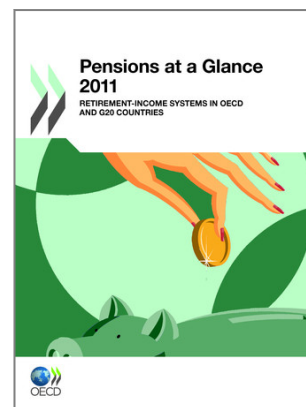


Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Summary in Polish



Emerytury w skrócie, 2011. Systemy emerytalne w krajach OECD i G20

Streszczenie w języku polskim

- Tematem niniejszego czwartego wydania raportu „Emerytury w skrócie” są emerytury, przewidywana długość życia oraz przewidywany okres emerytalny. W obliczu starzenia się społeczeństw i wzrostu długości życia wiele krajów zdecydowało się podwyższyć wiek emerytalny. W przypadku niektórych z nich wysokość emerytur została automatycznie powiązana z przewidywaną długością życia. Pakiety reform emerytalnych bardzo często zakładają również zwiększenie bodźców zachęcających do utrzymania aktywności zawodowej, a nie do przechodzenia na emeryturę. Wyzwaniem jednak pozostaje zapewnienie wystarczającej liczby stanowisk dla starszych pracowników.
- Dogłębna analiza wyżej wymienionych istotnych elementów polityki emerytalnej została przedstawiona w pięciu specjalnych rozdziałach dotyczących: wieku emerytalnego, zachowania emerytalnego, bodźców zachęcających do przechodzenia na emeryturę, zapotrzebowania na starszych pracowników oraz powiązania wysokości emerytur z przewidywaną długością życia.
- W niniejszym wydaniu zaktualizowano informacje na temat głównych cech systemów emerytalnych w krajach OECD oraz przedstawiono prognozowane dochody emerytalne dla dzisiejszych pracowników. Analizie poddano rozszerzony zakres 34 wskaźników, obejmujący model krajowych systemów emerytalnych, przysługujące świadczenia emerytalne, dochody starszych osób, sytuację finansową systemów emerytalnych, demograficzny i ekonomiczny kontekst działania systemów emerytalnych i programów emerytalnych finansowanych z prywatnych źródeł.
- W porównaniu z poprzednimi wydaniem analizą objęto większą liczbę krajów, w tym czterech nowych członków OECD: Chile, Estonię, Izrael i Słowenię. W miarę możliwości zostały również przedstawione dane dotyczące innych ważnych gospodarek G20, takich jak Argentyna, Brazylia, Chiny, Indie, Indonezja, Rosja, Arabia Saudyjska i Republika Południowej Afryki. Uwzględniając dane z 27 krajów członkowskich Unii Europejskiej, raport obejmuje łącznie aż 43 kraje.

Kontrowersje dotyczące ogólnie reform emerytalnych, a w szczególności podwyższania wieku emerytalnego, były często poruszane tematem wiadomości od chwili opublikowania ostatniego wydania raportu „Emerytury w skrócie” w czerwcu 2009 roku. Dlatego właściwe wydaje się poświęcenie niniejszego wydania tematyce emerytur, średniego okresu emerytalnego i przewidywanej długości życia oraz powiązań między nimi.

W pierwszym z pięciu specjalnych rozdziałów części I, zatytułowanym „Wiek emerytalny i przewidywana długość życia w latach 1950-2050”, pokazano, że około połowa krajów należących do OECD już rozpoczęła podwyższanie wieku emerytalnego lub planuje przeprowadzić taką reformę w najbliższej przyszłości. Wiek emerytalny zostanie podwyższony w 18 krajach dla kobiet oraz w 14 krajach dla mężczyzn. Do 2050 roku średni wiek emerytalny w krajach OECD wyniesie prawie 65 lat dla obu płci. Oznacza to wzrost w stosunku do 2010 roku o prawie 2,5 lat dla mężczyzn i o 4 lata dla kobiet.

