kursów na stronie internetowej:

<http://cms.volksuniversiteit.nl/>

Dla osób, które opanowały podstawy języka, interesującą opcją mogą być darmowe konwersacje w języku niderlandzkim organizowane na terenie całego kraju. Więcej informacji na stronie internetowej <http://www.hetbegintmettaal.nl/>

Przydatne adresy internetowe:

www.tppn.pl – Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Niderlandzkiej

www.kfn.uni.wroc.pl/ – Katedra Filologii Niderlandzkiej

Kursy internetowe języka holenderskiego (z wykorzystaniem języka angielskiego):

<http://www.dutchgrammar.com/pl/index.php> (PL)

<http://www.learn dutch.org/> (EN)

Wiele filmów i szybkich kursów języka niderlandzkiego dostępnych jest na internetowym serwisie youtube (wyszukiwana fraza: „learn Dutch“)

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

Opieka medyczna w Holandii jest objęta dwoma różnymi systemami ubezpieczeń, które się wzajemnie uzupełniają: ubezpieczeniem zdrowotnym oraz ogólnym ubezpieczeniem od szczególnych kosztów medycznych. Podstawą drugiego systemu jest ustawa o szczególnych kosztach medycznych (*Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten – AWBZ*).

Zgodnie z powyższą ustawą obowiązkowe ubezpieczenie obejmuje osoby zamieszkujące legalnie w Holandii lub osoby mieszkające w innym kraju, ale pracujące w Holandii i opłacające holenderski podatek od wynagrodzenia. Osoby te mają obowiązek wykupić ubezpieczenie zdrowotne zgodnie z przepisami ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym (*zorgverzekeringswet*).

Osoba objęta ubezpieczeniem zdrowotnym zgodnie z przepisami ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym jest uprawniona do świadczeń medycznych. Dostępne są dwa główne rodzaje polis ubezpieczeniowych zdrowotnych: polisy oparte na świadczeniach rzeczowych i polisy oparte na zwrocie kosztów medycznych. Ubezpieczyciel wydaje certyfikat rejestracji stanowiący dowód ubezpieczenia, który ubezpieczony przedstawia zwracając się o opiekę medyczną. Zawarcie umowy ubezpieczenia zdrowotnego z zakładem ubezpieczeń zdrowotnych automatycznie zapewnia danej osobie ubezpieczenie przewidziane w ustawie o szczególnych kosztach medycznych.

Osoby mieszkające w Holandii, powinny się zarejestrować u lekarza ogólnego (*huisarts*). Można wybrać samemu lekarza, ale wybór jest ograniczony do lekarzy dostępnych w okolicy. Większość lekarzy ogólnych ma godziny przyjęć w określonym czasie, na które trzeba się wcześniej umawiać. Jeżeli wystąpi konieczność leczenia specjalistycznego, lekarz ogólny przepisuje skierowanie do konkretnego specjalisty. Wyjątkiem od tej zasady jest leczenie stomatologiczne i leczenie w wyniku następstw nieszczęśliwych wypadków.

Dla osób ubezpieczonych w Holandii poprzez fundusz ubezpieczenia zdrowotnego, leczenie u lekarza ogólnego jest bezpłatne. Jeśli dostaniesz skierowanie do innego specjalisty od swojego lekarza ogólnego, to leczenie będzie również bezpłatne. Przepisane lekarstwa, które są na liście leków

refundowanych są również bezpłatne. Jeżeli ubezpieczony wybierze lekarstwo, którego cena przekracza pułap refundacji, musi sam zapłacić różnicę.

