

Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Joanna Rutecka

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania

Wprowadzenie

Niemcy stanowią wzorcowy przykład ubezpieczeniowego systemu emerytalnego. Spośród trzech filarów zabezpieczenia emerytalnego zdecydowanie najważniejszy jest ustawowy, repartycyjny system emerytalny, zapewniający emerytury powiązane z dochodami. Drugą warstwę stanowią dobrowolne zakładowe programy emerytalne, natomiast na trzeci filar składają się (również dobrowolne) indywidualne programy emerytalne. Adekwatność emerytur jest silną stroną niemieckiego systemu emerytalnego. Ryzyko ubóstwa wśród osób w wieku 65 lat i więcej jest na podobnym poziomie, jak wśród ogółu populacji¹. Ryzyko to (przy granicy na poziomie 60 proc. mediany) wśród osób w wieku powyżej 64 lat wynosi 14,2 proc., średnia dla Unii Europejskiej (UE-27) natomiast – 15,9 proc.² Stabilność finansowa niemieckiego systemu emerytalnego również jest wyższa od przeciętnej w UE. Publiczne wydatki na świadczenia kształtowały się w 2010 roku na poziomie 10,8 proc. PKB, tj. o 0,2 pkt proc. niższym niż w Unii, jednak według prognoz do 2060 roku wzrosną o 2,6 pkt proc., podczas gdy w UE wzrost ten będzie wynosił 1,5 pkt proc.³

Reformy emerytalne podejmowane w Niemczech miały zapewnić długookresową wypłacalność systemu. Jednym z warunków niezbędnych, by zapewnić finansowanie systemu emerytalnego, jest poprawa sytuacji na rynku pracy⁴. W ostatnich latach udało się na przykład zwiększyć poziom zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat. W 2004 roku wynosił on 41,2 proc., natomiast w 2011 roku – 59,9 proc. (średnia dla UE-27 w 2011 roku wynosiła 47,4 proc.)⁵. Z drugiej strony w kolejnych latach, podobnie jak w wielu innych krajach na świecie, polityka emerytalna będzie ukierunkowana na obniżenie poziomu świadczeń z pierwszego filaru. Do 2060 roku stopa zastąpienia brutto z publicznego systemu emerytalnego w Niemczech obniży się o 5,4 pkt proc., czyli do poziomu 35,1 proc.

Ostatnia reforma w niemieckim publicznym systemie emerytalnym, która miała miejsce w 2014 roku, skupiła się na wybranych obszarach i grupach społecznych, w szczególności na pracownikach z długim stażem pracy oraz na kobietach wychowujących dzieci (dodatek emerytalny dla matek). Zmiany postrzegane są jako kontrowersyjne ze względu na wysokie koszty, które za sobą pociągają (ok. 10 mld euro rocznie), a które będą finansowane głównie ze środków publicznego systemu emerytalnego. Szacuje się, że w latach 2014–2035

¹ M. Żukowski, *Reformy emerytalne w Europie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2006, s. 121.

² *Adequacy and Sustainability of Pensions*, s. 9, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/04_pensions.pdf, dostęp: 27.10.2014.

³ *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010–2060)*, „European Economy” 2012, No. 2, s. 328.

⁴ M. Żukowski, *Reformy emerytalne...*, s. 127–128.

⁵ *Adequacy and Sustainability...*, s. 10.

wysokość stopy składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe wzrosła o 0,3 pkt proc., natomiast standardowy poziom emerytury⁶ zmalał średnio o 0,6 pkt proc. W związku z tym konieczne wydaje się wzmacnianie znaczenia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech.

Artykuł przedstawia proces kształtowania się niemieckiego systemu emerytalnego oraz jego aktualny stan, zarówno w zakresie rozwiązań publicznych, jak i dodatkowych. Ponadto wskazane zostały kierunki zmian tego systemu w obliczu obserwowanych zmian demograficznych.

Rzeczownik niemieckiego systemu emerytalnego

Niemcy są krajem, który w XIX wieku jako pierwszy na świecie wprowadził powszechny i obowiązkowy system ubezpieczenia społecznego⁷. Jego główną cechą był fakt, iż zastosowano w nim metodę ubezpieczeniową – wysokość świadczeń była uzależniona od uzyskiwanych dochodów (tzw. zasada ekwiwalentności)⁸. System, wprowadzony za rządów kanclerza Ottona von Bismarcka, składał się z trzech głównych pionów ubezpieczenia: chorobowego (od 1883 roku), wypadkowego (od 1884 roku) oraz emerytalno-rentowego (od 1889 roku).

Największych nakładów finansowych wymagał system zabezpieczenia na starość i na wypadek inwalidztwa. Był on obowiązkowy, skierowany do wszystkich robotników powyżej 16 roku życia i mało zarabiających pracowników umysłowych⁹. Państwo ustanowiło wiek emerytalny na poziomie 70 lat, podczas gdy średnia długość życia wynosiła 40 lat. Z kolei minimalny okres składkowy wynosił 30 lat. Emerytury finansowane były z obowiązkowych składek płaconych po połowie przez pracodawców i pracowników oraz z dopłat państwowych. Świadczenia były wówczas bardzo skromne

i często nie wystarczały na utrzymanie¹⁰. W 1916 roku obniżono wiek emerytalny do 65 lat.

