

Systemy emerytalne
w wybranych krajach Europy:
Szwecji, Wielkiej Brytanii, RFN

Maj 1997

MAŁGORZATA DZIUBIŃSKA-MICHALEWICZ

Raport

Nr 108

Obecne dyskusje na temat kierunków przebudowy polskiego systemu emerytalnego skłaniają do poznania systemów funkcjonujących w innych krajach. W niniejszym opracowaniu zaprezentowano system szwedzki, jako reprezentatywny dla systemów funkcjonujących w krajach nordyckich, system brytyjski - oparty na modelu Beveridgea oraz najstarszy w historii ubezpieczeń społecznych - system niemiecki, wzorowany na modelu Bismarcka.

SZWECJA

Szwedzki system emerytalny znajduje się obecnie w stadium reorganizacji, podjętej w styczniu 1996 r. Przewiduje się jednak utrzymanie rozwiązań przejściowych jeszcze przez kilka lat. Urodzeni w 1934 r. i wcześniej będą otrzymywać świadczenia starego typu, a nowym systemem objęci zostaną urodzeni w 1954 r. i później. Natomiast z obydwu systemów korzystać mogą urodzeni w latach 1935 - 1954.

Szwedzki system emerytalny zbudowany jest na trzech zasadniczych segmentach (filarach):

- emeryturze podstawowej (państwowej),
- emeryturach uzupełniających, przysługujących osobom posiadającym wymagany okres uzyskiwania dochodu na określonym poziomie,
- emeryturach dodatkowych, nie wchodzących w skład systemu zabezpieczenia społecznego, tj. wynikających z układów zbiorowych i zakładowych, a także dobrowolnych.

Emerytura państwowa jak i emerytury uzupełniające (nazywane inaczej emeryturami powszechnymi) finansowane są według zasady *pay as you go* lub inaczej umowy międzypokoleniowej, zgodnie z którą obecnie zatrudnieni finansują świadczenia osobom otrzymującym świadczenia oczekując, że następna generacja uczyni to samo wobec nich.

Wyróżnić można trzy główne źródła finansowania systemów emerytalnych: budżet państwa, wpłaty pracodawców oraz składki ubezpieczonych. W odniesieniu do finansowania emerytur podstawowych udział poszczególnych podmiotów kształtuje się następująco:

- budżet państwa - ok. 22%,
- pracodawcy - ok. 67%,
- ubezpieczeni - ok. 11%.

Budżet państwa nie partycypuje natomiast w dofinansowywaniu emerytur uzupełniających, zasilanych przez pracodawców (90%) oraz ubezpieczonych (10%).

W szwedzkich systemach powszechnych stosowana była zasada określania z góry przyszłego poziomu świadczenia (*tzw. defined benefit*) i dostosowywania do tego

świadczenia aktualnego obciążenia na fundusz emerytalny, w oparciu o rachunek aktuarialny. Wysokość tych obciążeń kształtowała się do grudnia 1995 r. następująco¹:

- na emeryturę podstawową - 5,66%,
- na emeryturę uzupełniającą - 13%,
- na emeryturę częściową (dla osób w wieku 60 - 64 lat) - 0,5%.

Obciążenia te były w całości opłacane przez pracodawców oraz osoby pracujące na rachunek własny, a podstawą do ich poboru był cały fundusz płac. W nowym systemie (obowiązującym od 1 stycznia 1996 r.) odstąpiono od uprzedniej zasady dostosowywania aktualnych obciążeń emerytalnych do przyszłego świadczenia, na rzecz zasady *defined contribution*, czyli wprowadzenia dokładnie ustalonych bieżących składek. Ustalona została już wstępna wysokość tych składek na 18,5% wysokości wynagrodzenia (w takiej samej wysokości dla pracowników i pracujących na rachunek własny), z czego 16,5% zasilać będzie system *pay as you go*, a 2% ma być kapitalizowane. Składki mają być płacone w połowie przez pracodawcę, w połowie przez pracownika i rejestrowane na indywidualnych rachunkach. Te indywidualne rachunki (konta emerytalne) mają za zadanie pokazać wkład każdego ubezpieczonego w finansowanie systemu.

W Szwecji ustawowy wiek emerytalny dla obu płci wynosi 65 lat, z możliwością wcześniejszego skorzystania z uprawnień emerytalnych w zamian za obniżenie świadczenia. Rozważana jest jednak możliwość wprowadzenia elastycznego wieku emerytalnego, począwszy od 61 roku życia, bez formalnego górnego limitu. Istnieje ponadto instytucja tzw. emerytury częściowej (*delpension*), do której prawo mają osoby w wieku 60 - 64 lat osiągające dochody uprawniające do emerytury uzupełniającej przez 10 lat po ukończeniu 45 roku życia. Osoby te muszą zmniejszyć czas pracy o co najmniej 5 godzin tygodniowo (lub połowę, jeśli pracują na rachunek własny), przy czym emerytura częściowa kompensuje utracony w ten sposób dochód w 65%. Zasadnicza różnica pomiędzy wcześniejszym przejściem na emeryturę a emeryturą częściową polega na tym, że w pierwszym przypadku emerytura ulega trwałemu zmniejszeniu o określony procent, natomiast emerytura częściowa powiększa dochody, od których obliczane są przyszłe punkty emerytalne.

¹ M. Księżopolski, *Powszechne emerytury bazowe w krajach nordyckich*, w: *Bazowe systemy emerytalno-rentowe w świecie*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, "Studia i Materiały", Warszawa 1993, z. 16, s. 142.

Ubezpieczenia emerytalne są administrowane przez Narodowy Urząd Ubezpieczeń Społecznych (*Riksforsäkringsverket*), któremu podlega 25 powszechnych kas ubezpieczeń społecznych na szczeblu regionalnym, a im z kolei podlega ok. 375 biur regionalnych. Sprawy sporne rozstrzygane są przez dwuinstancyjne sądy ubezpieczeń społecznych.

I. Emerytura podstawowa (pierwszy filar)

Dążenie do zapewnienia wszystkim ludziom starszym co najmniej minimalnego poziomu życia zaowocowało wprowadzeniem w 1956 r. emerytury podstawowej (zwanej też bazową lub ludową - po szwedzku *folkspension*). Świadczenie to przysługuje wszystkim obywatelom szwedzkim zamieszkującym w kraju lub na granicy, nie posiadającym innych uprawnień emerytalnych. Cudzoziemcy uzyskują prawo do tego świadczenia po odpowiednio długim zamieszkiwaniu w Szwecji. Do 1992 r. emerytura podstawowa wypłacana była w równej wysokości wszystkim uprawnionym i wynosiła 96% tzw. wielkości bazowej dla jednej osoby uprawnionej oraz 157% dla małżonków. Wielkość bazowa jest liczbą teoretyczną, mającą jednak istotne znaczenie w ustalaniu wysokości wielu świadczeń socjalnych. Waloryzacja emerytur podstawowych odbywa się poprzez przeliczanie tej wielkości bazowej 1 stycznia każdego roku na podstawie wskaźnika wzrostu cen towarów i usług.