Przewidywana długość życia wzrastała prawie nieprzerwanie w drugiej połowie XX wieku, co spowodowało wydłużenie okresu emerytalnego. Między 1960 i 1993 rokiem przewidywana długość życia po osiągnięciu wieku emerytalnego w państwowym systemie świadczeń emerytalnych wzrosła ze średniej wartości 13,4 lat do 16,5 lat. W przypadku kobiet przewidywany okres emerytalny wzrósł od 1960 roku o 4,8 lat i osiągnął wartość 21,6 lat w 1993 roku. Odzwierciedla to po części tendencję wydłużania się długości życia. Jednak w jednej trzeciej wzrost ten był wynikiem obniżania wieku emerytalnego: w latach 1950–2010 wiek emerytalny dla mężczyzn został obniżony w dziesięciu krajach OECD, a dla kobiet w trzynastu.

Zgodnie z większością prognoz przewidywana długość życia będzie nadal wzrastać w przyszłości. Organizacja Narodów Zjednoczonych oczekuje, że przewidywana długość życia po osiągnięciu normalnego wieku emerytalnego wyniesie w 2050 roku 20,3 lat dla mężczyzn i 24,5 lat dla kobiet pomimo planowanego podwyższenia wieku emerytalnego w przyszłości. Tylko w pięciu krajach wiek emerytalny został podwyższony wystarczająco, aby ustabilizować długość okresu emerytalnego na najbliższe czterdzieści lat zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Kolejne cztery kraje wprowadzą takie zmiany wyłącznie w odniesieniu do kobiet.

W niniejszej analizie uwzględnia się wyłącznie normalny wiek emerytalny. Jednak większość ludzi w większości krajów OECD przechodzi na emeryturę przed osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego. Problem ten został omówiony w rozdziale 2 zatytułowanym „Tendencje przechodzenia na emeryturę i utrzymywania aktywności zawodowej osób w starszym wieku”. Rzeczywisty wiek, w którym ludzie na ogół opuszczają rynek pracy, obniżał się w latach 70. i 80. poprzedniego stulecia. Jednak długotrwała tendencja do wczesnego przechodzenia na emeryturę zakończyła się w połowie lat 90. w przypadku mężczyzn i trochę później w przypadku kobiet. Pomimo tego w latach 2002–2007 średni wiek opuszczania rynku pracy w krajach OECD był o 4–5 lat niższy niż pod koniec lat 60. poprzedniego stulecia i wynosił w przybliżeniu 63,5 lat dla mężczyzn oraz 62,5 lat dla kobiet. Aby systemy emerytalne mogły dotrzymać kroku prognozowanemu wzrostowi przewidywanej długości życia do 2050 roku, konieczne jest podwyższenie rzeczywistego wieku przechodzenia na emeryturę w przybliżeniu do 66,5 lat dla mężczyzn i prawie 66 lat dla kobiet. Pokazuje to skalę wyzwania, jakie stoi przed rządami państw.

Strategie, jakie rządy państw mogą stosować, aby wydłużyć okres aktywności zawodowej, składają się na tematykę kolejnych dwóch rozdziałów specjalnych. W pierwszym z nich przeanalizowano aspekt podażowy i przedstawiono informacje o bodźcach zachęcających do utrzymania aktywności zawodowej i przechodzenia na emeryturę, wbudowanych w systemy emerytalne. W drugim z nich omówiono aspekt popytowy i zbadano sposoby zapewniania zatrudnienia dla starszych osób.

Istnieje wiele niepodważalnych dowodów potwierdzających, że motywacja finansowa ma wpływ na zachowanie emerytalne. Dlatego bodźce emerytalne zachęcające do przechodzenia na emeryturę, omówione w rozdziale 3 zatytułowanym „Bodźce emerytalne zachęcające do przechodzenia na emeryturę”, odgrywają ogromne znaczenie ze względu na wydajność ekonomiczną. Są one istotne również ze względu na kwestie kapitałowe. Osoby, które pracują dłużej i odprowadzają więcej składek, powinny otrzymywać wyższe emerytury. Jednocześnie osoby, które są zmuszone przedwcześnie zakończyć swoją aktywność zawodową, być może nawet nie z własnej winy, muszą mieć zapewniony godziwy standard życia.