Obowiązek państwowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego rozszerzono w następnych latach na wszystkich pracowników umysłowych (od 1911 roku), górników (od 1912 roku), rzemieślników (od 1939 roku) oraz rolników (od 1957 roku). W 1972 roku uchwalono przepisy, na mocy których osoby prowadzące samodzielnie działalność gospodarczą mogą przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia¹¹.

Najważniejsza reforma emerytalna po II wojnie światowej miała miejsce w Niemczech w 1957 roku¹². Kapitałową metodę finansowania emerytur¹³ zastąpił wówczas metodą repartycyjną (ang. *pay-as-you-go*), zrównano uprawnienia robotników i pracowników umysłowych (choć do 2005 roku zachowano odrębne instytucje)¹⁴, obniżono do 60 lat wiek emerytalny kobiet, bezrobotnych i niezdolnych do pracy z powodu choroby, podwyższono również wysokość wypłacanych świadczeń¹⁵. Ponadto wprowadzono elastyczny wiek emerytalny, który umożliwiał przejście na emeryturę w wieku 63 lat, a w szczególnych przypadkach w wieku 62 lat, dając jednocześnie prawo do kontynuowania aktywności zawodowej do ukończenia 65 lat¹⁶. Reforma z 1972 roku umożliwiła przechodzenie na emeryturę wcześniejszą, tj. przed ukończeniem 60 lat (np. w sytuacji braku pracy). Niezwykle istotną kwestią było powiązanie wysokości świadczenia emerytalnego z przeciętną płacą brutto (emerytura dynamiczna), co znacznie podwyższyło wysokość wypłacanych świadczeń na starość – wzrosły one o prawie 70 proc.¹⁷.

Na początku lat 80. XX wieku rozpoczęła się debata dotycząca aspektów fiskalnych systemu i zapewnienia jego wypłacalności w długim okresie. Skupiła się ona wokół takich problemów, jak zmniejszenie obciążeń finansowych związanych z funkcjonowaniem systemu oraz utrzymanie w przyszłości stabilnego poziomu stóp procentowych składek na ubezpieczenie emerytalne, co

⁶ Jako standardowy poziom emerytury przyjęto relację między wysokością emerytury brutto osoby, która przechodzi na emeryturę w ustawowym wieku emerytalnym oraz legitymuje się 45-letnim okresem zatrudnienia i przeciętnymi zarobkami w okresie aktywności zawodowej, a przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce kraju. M. Coppola, *What's happening in Germany?*, Allianz International Pensions, September 2014, s. 6.

⁷ W. Grabczan, *System otwartych funduszy emerytalnych jako element nowego systemu zabezpieczenia społecznego*, informacja nr 642 (I-642), Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, 1998, s. 2.

⁸ J.I. Conde-Ruiz, P. Profeta, *What Social Security: Beveridgean or Bismarckian*, The Pensions Institute, January 2003, Discussion Paper PI-0316, s. 6.

⁹ *Ibidem*, s. 38.

¹⁰ J. Meyer, *Inertia creeps: reforming the German public pension system*, „Journal of Australian Political Economy” 2004, issue 53, s. 208.

¹¹ M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, Zeszyty Naukowe AE, t. 151, z. 2, AE w Poznaniu, Poznań 1997, s. 79.

¹² Czasy dwóch wojen światowych spowodowały, że zmalała liczba płatników składek, wzrosła natomiast liczba wypłacanych rent rodzinnych i inwalidzkich. K.A. Konrad, G.G. Wagner, *Reform of the public pension system in Germany*, Discussion Papers No. 200, Berlin 2000, s. 3.

¹³ W momencie wprowadzenia systemu emerytalnego w Niemczech był to system kapitałowy (częściowo). Hiperinflacja w latach 20. XX wieku i liczne reformy przeprowadzane po II wojnie światowej spowodowały eliminację czynnika kapitałowego. Obecnie system jest w pełni repartycyjny.

¹⁴ M. Żukowski, *Reformy emerytalne...*, s. 121.

¹⁵ *Ibidem*, s. 211.

¹⁶ K. Hajder, *Ubezpieczenia społeczne w Republice Federalnej Niemiec* [w:] *Rynek pracy i polityka społeczna w wybranych krajach europejskich*, red. J. Babiak, UAM, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, Poznań 1998, s. 71.