Wysokość minimalnej emerytury podstawowej kształtuje się na poziomie ok. 43% średniego dochodu robotnika po opodatkowaniu. Dochody z emerytur podlegają w Szwecji opodatkowaniu, ale skala podatkowa jest jednak tak skonstruowana, że w praktyce osoby otrzymujące jedynie emerytury podstawowe nie płacą od nich podatków. W nowym systemie emerytalnym nie przewiduje się żadnych zmian odnoszących się funkcjonowania tego segmentu zabezpieczenia emerytalnego.

II. Emerytury uzupełniające (drugi filar)

Emerytury uzupełniające (wprowadzone w 1960 r.) mają za zadanie rekompensatę utraconego zarobku i ich wysokość uzależniona jest od uprzednio uzyskiwanej płacy i lat zatrudnienia.² Do nabycia prawa do tego świadczenia wymagany jest minimalny okres zatrudnienia wynoszący 3 lata oraz osiągnięcie w tym

² O. Kangas, J. Palme, *The Development of Occupational Pensions in Finland and Sweden: Class Politics and Institutional Feedbacks*, Swedish Institute for Social Research, "Reprint Series" No. 490, p. 222.

okresie dochodów przekraczających pewien określony pułap. W Szwecji emerytury uzupełniające otrzymuje ok. 74% osób w wieku emerytalnym. Powszechne świadczenie obywatelskie (pierwszy filar), jak i emerytury dodatkowe (drugi filar) posiadają finansową gwarancję państwa.

Wysokość emerytury uzupełniającej wynosi 60% średniego dochodu z 15 najlepszych lat pracy, a wymiar świadczenia oblicza się w następujący sposób³:

$$0,60 \times N \times P \times S$$

gdzie: N - liczba lat zatrudnienia (minimum 3 lata),

S - wielkość bazowa,

P - średnia punktów emerytalnych z 15 najlepszych lat, a liczbę punktów emerytalnych za dany rok oblicza się odejmując od wielkości dochodu indywidualnego wielkość bazową i dzieląc różnicę przez wielkość bazową:

$$P_e = \frac{\text{dochód indywidualny} - \text{wielkość bazowa}}{\text{wielkość bazowa}}$$

Nie jest brana pod uwagę ta część dochodu, która przekracza 7,5 raza wielkość bazową. Do uzyskania pełnej emerytury wymagane jest posiadanie punktów emerytalnych z 30 lat pracy. W przypadku krótszego czasu pracy wielkość świadczenia ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Realną wysokość tej emerytury zapewnia zwiększająca się wraz z kosztami utrzymania emerytura bazowa. Nie ma natomiast indeksacji płac, co oznacza także brak związku pomiędzy emeryturą a płacami aktualnie zatrudnionych.

Przyjęcie zasady, że podstawą wymiaru świadczenia jest płaca z 15 najkorzystniejszych lat, nie skłaniało do intensywnej pracy w dłuższym okresie. System ten, zdaniem jego krytyków, nie realizował także w pełni założonej funkcji redystrybucyjnej (od lepiej zarabiających do osób o niższej płacy). Przyjęte zasady kreowały bowiem stałą dystrybucję od tych z długim stażem pracy i względnie

³ M. Książkowski, *Powszechne systemy bazowe...*, op.cit. s. 151.

stabilnymi płacami w całym cyklu zawodowym do osób o stosunkowo krótkim okresie zatrudnienia i zróżnicowanym poziomie wynagrodzeń.

Z tego też względu w nowym systemie emerytalnym starano się o ściślejsze powiązanie wysokości świadczenia z uprzednim wynagrodzeniem i okresem zatrudnienia oraz z ograniczeniem redystrybucji między poszczególnymi grupami ludności. Podstawą uzyskiwania świadczenia ma być wynagrodzenie z całego cyklu zawodowego, co stanowić ma zachętę do wydłużania okresu pracy. Pracownik decydujący się na krótszy czas zatrudnienia będzie musiał liczyć się z niższym świadczeniem emerytalnym. Zmniejszyć się mają tym samym rozmiary dystrybucji od osób z długoletnim stażem pracy oraz pracowników fizycznych.⁴

Zakłada się utrzymanie w nowym systemie ustalania emerytury uzupełniającej pułapu dochodowego, do wysokości którego naliczane są obciążenia emerytalne. Pułap ten będzie automatycznie powiększany w tempie wzrostu płac realnych. Ważną zmianą jest przyznanie uprawnień do świadczeń emerytalnych rodzicom za okres sprawowania opieki nad dzieckiem, a także za czas studiów i obowiązkowej służby wojskowej. Zasadniczej zmianie ulec ma natomiast sposób indeksowania tego świadczenia emerytalnego - będzie ono w nowym systemie zwiększać się wraz ze wzrostem płac. W miejsce dotychczasowych obciążeń na przyszłe świadczenie emerytalne wprowadza się składki, opłacane w połowie przez pracodawców i pracowników.

Zmiany systemu emerytur uzupełniających sprowadzają się do:

- zmniejszenia zakresu powszechnych systemów emerytalnych na rzecz zwiększenia ubezpieczeniowego charakteru systemu,
- wydłużenia okresu branego pod uwagę przy ustaleniu wymiaru świadczenia, tak aby podstawą stawały się stopniowo dochody z całego okresu kariery zawodowej,
- odejścia od waloryzacji kwoty bazowej emerytury na rzecz waloryzacji płacowej całego świadczenia,
- wprowadzenia udziału własnego pracownika w finansowanie systemu,
- wprowadzenia możliwości otrzymania punktów emerytalnych za okresy: opieki nad dzieckiem, nauki, odbywania służby wojskowej oraz podziału uprawnień emerytalnych między małżonkami,
- wprowadzenia finansowania emerytur z bieżących składek.

Ogólnie istnieje społeczne przyzwolenie na wprowadzenie nowych rozwiązań, chociaż wysuwane są pewne zastrzeżenia. Niewątpliwie do tracących należeć będą

⁴ M. Dziubińska - Michalewicz, *Główne kierunki zmian w systemie emerytalnym Szwecji*, "Polityka Społeczna" nr 10 z 1996 r., s. 31.

wysoko i średnio zarabiający pracownicy umysłowi oraz kobiety pracujące w niepełnym wymiarze godzin, a generalnie osoby legitymujące się stosunkowo krótkim okresem zatrudnienia.

Obecnie stopień kompensaty dochodów netto przez emerytury uzupełniające (tzw. *replacement rate*) wynosi ok. 67 - 70%.

III. Dodatkowe systemy emerytalne (trzeci filar)

W ramach trzeciego filaru ubezpieczeniowego można wyodrębnić trzy rodzaje dodatkowych systemów emerytalnych⁵:

- programy emerytalne dla pracowników sektora publicznego,
- grupowe ubezpieczenia emerytalne,
- dobrowolne ubezpieczenia, o znaczeniu tylko marginalnym.

Organem nadzorującym instytucje ubezpieczeniowe administrujące programami ubezpieczeń dodatkowych jest Inspekcja Finansowa.