Zwiększanie bodźców zachęcających do przechodzenia na emeryturę stało się zatem najważniejszym założeniem większości reform emerytalnych: około połowa krajów OECD podjęła działania w tym zakresie. Zmiany te polegają na wprowadzeniu bardziej surowych zasad przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, większych obniżek świadczeń emerytalnych dla osób, które zdecydują się przejść na wcześniejszą emeryturę, oraz zapewnieniu większego przyrostu kwot świadczeń emerytalnych dla osób opuszczających rynek pracy w wieku późniejszym niż normalny wiek

emerytalny. W rozdziale 3 pokazano, że reformy te są skuteczne i że tylko w nielicznych krajach OECD nadal istnieją systemy emerytalne, które mocno zachęcają do wczesnego przechodzenia na emeryturę. Jednak istnieje wiele innych sposobów, w jakie większość krajów mogłaby jeszcze bardziej zwiększyć motywację finansową w ramach swoich systemów emerytalnych. W rozdziale opisano dziewięć zaleceń dotyczących polityki emerytalnej, które pozwalają wynagrodzić dłuższą aktywność zawodową.

Jeśli po stronie popytu istnieją czynniki utrudniające dłuższą aktywność zawodową, reformy emerytalne opracowane w celu zwiększenia motywacji do pracy mogą być mniej skuteczne. Szereg możliwości dostępnych w tym zakresie omówiono w rozdziale 4 zatytułowanym „Pomoc starszym pracownikom w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy”. Po stronie pracodawców występują przeszkody w postaci uprzedzeń w stosunku do starszych osób, zwłaszcza w odniesieniu do ich zdolności przystosowywania się do zmian. W wielu przypadkach, ale nie we wszystkich, skuteczne jest wprowadzanie przepisów prawnych zapobiegających dyskryminacji z powodu wieku oraz prowadzenie kampanii informacyjnych. W wielu krajach problemem jest nadal wysoki koszt zatrudniania pracowników w starszym wieku. A sami pracodawcy czasami korzystają z możliwości, jakie oferuje im system wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, aby w dogodny sposób zarządzać liczbą swoich pracowników.

Możliwości znalezienia zatrudnienia przez osoby starsze mogą być również ograniczone. Niekiedy ich umiejętności zdewaluowały się, a polityka szkoleniowa firm jest ukierunkowana na młodszych pracowników. Często istnieje konieczność zapewnienia większej pomocy w znalezieniu pracy.

Tematem, który powtarza się w dyskusjach dotyczących wyższego wieku emerytalnego, jest twierdzenie, że pozostawienie na stanowiskach większej liczby pracowników w starszym wieku zmniejsza możliwości zawodowe młodszych osób. Nie istnieją żadne dowody na poparcie tej tezy. Wskaźnik zatrudnienia osób będących w pierwszych latach trzeciej dekady życia jest rzeczywiście silnie i pozytywnie powiązany ze wskaźnikiem zatrudnienia osób będących w ostatnich latach szóstej dekady życia. Wyniki przeprowadzonego badania opinii pokazują, że w krajach, w których wskaźnik zatrudnienia albo osób młodszych, albo osób starszych jest stosunkowo niski, więcej jest osób gotowych zgodzić się z opinią, że starsi pracownicy pogarszają możliwości zawodowe młodych pracowników.

W rozdziale 5 powrócono do tematu emerytur i przewidywanej długości życia. Systemy obowiązkowych świadczeń emerytalnych w około połowie krajów OECD posiadają elementy, które zapewniają automatyczne powiązanie wysokości emerytur i zmiany przewidywanej długości życia. Stanowi to znaczącą zmianę w polityce emerytalnej.

Po pierwsze, w przypadku wielu krajów państwowe systemy emerytalne zostały zastąpione obowiązkowymi planami emerytalnymi o zdefiniowanej składce lub uzupełnione o nie. Po drugie, niektóre kraje zmieniły państwowe repartycyjne systemy emerytalne na systemy oparte na indywidualnych kontach emerytalnych. Po trzecie, kilka krajów wprowadziło powiązanie między poziomami świadczeń lub zasadami przechodzenia na emeryturę i przewidywaną długością życia. Oprócz powyższych zmian, w dobrowolnych systemach emerytalnych finansowych ze źródeł prywatnych całkowicie zrezygnowano z planów emerytalnych o zdefiniowanym świadczeniu na rzecz planów emerytalnych o zdefiniowanej składce.