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_pl.pdf (PL)

3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne

Pracodawca nie ma (inaczej niż w Polsce) obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne pracownika. Od dnia 1 stycznia 2006 r. opłacanie składki na ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkiem każdej osoby zameldowanej w Holandii. Co do zasady, obowiązek opłacania składki zdrowotnej obciąża pracownika. Bez samodzielnego opłacania takiej składki, pracownik nie będzie miał prawa do korzystania z bezpłatnych usług medycznych w Holandii. Miesięczna kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne waha się najczęściej w granicach 95 - 120 euro, w zależności od ubezpieczyciela oraz od zakresu ubezpieczenia. Koszty opieki lekarza pierwszego kontaktu, lekarstw czy opieki szpitalnej pokrywane są częściowo z polisy ubezpieczeniowej. Polisę ubezpieczeniową wykupuje się w towarzystwie ubezpieczeniowym. Jakkolwiek pakiet podstawowego ubezpieczenia jest jednakowy we wszystkich towarzystwach, istnieją pomiędzy nimi różnice dotyczące wysokości składek. Istnieje możliwość wykupienia ubezpieczenia uzupełniającego. Dzieci do 18 roku życia ubezpieczone są bezpłatnie w ramach ubezpieczenia swoich rodziców. Można również zapytać swojego pracodawcę, czy podpisał umowę dotyczącą ubezpieczenia grupowego, a jeśli tak, to czy istnieje szansa skorzystania z tego rozwiązania. Warto zapoznać się ze stroną internetową www.kiesbeter.nl (NL).

Ubezpieczyciel świadczący ubezpieczenie zdrowotne udziela szczegółowych informacji na temat wszystkich świadczeń, do jakich dana osoba jest uprawniona na podstawie ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym oraz ustawy o szczególnych kosztach medycznych. Ubezpieczeni na podstawie ustawy o ubezpieczeniach zdrowotnych są uprawnieni m.in. do opieki medycznej, która obejmuje usługi świadczone przez lekarzy rodzinnych, specjalistów, psychologów i ginekologów. Świadczenia te muszą być dostarczone przez te osoby. Jeżeli dane świadczenia nie są związane z zastrzeżonymi usługami, które muszą znajdować się w rejestrze i których nazwa jest chroniona w ustawie o zawodach lekarskich, mogą ich udzielać inne osoby. Świadczenia te obejmują m.in. dodatkowe badania laboratoryjne oraz opiekę pielęgniarską.

Osoby o niskich dochodach mają prawo do częściowego zwrotu kosztów ubezpieczenia świadczeń zdrowotnych (*zorgtoeslag*). Wysokość *zorgtoeslag* uzależniona jest od osiągniętych dochodów, im jest on wyższy tym mniejsze jest świadczenie otrzymywane z *Belastingdienst Toeslagen*. W 2019 r. maksymalna wysokość *Zorgtoeslag* wynosi:

99 euro miesięcznie - w przypadku osób nie będących w związku małżeńskim/partnerskim, lub

192 euro miesięcznie - w przypadku małżonków i zarejestrowanych partnerów podatkowych.

Stawki świadczenia w zależności od dochodu można znaleźć:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prime/toeslagen/zorgtoeslag/voorwaarden/inkomen/bedragen-zorgtoeslag-per-maand>

W 2019 r. limit dochodów rocznych dla osoby samotnej wynosi 29.500 euro, a dla osoby mieszkającej z małżonkiem/partnerem łączny dochód roczny wynosi 37.500 euro.

Ochrona ubezpieczeniowa jest dość podstawowa. Dlatego rekomenduje się wykupienie tzw. dodatkowej ochrony obejmującej ubezpieczenie od kosztów:

- podstawowych usług stomatologicznych ;
- fizjoterapii
- innego leczenia długoterminowego.

Ubezpieczenie podstawowe i dodatkowe nie muszą być wykupione w tej samej firmie ubezpieczeniowej.