1. Programy emerytalne dla pracowników sektora publicznego

Głównym zadaniem tych programów jest zapewnienie pracownikom publicznym szczebla centralnego i lokalnego wyższego stopnia kompensaty dochodów aniżeli gwarantowany przez system emerytury uzupełniającej. Programy te są finansowane bezpośrednio z budżetu państwa, jak ma to miejsce w programie SPV obejmującym pracowników administracji centralnej, albo w ramach specjalnego funduszu, jak w przypadku programu KPA dla pracowników administracji lokalnej. Tymi obligatoryjnymi programami dodatkowymi, mającymi charakter wynegocjowanego planu emerytalnego, objęci są wszyscy pracownicy państwowi. Stopień kompensaty dochodów przez świadczenia emerytalne w programach emerytalnych dla pracowników sektora publicznego waha się od 67 do 73%.

2. Grupowe ubezpieczenia emerytalne

⁵ M. Książopolski, *Dodatkowe systemy emerytalne w krajach nordyckich*, w: *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, "Studia i Materiały" z. 9, s. 128.

Grupowe ubezpieczenia mają przede wszystkim gwarantować wyższy stopień kompensaty dochodów od tego, jaki zapewniają systemy publiczne. W rzeczywistości mają one charakter ubezpieczeń dodatkowych. Przynależność do nich jest obowiązkowa z wyjątkiem osób, których liczba godzin pracy jest niższa od wymaganego minimum oraz pracowników, których wynagrodzenie przekracza 10-krotność sumy bazowej.

Ubezpieczenia grupowe są w całości finansowane przez pracodawców, przy różnej wysokości obciążeń finansowych w relacji do wynagrodzeń, na przykład:

- dla pracowników umysłowych: 6-7% wynagrodzenia, określanego aktuarialnie na każdego ubezpieczonego,
- dla pracowników fizycznych: 3,26% płac,
- w przypadku grupowego ubezpieczenia na życie: 57 koron dla pracowników umysłowych oraz 0,65% płac dla pracowników fizycznych.

Obciążenia opłacane przez pracodawców na wszystkie rodzaje ubezpieczeń grupowych odpisywane są od podstawy opodatkowania.

2. 1 Program dla pracowników fizycznych (STP)

Program ten obejmuje pracowników fizycznych wynagradzanych w systemie godzinowym. Przynależność do niego rozpoczyna się od ukończenia 26 roku życia, a wypłata świadczenia występuje z chwilą ukończenia 65 roku życia. Świadczenia w pełnym wymiarze przysługuje osobom mającym 30-letni staż pracy w ramach STP, przy przepracowaniu każdego roku co najmniej 832 godzin. Świadczenie zmniejszane jest o 1/30 za każdy rok brakujący do 30 lat, przy minimalnym 3-letnim okresie zatrudnienia. Podstawą wymiaru świadczenia są dochody nie przekraczające 7,5-krotności wielkości bazowej, w okresie między 55 a 59 rokiem życia.

Pod uwagę bierze się dochody z trzech najlepszych lat tego okresu, według następującego wzoru:

$$E = 0,1 (a+ 1) \times b$$

gdzie:

E - emerytura,

a - średnia punktów emerytalnych z trzech najlepszych lat, obliczanych jako stosunek rocznego dochodu dodanej osoby do wielkości bazowej,

b - wielkość bazowa.

Wcześniejsze skorzystanie z prawa do emerytury STP nie jest możliwe. Można natomiast opóźnić przejście na emeryturę do ukończenia 70 roku życia. Świadczenie w tym przypadku jest zwiększane o 0,6% za każdy miesiąc dodatkowej pracy. Emerytury te są waloryzowane każdego roku, ale wzrost ten nie może być wyższy niż przyrost wielkości bazowej w danym roku.

Pracodawcy zobowiązani do prowadzenia programu ubezpieczeń dla pracowników fizycznych (STP) muszą wykupić polisę ubezpieczeniową w Towarzystwie Ubezpieczeń Rynku Pracy AMF, powołanym przez Konfederację Pracodawców Szwedzkich i centralę związków zawodowych pracowników fizycznych. Koszty tych ubezpieczeń STP są rozkładane na wszystkich uczestniczących w tym programie pracodawców. Każdego roku szacowana jest wysokość wypłat emerytalno-rentowych na dany rok, po czym dzieli się je na poszczególnych pracodawców, ustalając procentowy wymiar obciążeń finansowych w stosunku do płac.

2. 2. Program dla pracowników umysłowych (ITP)

Zasady ubezpieczenia emerytalnego dla pracowników umysłowych zawarte są w układzie zbiorowym między Konfederacją Pracodawców a Związkiem Zawodowym Pracowników Umysłowych. Do objęcia tym programem konieczne jest stałe zatrudnienie oraz wykonywanie pracy co najmniej przez 16 godzin tygodniowo. Wiek emerytalny wynosi 65 lat, ale świadczenie może być wypłacane już po ukończeniu 55 lat w zredukowanej wysokości. Minimalny staż pracy wynosi 3 lata. Do nabycia prawa do pełnej emerytury wymagane jest 30 lat składkowych, liczonych od ukończenia 28 roku życia.

ITP jest pomyślane jako dodatek do świadczeń przysługujących w ramach systemu emerytur uzupełniających. Program ten nie gwarantuje automatycznego wzrostu świadczeń w związku ze zmianami poziomu cen lub płac. Jednak w jego ramach tworzony jest specjalny fundusz rezerwowy, którego zadaniem jest zapewnienie środków na ewentualne podwyżki świadczeń. Podwyżki takie odbywają się każdorazowo wraz ze zmianą wysokości wielkości bazowej, a więc równocześnie z waloryzacją emerytur powszechnych.

Gwarancje wypłacalności świadczeń emerytalnych ITP, finansowanych w całości przez pracodawców, zapewnia:

- ubezpieczenie ich w Towarzystwie Ubezpieczeniowym SPP, prowadzącym ubezpieczenia grupowe i zarządzanym przez reprezentantów pracodawców i pracowników,

- tworzenie w przedsiębiorstwie rezerwy księgowej.

Na początku lat dziewięćdziesiątych funkcjonowało ok. 2,5 tys. funduszy rezerwy księgowej, obejmujących prawie 40% pracowników umysłowych.

W Szwecji, podobnie jak i w pozostałych krajach nordyckich, powszechne systemy emerytalne przeżywają trudności, spowodowane z jednej strony - obniżeniem tempa rozwoju gospodarczego, a z drugiej strony - wzrostem liczby świadczeniobiorców i rosnącymi wydatkami na świadczenia emerytalno-rentowe. Z tych to głównie względów wprowadzona została od 1 stycznia 1996 r. zmiana systemu emerytur uzupełniających, przy jednoczesnym dążeniu do ograniczania znaczenia emerytur podstawowych. Jednocześnie w związku z przystąpieniem Szwecji do Unii Europejskiej (od 1995 r.) wysuwane są coraz częściej argumenty na rzecz szybkiego rozwoju emerytur grupowych oraz prywatnych. Mają one zapewnić większą elastyczność w ustalaniu wysokości i struktury świadczeń, a także większą swobodę w zawieraniu umów między poszczególnymi partnerami społecznymi.

