

OECD *Multilingual Summaries*

OECD Pensions Outlook 2012

Summary in Polish



Read the full book on:
10.1787/9789264169401-en

Prognoza emerytur w OECD na rok 2012

Streszczenie w języku polskim

- W niniejszym wydaniu „Prognozy emerytur w OECD” analizujemy zmieniającą się sytuację w zakresie emerytur.
- Przyjrzymy się reformie emerytur podczas kryzysu i po jego zakończeniu, projektowi mechanizmów automatycznych korekt, odwrotowi od reform systemowych w Europie Środkowej i Wschodniej, zakresowi prywatnych systemów emerytalnych oraz systemom emerytalnym o składce niezdefiniowanej.
- Na koniec przedstawimy plan polityki dotyczącej emerytur o składce zdefiniowanej oraz załącznik statystyczny.

Emerytury: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość

Być może na to nie wygląda, ale żyjemy w doskonałych czasach dla emerytur i emerytów. Obecnie w ubóstwie żyje o wiele mniej starszych ludzi niż kiedyś: jest ich o około jedną czwartą mniej niż w połowie lat 80. ubiegłego wieku. Mogą też spodziewać się dłuższego życia: przewiduje się, że dzisiejsi 65-latkowie będą żyć o 3,5 roku dłużej niż ich rodzice.

Za to obecni i przyszli pracownicy będą musieli pracować dłużej, zanim przejdą na emeryturę, a ich emerytury państwowe będą niższe. Ich emerytury prywatne będą najprawdopodobniej należeć do typu emerytur o składce zdefiniowanej, co oznacza, że będą oni bardziej bezpośrednio narażeni na ryzyko inwestycyjne i sami będą ponosić koszty swojego dłuższego życia.

Finansowy wstrząs lat 2007–08 powracał falami w kolejnych latach, uderzając mocno w gospodarkę i finanse publiczne większości krajów OECD. Systemy emerytalne — poddane transformacji na fali zmian w poprzedniej dekadzie — przechodziły dalsze reformy, często pod naciskiem konsolidacji fiskalnej i międzynarodowych rynków finansowych. Najbardziej widoczną zmianą było podwyższenie wieku emerytalnego, na które zdecydowała się ponad połowa krajów OECD. W długim terminie w 13 krajach wiek emerytalny będzie wynosił 67 lat lub więcej. We wszystkich krajach z wyjątkiem jednego będzie on identyczny dla obu płci. Inne, mniej widoczne środki zachęcające do dłuższej pracy — trudniejsze przejście na wcześniejszą emeryturę lub korzyści z tytułu pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego — wdrożono w 14 krajach.

Jest to korzystne z czterech powodów. Po pierwsze, wydłużanie czasu pracy w miarę wydłużania życia poprawia finansową równowagę systemów emerytalnych w sposób mniej bolesny niż podnoszenie podatków. Po drugie, dzięki temu koszty starzenia się są sprawiedliwiej rozłożone między pokolenia. Ponadto dłuższe okresy składkowe mogą zminimalizować wpływ planowanych obniżek świadczeń emerytalnych na dochody z emerytur. Po trzecie, oznacza ono zdecydowany odwrót od nieudanej polityki wypychania starszych pracowników z rynku pracy na wczesne świadczenia w postaci rent i emerytur. Oficjalną przyczyną stosowania tej nieudanej polityki było zwalnianie stanowisk pracy dla młodzieży. Są jednak dowody, że jest to tylko kolejny przykład fałszywego przekonania o stałej ilości pracy na rynku: zatrzymywanie starszych pracowników w pracy nie zmniejsza możliwości zatrudnienia młodych. Po czwarte, wydłużanie czasu pracy w sytuacji powolnego wzrostu, a nawet kurczenia się siły roboczej, powinno być silnym impulsem pobudzającym wzrost gospodarczy w starzejących się społeczeństwach. Biorąc pod uwagę te oczywiste korzyści, należy wspierać tendencję do wydłużania wieku emerytalnego nawet poza 67. rok życia. Efektywnym i przejrzystym sposobem jest instytucjonalne powiązanie wieku emerytalnego z przewidywaną długością życia, jak w Danii i we Włoszech.

Reformy emerytur dokonane w ubiegłej dekadzie spowodowały również w wielu krajach obniżkę oczekiwanych emerytur państwowych, zazwyczaj mieszczącą się w przedziale od jednej piątej do jednej czwartej. Cięcia te były niezbędne w celu zapewnienia finansowej równowagi systemów emerytalnych obecnie i w przyszłości. Od 2007 r. połowa krajów OECD podjęła kolejne kroki zmierzające do poprawy równowagi państwowych systemów emerytalnych. Dokonano między innymi zmian wymogów indeksacyjnych oraz wzorów naliczania świadczeń.

Średnio w krajach OECD osoby zaczynające obecnie pracę mogą liczyć na państwową emeryturę netto w wysokości około połowy swoich zarobków netto, jeżeli przejdą na emeryturę w wyznaczonym przez prawo wieku po odbyciu pełnego stażu pracy. Ta tak zwana „stopa zastąpienia netto” świadczeń państwowych w połowie krajów OECD jest niższa od 50%. W 13 krajach prywatne emerytury są obowiązkowe. Prawo lub umowy społeczne wymagają udziału wszystkich pracowników w takich programach. W efekcie stopa zastąpienia netto łącznych świadczeń obowiązkowych obejmujących świadczenia prywatne wynosi w krajach OECD średnio około 69%.