Zmiany te mają istotny wpływ na sposób współdzielenia kosztu świadczeń emerytalnych w miarę wzrostu przewidywanej długości życia. W coraz większym stopniu koszt ten będzie ponoszony przez emerytów w postaci otrzymywania niższych świadczeń. W rozdziale 5 zatytułowanym „Powiązanie emerytur z przewidywaną długością życia” omówiono stopień niepewności prognoz dotyczących zmian przewidywanej długości życia oraz poddano ocenie polityki wiązania wysokości świadczeń emerytalnych z przewidywaną długością życia. W dalszej jego części przedstawiono wpływ, jaki szybsze lub wolniejsze tempo wprowadzania zmian wynikających z dłuższej przewidywanej długości życia może mieć na przysługującą wysokość świadczeń emerytalnych w porównaniu z główną prognozą.

We wszystkich pięciu rozdziałach specjalnych części I omówiono i oceniono cały zakres polityk, które kraje OECD wprowadziły, aby uporać się z coraz większym obciążeniem krajowych budżetów przez starzejące się społeczeństwa. Podwyższenie wieku emerytalnego – najbardziej widoczny i najlepiej rozumiany parametr systemu emerytalnego – często dominował w wiadomościach. Jednak omówione zagadnienia stanowią jedynie niewielki wycinek złożonego tematu emerytur, przechodzenia na emeryturę i przewidywanej długości życia.

Część II raportu pod tytułem „Wskaźniki polityki emerytalnej” zawiera aktualizację wskaźników polityki emerytalnej zawartych w poprzednich trzech wydaniach raportu „Emerytury w skrócie”, oraz uzupełnia je o kolejne

18 wskaźników. Ponadto, w miarę możliwości, analizą objęto również kraje G20 nie będące aktualnie członkami OECD, takie jak Argentyna, Brazylia, Chiny, Indie, Indonezja, Rosja, Arabia Saudyjska i Republika Południowej Afryki.

Na początku omówiono modele systemów emerytalnych wraz z taksonomią używaną do opisania bardzo zróżnicowanych systemów emerytalnych (część II, rozdział 1). Przedstawiono główne parametry i zasady systemów emerytalnych w celu ułatwienia porównań między krajami.

Te parametry i zasady służą potem do tworzenia modelu świadczeń emerytalnych dla mężczyzn i kobiet (część II, rozdział 2). Podczas gdy większość wskaźników dotyczy obowiązkowych programów świadczeń emerytalnych, w tym przypadku analizą objęto również typowe dobrowolne programy emerytalne finansowane ze środków prywatnych w krajach o największym stopniu ich objęcia. Szczególną uwagę zwrócono również na zobowiązania podatkowe emerytów oraz to, w jaki sposób wpływają one na standard życia w porównaniu okresem aktywności zawodowej.

Analiza świadczeń emerytalnych jest oparta na perspektywie dalekowzrocznej w tym sensie, że uwzględnia wartość świadczeń dla pracowników, którzy teraz wchodzi na rynek pracy. Wskaźniki przedstawione w rozdziale 3 części II przedstawiają aktualną sytuację finansową osób aktualnie znajdujących się w wielu emerytalnym: według średnich dochodów, źródeł dochodu i ryzyka ubóstwa.

Po przeanalizowaniu sytuacji osób, w rozdziale 4 części II zawarto opis sytuacji finansowanej systemów emerytalnych jako całości. Można tu znaleźć dane na temat wydatków z tytułu emerytur w ramach programów emerytalnych finansowanych ze źródeł państwowych i prywatnych, wysokości składek w obowiązkowych systemach emerytalnych oraz łączne wpływy z tytułu składek w ramach państwowych programów emerytalnych.

Kontekst i otoczenie, w którym systemy emerytalne muszą działać, jest przedstawiony w rozdziale 5 części II. Zawarte tu wskaźniki obejmują dane demograficzne, takie jak przewidywaną długość życia i dzietność, oraz wartości średnich zarobków. Na zakończenie, w rozdziale 6 części II można znaleźć informacje dotyczące prywatnych programów emerytalnych oraz funduszy rezerwowych państwowych systemów emerytalnych.

© OECD

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.

Są one dostępne bezpłatnie w internetowej księgarni OECD: www.oecd.org/bookshop

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji: rights@oecd.org, faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Zachęcamy do odwiedzania naszej strony internetowej: www.oecd.org/rights/