WIELKA BRYTANIA

Podstawę prawną systemu emerytalnego w Wielkiej Brytanii stanowi ustawa z 1975 r. (z późniejszymi zmianami) o zabezpieczeniu społecznym. Istnieją generalnie dwa rodzaje emerytur⁶:

- składkowe (*contributory retirement pension*),
- nieskładkowe (*non-contributory retirement pensions*).

I. Emerytura nieskładkowa

Emerytura ta ma charakter powszechnego świadczenia emerytalnego, przysługującego osobom zamieszkującym przez określony czas na terytorium Wielkiej Brytanii, które jednocześnie nie spełniają warunków do emerytury składkowej z tytułu ubezpieczenia. Liczba wypłacanych emerytur nieskładkowych stanowi obecnie niecały 1% całości wypłacanych emerytur. Emerytura ta, wypłacana wszystkim w jednakowej

⁶ M. Żukowski, *Państwowy system emerytalny w Wielkiej Brytanii - historia, zasady, tendencje, funkcje*, w: *Bazowe systemy ...*, *op.cit.*, s. 77.

wysokości ma za zadanie zabezpieczenie określonego minimum dochodów wszystkim osobom w wieku emerytalnym. Jest ona finansowana z ogólnych dochodów podatkowych państwa, a jej wysokość odpowiada 60% podstawowej emerytury składkowej, tj. ok. 33 funtów tygodniowo.

II. Podstawowe (państwowe) emerytury składkowe

Okolo 99% wypłacanych emerytur stanowią emerytury składkowe. Warunkiem nabycia uprawnień do tego rodzaju emerytur jest opłacanie składek. W systemie brytyjskim nie ma osobnych składek na poszczególne rodzaje ubezpieczenia społecznego - jedna składka daje tytuł do wszystkich świadczeń przysługujących w danej grupie ubezpieczonych. Istnieją cztery rodzaje (klasy) składek:

- pracownicy - wraz ze swymi pracodawcami - opłacają składki klasy 1,
- samodzielnie zarobkujący płacą składki klasy 2 i 4,
- osoby niepracujące, wyrażające chęć dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczenia - klasy 3.

Największą grupę (ok. 90%) wśród ubezpieczonych stanowią pracownicy, ale w ostatnich latach udział ich nieco się zmniejszył na rzecz pracujących na rachunek własny.

W klasie 2 oraz 3 składki ustalane są ryczałtowo, a w klasie 1 procentowo od zarobków. Składki opłacane są zarówno przez pracodawcę jak i pracownika, ale w różnych proporcjach. W latach 1977 - 1980 składka pracodawcy była 2-krotnie wyższa niż pracownika, Później, za rządów konserwatystów, składka pracodawcy była stopniowo obniżana i obecnie jest prawie zawsze niższa niż składka pracowników. Z opłacenia składki zwolniony jest pracownik, którego tygodniowy zarobek nie przekracza ustalonego dolnego limitu. Od części zarobku powyżej tego limitu wysokość składki ustalona została na 2%. Jeżeli natomiast zarobki przekraczają ustalony górny limit (wynoszący 147,6% przeciętnych tygodniowych zarobków brutto ogółu zatrudnionych mężczyzn), pracownik płaci składkę tylko od zarobków do tego limitu, natomiast jego pracodawca od całości wynagrodzenia. Ponadto wysokość składki jest zróżnicowana w zależności od tego czy dany pracownik jest objęty systemem emerytury dodatkowej (uzależnionej od zarobków tzw. SERPES - *State Earnings - Related Pensions Scheme*), czy też z niego zwolniony. W wielu sytuacjach, w których osoba nie może albo nie ma obowiązku opłacenia składek, może ona zostać skredytowana. Sytuacjami tymi są np. bezrobocie, macierzyństwo, opieka nad inwalidą.

Składki ubezpieczeniowe gromadzone są w Funduszu Ubezpieczenia Społecznego, z którego na bieżąco finansowane są wszystkie świadczenia ubezpieczeniowe. Wielkość dotacji budżetu państwa do tego Funduszu była zawsze niewielka, a począwszy od 1988 r. dotacja taka już w ogóle nie występuje. Ze względu na brak wyodrębnienia ryzyk ubezpieczeniowych (jedna składka obejmuje wszystkie świadczenia składkowe), nie można porównać wydatków z wpływami ze składek.

Emerytura składkowa bazować może na własnych składkach ubezpieczonego (emerytura kategorii A) lub na składkach męża (emerytura kategorii B). Wielka Brytania jest jedynym krajem Unii Europejskiej, w którym osobna emerytura przysługuje żonie na podstawie składek opłacanych przez jej męża. Emerytura składkowa przysługuje po osiągnięciu wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet). Normalnie wymagany okres opłacania składek wynosi 44 lata dla mężczyzn oraz 39 lat dla kobiet. Przewidziane są ułatwienia w spełnieniu tego warunku składkowego za okres np. bezrobocia, opieki nad dzieckiem itp. Jeżeli natomiast dana osoba zgromadziła składki w niewystarczającej wysokości, ale w co najmniej 25% wymaganego okresu, nabywa uprawnienia do emerytury proporcjonalnie obniżonej. Z tytułu odroczenia emerytury przysługuje jej zwiększenie, w okresie 5 lat od osiągnięcia wieku emerytalnego, tj. do 70 lat dla mężczyzn i 65 lat dla kobiet. Odroczenie za cały okres 5 lat oznacza jej zwiększenie o ok. 37%. Od 1 października 1989 r. zostały zniesione wszelkie ograniczenia łączenia emerytury z pracą.

Podstawowa emerytura składkowa jest waloryzowana począwszy od 1975 r. corocznie w kwietniu, od 1980 r. - według wskaźnika wzrostu cen. Emerytura ta stanowi ok. 16% - 20% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn i ok. 25 - 30% przeciętnych zarobków kobiet. Zarówno do emerytur składkowych, jak i nieskładkowych przysługują dodatki, zwiększające w znaczącym stopniu wysokość świadczenia, a mianowicie:

- stosunkowo wysokie dodatki rodzinne, na utrzymanie członków rodziny (*dependants*),
- zróżnicowany dodatek inwalidzki (*invalidity allowance*), w wysokości 21,3%, 13,3% lub 6,6% stawki emerytury kategorii A,
- dodatek z tytułu wieku (*age addition*) dla osób powyżej 80 lat,
- premia na Boże Narodzenie (*Christmas bonus*) w równej wysokości dla wszystkich uprawnionych.

Istnieje wiele możliwości zastąpienia państwowej emerytury podstawowej emeryturami dodatkowymi, głównie zakładowymi, a także od 1988 r. ubezpieczeniem

indywidualnym (prywatnym). Rząd konserwatywny znacznie rozszerzył owe możliwości "wyłączenia" z systemu państwowego, przyjmując założenie, że udział państwa powinien ograniczyć się jedynie do gwarantowania minimalnego dochodu. Natomiast za zapewnienie sobie wyższych dochodów powinien czuć się odpowiedzialny sam zainteresowany. Przekonanie takie spowodowało znaczny rozwój ubezpieczeń pozaobowiązkowych.