Źródło:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/toeslagen/zorgtoeslag/> (NL)

<http://www.toeslagen.nl> (NL)

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgtoeslag> (NL)

<https://mojaholandia.nl/artukul/zorgtoeslag-2018-uzyskaj-zwrot-do-2000-euro-sprawdz> (PL)

<http://nasza-holandia.pl/index.php/opieka-zdrowotna> (PL)

Szczegółowe informacje o zasadach naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia pracownicze można uzyskać na stronie Instytutu Świadczeń Pracowniczych (*Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen, UWV*): <http://www.uwv.nl/>

3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Holandii

Z dniem 1 stycznia 2006 r. nastąpiły istotne zmiany dotyczące dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń medycznych w krajach UE/EOG. Dotychczasowy papierowy formularz E 111 przestał obowiązywać, zastąpiony przez plastikową Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie jest jednak dowodem ubezpieczenia w Narodowym Funduszu Zdrowia uprawniającym do świadczeń zdrowotnych na terytorium Polski. Oznacza to, że osoba ubezpieczona w NFZ może posługiwać się EKUZ wyłącznie w innych państwach członkowskich, w tym w Holandii.

EKUZ zawiera następujące informacje:

- Imię,
- Nazwisko
- Datę urodzenia
- PESEL
- Numer identyfikacyjny instytucji, która wydała kartę,
- Numer identyfikacyjny karty
- Data ważności karty

Informacje te, to jedyne dane zawarte na karcie. Każde państwo członkowskie wydaje kartę we własnym języku urzędowym, zawierającą ten sam zestaw danych.

Prawo do otrzymania Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego mają osoby ubezpieczone w Narodowym Funduszu Zdrowia. Każda osoba ubezpieczona, także członek rodziny, otrzymuje własną kartę. A zatem, gdy np. na wakacje wyjeżdża czteroosobowa rodzina, każdy jej członek, w tym dzieci, powinien zaopatrzyć się w EKUZ.

Karta jest wydawana osobom wyjeżdżającym **czasowo** do innego państwa członkowskiego, np.:

- w celach turystycznych;
- w celu odwiedzenia rodziny lub znajomych;
- w związku z krótką podróżą służbową;
- w celu podjęcia studiów;
- pracownikom oddelegowanym do pracy za granicę przez polskiego pracodawcę;
- osobom bezrobotnym w celu poszukiwania pracy.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie przysługuje osobom, które przestały podlegać polskiemu ustawodawstwu, np. w związku z podjęciem pracy w innym państwie członkowskim oraz osobom, których ubezpieczenie w NFZ wygasło.

Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego można uzyskać na kilka sposobów. Wniosek o kartę można złożyć:

- osobiście w oddziale NFZ;
- pocztą elektroniczną;
- przez ePUAP;
- faksem.

Adresy i numery telefonów Oddziałów Wojewódzkich NFZ i Delegatur można znaleźć na stronie internetowej: https://www.ekuz.nfz.gov.pl/hidden_main_page/info_ekuz

EKUZ uprawnia do korzystania z niezbędnych świadczeń zdrowotnych w innym państwie członkowskim w takim zakresie, który umożliwi kontynuowanie zaplanowanego pobytu w tym państwie w bezpiecznych warunkach z medycznego punktu widzenia.

EKUZ nie daje żadnych uprawnień, jeżeli celem podróży jest odbycie planowego leczenia. Karta uprawnia do korzystania w innych państwach z opieki tylko tych placówek, które działają w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia. Za leczenie prywatne pacjent musi zapłacić we własnym zakresie. W większości państw także placówki, działające w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia, pobierają pewne opłaty od ubezpieczonych. EKUZ nie zwalnia z poniesienia tych kosztów.

Więcej informacji:

<http://nfz.gov.pl/dla-pacjenta/nasze-zdrowie-w-ue/> – Narodowy Fundusz Zdrowia

<https://www.ekuz.nfz.gov.pl/wypoczynek/wyjezdzam-do/holandia>

<https://obywatel.gov.pl/ochrona-zdrowia-i-ubezpieczenia-spoleczne/ekuz-wniosek-o-europejska-karte-ubezpieczenia-zdrowotnego>

.....

Data przygotowania informacji:

Lipiec 2019 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Marcin Lewandowski z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.