Niemniej jednak w kilkunastu krajach OECD istnieje duża „dziura emerytalna”, a stopy zastąpienia netto obowiązkowych programów emerytalnych są niższe niż 60%. W większości tych krajów prywatne emerytury są dobrowolne. Rzadko korzysta z nich więcej niż połowa siły roboczej. Nadanie emerytuom prywatnym w tych krajach większego znaczenia w celu załatwienia dziury emerytalnej jest nieuniknione. Nawet jeżeli wiek emerytalny będzie w dalszym ciągu podnoszony, należy propagować prywatne programy emerytalne, aby umożliwić pracownikom korzystanie w starszym wieku z oszczędności uzupełniających dochody z pracy i państwowe świadczenia emerytalne. Może to być szczególnie atrakcyjne dla osób preferujących po osiągnięciu pewnego wieku elastyczne warunki pracy lub stopniowe przechodzenie na emeryturę.

Nadanie prywatnym emeryturom obowiązkowego charakteru byłoby idealnym rozwiązaniem problemu dziury emerytalnej i zapewniłoby adekwatność świadczeń. Jednak niektóre kraje nie zdecydowały się na takie działanie, częściowo z powodu obawy, że składki zostałyby uznane za kolejny podatek. Alternatywnym sposobem osiągnięcia podobnego efektu jest automatyczne obejmowanie poszczególnych pracowników takimi programami z jednoczesnym umożliwieniem im rezygnacji z nich w określonym terminie (tak zwany „autozapis”). Zobowiązując ludzi do wypisywania się, a nie zapisywania do programów oszczędzania na emeryturę, metoda ta wykorzystuje naturalną inercję do rozszerzania zasięgu tych programów. Pierwszy ogólnokrajowy program oszczędzania na emeryturę z autozapisami w OECD, mianowicie KiwiSaver wprowadzony w 2007 r. w Nowej Zelandii, bardzo skutecznie zapewnia wysoki poziom uczestnictwa młodych pracowników, ponieważ poziom rezygnacji wynosi zaledwie 20%. Podobne rozwiązanie zostanie wdrożone w Wielkiej Brytanii w latach 2012–2017. Inne kraje prawdopodobnie pójdą tą samą drogą.

Inną kluczową polityką, którą można wykorzystać do zwiększenia znaczenia prywatnych emerytur, są bodźce finansowe. Tradycyjną metodą zachęcania ludzi do oszczędzania na starość są zachęty podatkowe. Kilka krajów niedawno rozszerzyło zakres stosowanych bodźców podatkowych, natomiast Australia, Irlandia, Nowa Zelandia i Wielka Brytania ograniczyły je, aby zmniejszyć koszty w postaci utraconych przychodów podatkowych. W innych krajach — w tym w Niemczech — koszty te są przedmiotem dyskusji.

Problem z tradycyjną konstrukcją bodźców podatkowych polega na tym, że najbardziej korzystają na nich osoby o wysokich dochodach, ponieważ dotyczą ich najwyższe krańcowe stopy opodatkowania. W większości krajów, w których istnieją dobrowolne systemy emerytalne, pracownicy o niskich dochodach najrzadziej uczestniczą w prywatnych programach emerytalnych. Skuteczniejszym sposobem dotarcia do osób mniej zarabiających jest zapewnienie oszczędzającym stałych subwencji i dopłat do składek z określeniem ich maksymalnego poziomu, aby zapewnić większą progresywność. Takie bodźce podatkowe mogą być korzystniejsze dla osób mniej zarabiających i tych, które nie płacą podatku dochodowego lub płacą go według niskiej stawki. W Niemczech i Nowej Zelandii — dwóch krajach, które wprowadziły takie bodźce dla niektórych produktów oszczędnościowo-emerytalnych — ich zasięg jest bardziej równomiernie rozłożony między grupy o różnym poziomie dochodów.

Oprócz rozszerzania zasięgu prywatnych emerytur, twórcy polityki muszą działać na trzech frontach, aby zwiększyć adekwatność świadczeń. Po pierwsze, muszą zapewnić, że składki wpłacane do takich programów są dostateczne, aby zapewnić docelową wysokość emerytury. Ma to miejsce w systemach obowiązkowych, na przykład w Australii, gdzie niedawno ogłoszono podwyżkę składki minimalnej z 9% do 12% wynagrodzenia. Po drugie, powinni uszczelnić systemy, ograniczając wcześniejsze emerytury oraz wypłaty świadczeń ryczałtowych. Po trzecie, powinni propagować strategie inwestycyjne i produkty o niskich kosztach minimalizujące ryzyko zarówno w okresie gromadzenia środków, jak i na emeryturze, kiedy świadczenia są wypłacane. Zajmując się tymi problemami, twórcy polityki powinni poświęcić wiele uwagi ofercie opcji inwestycyjnych i świadczeń, aby uprościć i ułatwić złożone decyzje finansowe. Powinni też udoskonalić zasady świadczeń automatycznych dla osób nie dokonujących aktywnych wyborów, aby lepiej zaspokajały one indywidualne potrzeby i spełniały oczekiwania.

„Który kraj ma najlepszy system emerytalny?” — to pytanie często zadaje się OECD. Trudno na nie odpowiedzieć mimo popularności rankingów i tabel ligowych. Prawda jest taka, że systemy emerytalne wszystkich krajów można by poprawić. Wszystkie borykają się z co najmniej kilkoma problemami: zasięgiem systemu emerytalnego, adekwatnością świadczeń, finansową równowagą ryzyka i niepewności, na które narażeni są uczestnicy systemu. Dlatego perspektywą systemów emerytalnych w krajach OECD są ciągle — i niezbędne — zmiany.

© 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



Read the complete English version on OECD iLibrary !

OECD (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264169401-en