III. Systemy emerytur zakładowych i indywidualnych

Pracownik ma dość dużą swobodę wyboru formy zabezpieczenia sobie wyższych (ponad poziom zapewniany przez ubezpieczenia państwowe) dochodów na czas zaprzestania pracy zawodowej. Może przystąpić do systemu emerytur zakładowych, oferowanych przez pracodawcę, albo wybrać emeryturę indywidualną. Taka swoboda wyboru istnieje dopiero od 1986 r.

III. 1. System emerytur zakładowych

Emerytury zakładowe sklasyfikować można według kilku kryteriów. Przyjmując za kryterium zasięg systemu, wyróżnić można⁷:

- systemy obejmujące jedno przedsiębiorstwo,
- systemy branżowe, występujące szczególnie w tych gałęziach, w których funkcjonuje wiele małych firm o dużej mobilności wewnątrzbranżowej pracowników.

Ze względu na metody finansowania, wyróżnić można emerytury zakładowe oparte na:

- kapitalizacji składek,
- bieżącej repartycji składek (czyli systemie *pay as you go*).

Emerytury pracowników administracji centralnej funkcjonują w oparciu o system *pay as you go*. Wszystkie pozostałe systemy opierają się na kapitalizacji składek gromadzonych w funduszach, które odpowiednio inwestowane pokryją w przyszłości wydatki na emerytury obecnie zatrudnionych.

Ze względu na podmiot organizujący system, wyróżnia się:

- fundusze administrowane prywatnie, tworzone z reguły w większej firmie, którymi zarządzać mogą powiernicy indywidualni (pracownicy lub członkowie

⁷ M. Żukowski, *Dodatkowe systemy emerytalne w Wielkiej Brytanii*, w: *Dodatkowe systemy emerytalne ...*, op.cit., s. 95.

kierownictwa przedsiębiorstwa), względnie powiernicy zbiorowi (ustanowieni specjalnie dla administrowania systemem), albo towarzystwa powiernicze,

- fundusze prowadzone przez towarzystwa ubezpieczeniowe, na podstawie umowy pomiędzy pracodawcą a danym towarzystwem, przy wykorzystaniu polis ubezpieczeniowych.

Ze względu na sposób ustalania emerytury, w ramach systemów zakładowych, wyróżnia się:

- systemy z ustalonymi świadczeniami, w których emerytura stanowi określony odsetek zarobków pracownika,

- systemy z ustalonymi składkami, w których wysokość emerytury nie jest z góry określona, ale zależna od dochodu pochodzącego ze zgromadzonych i zainwestowanych składek.

III. 2. Emerytury indywidualne

Emerytury indywidualne są traktowane od 1986 r. jako alternatywne dla emerytur uzupełniających (zależnych od dochodu - SERPS), jak i emerytur zakładowych. Oparte są one jedynie na określonych składkach, a nie świadczeniach. Administrowanie funduszem ze składek powierzyć można wielu instytucjom, takim jak: towarzystwa ubezpieczeniowe, banki, towarzystwa budowlane lub powiernicze. W momencie przejścia na emeryturę za zgromadzony fundusz można nabyć od dowolnie wybranego towarzystwa, dożywotnią rentę. Ten sposób zabezpieczenia starości jest szczególnie atrakcyjny dla osób często zmieniających pracę, ponieważ emerytura indywidualna jest w pełni "przenośna" i nie związana z miejscem pracy.

III. 3. Finansowanie zakładowych systemów emerytalnych, wymiar świadczeń, zasięg dodatkowych systemów emerytalnych

Działalność dodatkowych systemów emerytalnych jest regulowana przez państwo i nadzorowana przez Urząd ds. Systemów Emerytalnych (wchodzący w skład Krajowego Urzędu Skarbowego). Warunkiem uznania systemu emerytalnego przez Urząd ds. Systemów Emerytalnych i uzyskania ulg podatkowych jest ustalenie składki pracownika nie przekraczającej 15% wynagrodzenia. W systemach emerytur zakładowych składka ta może być wyższa od 17,5% do 40% (dla wieku powyżej 61 lat).

Składka pracodawcy musi być na takim poziomie, aby nadwyżka nad aktywami nie przekraczała 5%.

Istnieją systemy zakładowe finansowane wyłącznie przez pracodawcę, ale w ok. 76% systemów składki płać także pracownicy. Do podstawy zarobków, od których naliczana jest składka, nie są wliczane pewne składniki wynagrodzeń, jak np. za nadgodziny, a także zarobki nie przekraczające 1,5-krotności podstawowej emerytury państwowej. Pracownik może na zasadzie całkowitej dobrowolności uiszczać dodatkową składkę dobrowolną, która podwyższy jego przyszłe świadczenie.

Składki opłacane przez pracownika na zakładowy system emerytalny lub na system emerytur indywidualnych są (do wysokości pewnego limitu) zwolnione z opodatkowania. Także przedsiębiorstwa uzyskują zwrot podatku od płaconych przez siebie składek. Z tych to względów, fundusze emerytalne uważane są za najbardziej korzystną pod względem opodatkowania formę oszczędności w Wielkiej Brytanii. W latach 1987 - 1993 państwo, chcąc zachęcić pracowników do występowania z systemu państwowych emerytur, oferuje specjalny rabat (*extra rebate*) dla wszystkich nowych systemów emerytur zakładowych.

Wyróżnia się kilka kategorii świadczeń z zakładowego systemu emerytalnego:

- świadczenia związane z przejściem na emeryturę (w większości systemów obowiązuje taki sam jak w systemie państwowym wiek emerytalny - 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn),
- wcześniejsze emerytury z powodu złego stanu zdrowia,
- odroczone emerytury,
- ryczałtowe świadczenia emerytalne,
- świadczenia związane ze zmianą pracy,
- świadczenia związane ze śmiercią pracownika (emeryta),
- renty wdowie (wdowca),
- jednorazowe świadczenia w związku ze śmiercią.

Emerytura nie może być wyższa niż $\frac{2}{3}$ ostatniego wynagrodzenia po 40 latach pracy, według formuły $\frac{1}{60}$ ostatniego wynagrodzenia za każdy rok pracy. W momencie przejścia na emeryturę można także uzyskać jednorazową wypłatę, zamieniając część emerytury na gotówkę. W systemach z ustalonymi składkami oraz w systemie emerytur indywidualnych można obecnie zamienić na gotówkę maksymalnie $\frac{1}{4}$ zgromadzonego funduszu.

Osobie opuszczającej zakład po co najmniej 2 latach pracy, system zakładowy musi zapewnić odroczoną (do wieku emerytalnego) emeryturę lub transfer do systemu emerytalnego w nowym miejscu pracy, względnie do polisy emerytury indywidualnej.

Nie ma obowiązku waloryzacji wypłacanych z systemu zakładowego świadczeń, poza wymogiem corocznego podnoszenia części emerytury odpowiadającej gwarantowanej emeryturze minimalnej.

Do systemów emerytalnych oferowanych przez pracodawców należy ok. 60% pracowników, a ok. 20% do systemów indywidualnych. Odsetek ten jest bardzo zróżnicowany w zależności od grupy społeczno-ekonomicznej i wielkości przedsiębiorstwa. Udział pracowników objętych zakładowymi systemami był najwyższy w grupie pracowników umysłowych średniego szczebla, a najniższy wśród robotników niewykwalifikowanych. Różnice te spowodowane są jednak przede wszystkim tym, czy w danej firmie w ogóle oferuje się dodatkowe zabezpieczenie społeczne. Generalnie im większa jest firma, tym większe jest prawdopodobieństwo posiadania przez nią zakładowego systemu emerytalnego. W małych firmach większą rolę odgrywają systemy emerytur indywidualnych.

W zdecydowanej większości (ok. 90%) funkcjonujące zakładowe systemy emerytalne oparte są na zasadzie z góry ustalonego świadczenia. W nielicznych przedsiębiorstwach (ok. 5%) pracodawcy decydują się na opłacanie części składek za pracowników przystępujących do systemu emerytur indywidualnych.

NIEMCY

W Niemczech, podobnie jak w omówionych powyżej krajach, system emerytalny skonstruowany jest na zasadach trzech filarów:

- systemu emerytur ustawowych, powszechnych (określanego jako pierwszy filar),
- systemu tworzonego przez pracodawców dla swoich załóg oraz wybranych grup pracowniczych,
- emerytur indywidualnych, realizowanych w towarzystwach ubezpieczeń na życie, bankach, prowadzących specjalne programy oszczędności celowych na okres zaprzestania aktywności zawodowej.

I. System emerytur ustawowych

W Niemczech już w 1889 r. wprowadzone zostało przez kanclerza Bismarcka ubezpieczenie emerytalno-rentowe dla robotników. W następnych latach rozszerzano przymus ubezpieczeniowy na kolejne grupy zatrudnionych: w 1911 r. - na urzędników, w 1923 r. - na górników, w 1938 r. - na rzemieślników.⁸ W 1972 r. miała miejsce znacząca reforma systemu ubezpieczeń emerytalnych, polegająca między innymi na:

- otwarciu systemu dla pracujących na rachunek własny i gospodyń domowych,
- wprowadzeniu elastycznej granicy wieku emerytalnego,
- zdefiniowaniu wysokości świadczeń dla osób osiągających najniższe zarobki.

W 1990 r. w wyniku unii gospodarczej, pieniężnej oraz socjalnej przekształcono system emerytalno-rentowy Niemiec Wschodnich (NRD) na system zachodnoniemiecki.

Niemieckie rozwiązania w zakresie ubezpieczeń emerytalnych oparte są na obligatoryjności świadczeń i licznych autonomicznych, samorządnych instytucjach ubezpieczeniowych. Z tego względu funkcjonują odrębne instytucje ubezpieczeniowe dla podstawowych grup pracowniczych np. 18 ubezpieczalni dla robotników, 2 ubezpieczalnie zawodowo-branżowe kolejarzy oraz ludzi morza, ubezpieczalnie gwareckie na poziomie federalnym dla górników, rolnicze kasy w ramach stowarzyszenia rolników, specjalne zakłady ubezpieczeniowe dla rzemieślników i pracujących na rachunek własny. Podstawą uprawnień do świadczeń jest opłacanie składki, proporcjonalnej do zarobków. W konsekwencji, wysokość świadczenia zostaje związana z wysokością dochodów z przeszłości i stażem pracy. Tylko jedna grupa społeczna, tj. najwyżsi urzędnicy państwowi tzw. *Beamte*, nie opłaca składek na zabezpieczenie emerytalno-rentowe.

Składki ubezpieczeniowe, udział środków państwowych w finansowaniu ubezpieczeń emerytalno-rentowych

W Niemczech składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe zawsze płacone były w połowie przez pracodawców oraz pracowników. Wysokość liczona jest od płacy brutto (do pewnej granicy, wynoszącej 200% wynagrodzenia brutto z poprzedniego roku), przy wykorzystaniu rachunków aktuarialnych, uwzględniających poziom świadczeń i przeciętny okres ich pobierania. Istotnym czynnikiem wpływającym na wysokość składki jest także relacja liczby świadczeniobiorców do liczby

⁸ S. Golinowska, *System emerytur ustawowych w Niemczech*, w: *Bazowe systemy ...*, op.cit., s. 48.

ubezpieczonych, zwana ilorazem emerytalnym. Wskaźnik ten obrazuje zarówno zmiany demograficzne, jak i zmiany zatrudnienia na rynku pracy.

Wysokość składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe robotników oraz urzędników kształtuje się obecnie na poziomie ok. 20%. Ze względu na spodziewane niekorzystne relacje liczby emerytów do pracujących, zakłada się stały wzrost poziomu składki do ok. 25% w 2020 r. oraz ok. 35% w 2030 r. W ubezpieczeniach dla pracujących na rachunek własny składki są pobierane według klas dochodów, przy utrzymywaniu także górnej granicy wymiaru składki. Poborem składek zajmuje się pracodawca, przesyłając wszystkie rodzaje składek z tytułu zabezpieczenia społecznego do Kasy chorych, która z kolei wysyła je do odpowiednich instytucji ubezpieczeniowych.

Jeszcze od czasów Bismarcka utrzymuje się praktyka dotowania z kasy państwowej niektórych instytucji ubezpieczeniowych. Na przykład, udział państwa w finansowaniu ubezpieczeń górniczych (łącznie z ubezpieczeniami zdrowotnymi dla rencistów i emerytów górniczych) dochodzi do 60%. Natomiast do ubezpieczeń robotników i urzędników dopłaca się tylko mały procent ich wydatków. Według szacunków, w 1997 r. udział dopłat państwa do systemu ubezpieczeń emerytalno-rentowych wynieść ma 15,1%. Przyjmuje się, że wysokość tych dopłat nie powinna przekraczać 20%, gdyż powyżej tej granicy system ubezpieczeniowy traci cechy ekwiwalentności.

Wiek emerytalny, wysokość świadczeń emerytalnych

W 1972 r. wprowadzono w RFN elastyczną granicę wieku, w którym można przechodzić na emeryturę, tj. od 63 roku życia (w szczególnych przypadkach nawet 62). Jednocześnie można kontynuować pracę po ukończeniu 65 lat. Ustawą z tegoż roku przewiduje, że w ciągu trzech lat, tj. między 63 a 65 rokiem życia, można uzyskać emeryturę częściową. Polega ona na częściowej pracy i jednoczesnym pobieraniu emerytury w wysokości 1/3, 1/2 lub 2/3 potencjalnego pełnego świadczenia.

Wymiar świadczenia emerytalnego zależy od następujących czynników:

- osobistej podstawy wymiaru (w postaci tzw. wskaźnika EP - *Entgeltpunkt*), wyrażonej jako stosunek indywidualnego dochodu z pracy do dochodu przeciętnego wszystkich ubezpieczonych,
- liczby lat opłacania składek,

- aktualnej wartości świadczenia emerytalnego, zależnej od wysokości średniej płacy netto.

Przy obliczaniu wysokości emerytury dodaje się wskaźnik EP z całego okresu kariery zawodowej. Jeżeli indywidualne wynagrodzenie ubezpieczonego dla danego roku było równe wynagrodzeniu przeciętnemu, to EP dla danego roku wynosi 1. W przypadku, gdy np. indywidualne wynagrodzenie było wyższe o 20%, to EP kształtuje się na poziomie 1,2.

Aktualna wartość świadczenia emerytalnego jest corocznie przeliczana w zależności od zmian przeciętnego wynagrodzenia netto. W lipcu 1995 r. wartość ta kształtowała się na poziomie 46,36 DM, a według prognoz, w lipcu bieżącego roku wynieść ma 47,70 DM.

Zgodnie z regułą obliczania wysokości emerytury, np. pracujący przez 35 lat i osiągający zarobki na poziomie o 30% wyższym od zarobków przeciętnych, po przejściu na emeryturę w drugiej połowie 1997 r. będzie otrzymywał następujące świadczenie bazowe:

$1,30$ (indywidualny wskaźnik EP) \times 35 (staż pracy) \times 47,70 DM (aktualna wartość świadczenia emerytalno-rentowego) = 2170 DM (emerytura bazowa).

Docelowo przyjmuje się, że emeryt uzyskujący wynagrodzenie na poziomie przeciętnego, po 45 latach pracy powinien uzyskać emeryturę w wysokości 70% bieżącego średniego wynagrodzenia netto.

W Niemczech nie obowiązuje kategoria minimalnego świadczenia emerytalnego ani rentowego, chociaż wprowadzona została pośrednio regulacja świadczeń najniższych. Od 1992 r. obowiązuje zasada podwyższania półtora raza niskich zarobków z okresu składowego do wysokości 75% udziału własnego wynagrodzenia w wynagrodzeniu przeciętnym. Ze względu na występujący problem niskich świadczeń emerytalnych, szczególnie w landach wschodnich (byłej NRD), jako rozwiązanie przejściowe wprowadzono tzw. dodatek socjalny (*Sozialzuschlag*). W najbliższym czasie nie należy się spodziewać zaakceptowania kategorii minimalnych świadczeń emerytalno-rentowych, finansowanych z funduszy ubezpieczeniowych. Nadal ściśle respektowana ma bowiem być zasada ekwiwalentności, tj. związek świadczenia z pracą, a nie z koncepcją aktualnych potrzeb życiowych.

II. Emerytury dodatkowe w Niemczech

Emerytury dodatkowe (drugi filar), są dobrowolną instytucją tworzoną z inicjatywy pracodawców dla swoich załóg lub wybranych grup pracowniczych w sektorze publicznym. Zakładowe systemy zakładowe powstawały już w Niemczech w połowie XIX wieku, a więc wcześniej aniżeli system ubezpieczeń Bismarcka, np. w zakładach Kruppa w 1858 r., w zakładach chemicznych BASF w 1879 r. W latach późniejszych, gdy rozwinął się system ubezpieczeń ustawowych, systemy te straciły nieco na znaczeniu i były traktowane jako systemy dodatkowe. Ich głównym celem było uzupełnienie świadczeń otrzymywanych z systemu bazowego. Szacuje się, że obecnie ok. 30% emerytów otrzymuje dodatkowo emeryturę zakładową, a prawie 70% zatrudnionych posiada do niej uprawnienia. Z reguły tylko względnie duże firmy są w stanie zafundować pracownikom system dodatkowych emerytur zakładowych, choć istnieją one także dla pracowników sektora publicznego np. urzędników administracji federalnej i krajowej, zatrudnionych na poczcie i kolei itp.

II. 1. Zasady tworzenia dodatkowych funduszy emerytalnych

Pracodawca, z którego dobrowolnej inicjatywy tworzone są systemy zakładowe świadczeń, wykorzystywać może różne instytucje finansowe do gospodarowania funduszami emerytalnymi. Są nimi⁹:

- tzw. rezerwa księgową,
- kasa emerytalna,
- kasa zapomogowa,
- ubezpieczenie bezpośrednie,
- ubezpieczenie realizowane przez instytucję ubezpieczeń ustawowych.

Rezerwa księgową

Najbardziej popularna jest rezerwa księgową, stosowana w 80 - 90% większych firm, tj. zatrudniających powyżej 1000 osób. Polega ona na tym, że pracodawca w zamian za odpisywanie części wynagrodzenia zobowiązuje się do wypłacania pracownikom świadczeń, tj. emerytury, renty inwalidzkiej oraz rent rodzinnych. Wysokość emerytury określana jest według zasad rachunku aktuarialnego, uwzględniającego nie tylko "wkład" finansowy i stopę procentową, ale także okres

⁹ S. Golinowska, *Emerytury dodatkowe w Niemczech*, w: *Dodatkowe systemy ...*, op.cit., s. 56-59.

pobierania świadczeń po zakończeniu działalności zawodowej. Środki pochodzące z części wynagrodzeń mogą być używane przez pracodawcę w sposób całkowicie dowolny, co stanowi niewątpliwą zachętę (oprócz możliwości uzyskiwania zwolnień podatkowych od tych kwot) do rozwijania systemów zakładowych. Najczęściej jednak gromadzone fundusze przeznaczone są na wewnętrzne potrzeby inwestycyjne firmy. Zakłady pracy prowadzące rezerwę księgową należą do specjalnego towarzystwa reasekuracyjnego.

Kasa emerytalna

Kasy te mogą być tworzone do obsługi pojedynczego zakładu pracy lub jako kasy koncernów, czy jako grupowe dla jednej branży zawodowej, np. pracowników budownictwa, przemysłu chemicznego itp. Ogółem istnieje w Niemczech obecnie ok. 160 kas emerytalnych, ale od dłuższego czasu ich liczba nie wzrasta.

Majątek kas pochodzi ze składek pracodawców i pracowników, opłacanych w różnych proporcjach: po połowie, z większym udziałem pracodawcy np. 2/3, całkowicie przez pracodawcę itp. Zgromadzone środki finansowe lokowane są zgodnie z zasadami nadzoru ubezpieczeniowego, ale tylko w ograniczonym zakresie we własnej firmie. Świadczenia kas generalnie muszą odpowiadać wielkości zebranego i powiększonego o wyniki lokat kapitału. Prowadzący kasy emerytalne pracodawcy nie korzystają w takim zakresie ze zwolnień podatkowych jak posiadający system rezerwy księgowej. Ponadto nie posiadają oni możliwości lokowania funduszy we własnym zakładzie, co czyni ten sposób gospodarowania funduszami emerytalnymi mniej atrakcyjnym w porównaniu z rezerwą księgową.

Kasa zapomogowa

Jest to instytucja pośrednia pomiędzy kasą emerytalną a znaną z polskich doświadczeń kasą zapomogowo-pożyczkową, gdyż oprócz świadczeń emerytalnych może także wypłacać zasiłki okolicznościowe, np. w sytuacji wystąpienia trudności materialnych. Najbardziej popularne są kasy zapomogowe w małych i średnich przedsiębiorstwach, jako pierwszy krok do utworzenia kas emerytalnych. Majątek tych kas, nie podlegający ogólnemu nadzorowi ubezpieczeniowemu, pochodzi z wpłat pracodawcy (bez partycypacji pracowników) oraz ewentualnych zysków z lokat. Często kasy użyczają swych funduszy pracodawcy w formie pożyczki.

Ubezpieczenie bezpośrednie

Pracodawca, zamiast tworzyć u siebie instytucję ubezpieczeniową, korzystać może z usług firm ubezpieczeniowych, wykupując dla swoich pracowników ubezpieczenie grupowe. Nierzadko pracodawcy zrzeszają się i zawierają umowy wspólne z instytucją ubezpieczeniową. Nie jest to jednak popularna forma tworzenia dodatkowego systemu emerytalnego, ze względu na mało atrakcyjne odpisy podatkowe i brak możliwości korzystania z zebranych funduszy składkowych np. na cele rozwojowe firmy.

Dodatkowe ubezpieczenia emerytalne, realizowane przez instytucje ubezpieczeń ustawowych

Pracodawca może wprowadzić dodatkowy system emerytalny w systemie instytucji realizujących ubezpieczenia ustawowe, opłacając dla swoich pracowników składki powyżej wyznaczonej granicy bazowej. Na tej podstawie uzyskuje się uprawnienia do wyższego świadczenia emerytalnego. To ubezpieczenie nie jest jednak rozpowszechnione i nie rozwija się.

II. 2. Zakres podmiotowy emerytur dodatkowych, wysokość otrzymywanych świadczeń

System emerytur zakładowych jest z reguły systemem zamkniętym, tj. mogą w nim uczestniczyć w zasadzie tylko pracownicy danej firmy. Uprawnienia mają też członkowie rodzin, często korzystający z ponadstandardowych świadczeń, np. rent dla rodziców, różnych zapomóg. Zdarza się niekiedy, że nie wszyscy pracownicy danej firmy mogą korzystać z systemu zakładowego. Pracodawca może utworzyć system emerytur dodatkowych tylko dla wybranej grupy pracowniczej, np. kadry kierowniczej, robotników głównej zmiany, ale także dla osób nie pracujących w firmie na etacie, np. członków rad nadzorczych, stale współpracujących pośredników handlowych.

W systemie emerytur zakładowych obowiązują podobne reguły dotyczące wieku emerytalnego jak w systemie emerytur ustawowych. Uprawnienia do nabycia do świadczeń związane są przeciętnie z okresem 10-letniego zatrudnienia w danej firmie. Pracownik ma prawo do emerytury zakładowej, mimo odejścia z firmy, ustalonej proporcjonalnie do faktycznie przepracowanych lat.

Obecnie systemy emerytur zakładowych pełnią funkcję wspomagającą w stosunku do systemu ustawowego. Wysokość emerytury dodatkowej, traktowanej jako uzupełniającej w stosunku do bazowej z systemu powszechnego, ustalana może być różnie. W systemie najbardziej popularnym jest to w zasadzie świadczenie traktowane jako zasilek emerytalny, ustalany kwotowo, w najniższej grupie wynagrodzeń nie przekraczający 200 DM. Emerytura dodatkowa może być jednak ściślej uzależniona od zarobków, szczególnie tych uzyskiwanych ostatnio, tj. dla każdego roku pracy w firmie ustala się procent ostatniego zarobku np. 0,4% i po 30 latach pracy roku pracy w firmie można otrzymać emeryturę dodatkową powiększoną o 12% ostatniego wynagrodzenia.

Państwo utworzyło pewne granice wysokości emerytur dodatkowych, zależnych od zarobków. Stosowana jest bowiem granica zastępowalności zarobków z okresu aktywności zawodowej przez świadczenie emerytalne (tzw. *replacement rate*), ustalona na 70% ostatnich zarobków netto świadczeniobiorcy. Może więc pojawić się przypadek wypłacania tylko emerytury zakładowej na poziomie minimalnym, przy jednocześnie wysokim świadczeniu z systemu bazowego, na skutek istniejących ograniczeń dotyczących wysokości sumy emerytury bazowej i dodatkowej. Z reguły kwoty dodatkowe nie są zbyt wysokie, np. przy zarobkach w wysokości 10 tys. DM jest to ok. 840 DM.

Analiza osób otrzymujących dodatkowe emerytury zakładowe według takich cech jak: płeć, wykształcenie oraz status społeczny wskazuje na występowanie następujących prawidłowości:

- świadczenia te otrzymują głównie mężczyźni,
- częściej pracownicy umysłowi niż robotnicy, przy czym emerytury tych pierwszych są przeciętnie 4-krotnie wyższe,
- emerytury dodatkowe najczęściej występują wśród zatrudnionych z wyższym wykształceniem, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

III. System emerytur indywidualnych (trzeci filar)

Emerytury dobrowolne indywidualne realizowane są w towarzystwach ubezpieczeń na życie oraz bankach, prowadzących specjalne programy oszczędności celowych na starość. System ten ma jeszcze znaczenie marginalne, a jego celem jest zapewnienie dodatkowych świadczeń, pozwalających na utrzymanie poziomu życia z okresu aktywności zawodowej. Atrakcyjność dodatkowego ubezpieczenia wynikać

może też z faktu istnienia w Niemczech wspomnianej klauzuli maksymalnej *replacement rate* w wysokości 70% płacy netto. Pracodawcy niemieccy wykorzystują też coraz częściej wspomniane instytucje do obsługi systemów emerytur zakładowych. Gdyby poddać analizie systemy emerytalne od strony instytucji, które je obsługują, to rozróżnienie między filarem drugim a trzecim może nastroczać pewne trudności.

Podsumowanie

Zaprezentowane systemy emerytalne trzech krajów - Szwecji, Wielkiej Brytanii oraz Niemiec posiadają pewne cechy wspólne, do których zaliczyć można:

- oparcie go na strukturze trzech filarów (segmentów), tj. systemie bazowym, uzupełniającym i dodatkowym,

- funkcjonowanie systemu bazowego jako powszechnego, obowiązkowego, gwarantowanego przez państwo i finansowanego repartycyjnie (według zasady *pay as you go* lub inaczej umowy międzypokoleniowej),

- funkcjonowanie drugiego filaru jako systemu zorganizowanego przez pracodawców dla swoich załóg lub wybranych grup pracowników,

- traktowanie emerytur zakładowych jako świadczeń dodatkowych w stosunku do systemu bazowego,

- mniejsze, choć wzrastające znaczenie trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego,

- podobny poziom zastępowalności wynagrodzeń przez świadczenie.

Oprócz cech wspólnych, jak pokazała to wyżej przeprowadzona prezentacja, systemy emerytalne w rozwiniętych krajach Europy zachodniej posiadają liczne właściwości swoiste. Są one głównie wynikiem tradycji historycznej, różnic politycznych oraz zróżnicowań w rozwoju społeczno-ekonomicznym danego kraju.