¹⁷ K. Heinrichs, *The Politics of Pension Reform in Germany*, London 2003, s. 5.

pozwaląoby ograniczyć koszty pracy ponoszone przez pracodawcę. Jednakże szereg reform wprowadzonych od tamtego czasu osłabił redystrybucyjność niemieckiego systemu emerytalnego. Odstąpiono od założeń utrzymania niezmienności składek, aby w późniejszym okresie paradoksalnie uzależnić politykę emerytalną od elastycznej i nieprzewidywalnej sytuacji na rynku pracy. Szczególnie niekorzystnie odbiło się to na osobach pozostających poza rynkiem pracy, np. z powodu sprawowania opieki nad dziećmi i starszymi członkami rodziny, pełnienia służby wojskowej czy niezdolności do pracy z powodu wypadku czy choroby¹⁸.

W 1989 roku uchwalona została ustawa o reformie emerytalnej, której postanowienia weszły w życie z dniem 1 stycznia 1992 roku. Główną przyczyną jej wprowadzenia była nieuchronna perspektywa wzrostu obciążeń składowych z ówczesnych 18,7 proc. do 36,4 proc. w 2030 roku albo obniżenia wysokości wypłacanych emerytur o 50 proc.¹⁹ Obie sytuacje były nie do zaakceptowania przez ubezpieczonych. Reforma wprowadziła zatem inne rozwiązania. Zapoczątkowała podnoszenie wieku emerytalnego i zachęcała do późniejszego kończenia aktywności zawodowej. Za każdy miesiąc dalszego zatrudnienia ponad ustawowy wiek emerytalny świadczenie emerytalne miało być podwyższone o 0,5 proc., natomiast w przypadku emerytury wcześniejszej – obniżane o 0,3 proc. miesięcznie (maksymalnie do 10,8 proc.)²⁰. Zmieniono również mechanizm waloryzacji z opartej o płacę brutto na mierzoną wskaźnikiem wzrostu płacy netto, wprowadzono także zaostrzone kryteria kredytowania lat nieskładkowych za okres pobierania nauki w szkole i bezrobocia. Jednocześnie zwiększono subwencje federalne do 20 proc. rocznych wydatków związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych²¹. W 1992 roku nastąpiły również zmiany w sposobie obliczania świadczenia emerytalnego w publicznym systemie emerytalnym, tj. zamiast systemu zdefiniowanego świadczenia wprowadzono system punktowy²².

Coraz trudniejsza sytuacja finansowa systemu emerytalnego – pogarszająca się zwłaszcza po zjednoczeniu Niemiec, gdy funkcjonowanie systemu istniejącego

dotąd w Niemczech Zachodnich (RFN) rozciągnięto na wschodnie kraje związkowe (co pociągnęło za sobą ogromne koszty) – była główną przyczyną dalszych reform²³.

Reforma z 2001 roku – bazując na czynniku demograficznym, biorącym pod uwagę wydłużanie się oczekiwanego trwania życia na emeryturze oraz waloryzację opartą na wskaźniku wzrostu płac netto – zapowiedziała obniżenie wysokości emerytury z obecnego poziomu 70 proc. średniej płacy krajowej do 64 proc. w 2030 roku²⁴. Różnica między wysokością dotychczasowej stopy zastąpienia a nową stopą zastąpienia miała być od tej pory rekompensowana świadczeniami z dobrowolnych źródeł emerytalnych. Zapowiedziano również ustabilizowanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie emerytalne do 20 proc. w 2020 roku i 22 proc. w 2030 roku²⁵. Najważniejszym elementem reformy stało się zatem stworzenie zachęt do oszczędzania w prywatnym planie emerytalnym, który od nazwiska ówczesnego ministra spraw socjalnych Waltera Riesterera przyjął nazwę „emerytury Riesterera” (nm. *Riester-Rente*).

W 2004 roku wprowadzono z kolei tzw. czynnik zrównoważonego rozwoju systemu emerytalnego, uwzględniający relację pomiędzy liczbą osób odprowadzających składki do systemu ubezpieczeń społecznych a liczbą emerytów. Im wyższy będzie wskaźnik osób po zakończeniu aktywności zawodowej w stosunku do liczby osób pracujących, tym niższy będzie wzrost emerytur.

Do końca 2011 roku standardowy wiek emerytalny w Niemczech wynosił 65 lat. Na mocy reformy z 2007 roku, począwszy od 2012 roku (do 2029 roku) dla osób urodzonych po 1946 roku wiek ten jest stopniowo wydłużany w ten sposób, że powszechny wiek emerytalny dla osób urodzonych po 1963 roku będzie wynosił 67 lat²⁶.

Ostatnie zmiany w publicznym systemie emerytalnym, które weszły w życie 1 lipca 2014 roku, przyniosły obniżenie wieku emerytalnego osób legitymujących się długim (45-letnim) okresem opłacania składek, jak również podwyższenie świadczenia emerytalnego niektórym rodzicom, tj. tym, których dzieci urodziły się przed 1992 rokiem.

¹⁸ I. Guardancich, *Germany. Country pension system: first assessment of reform outcomes and output*, European Social Observatory, May 2010, s. 2, http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Germany.pdf, dostęp: 28.10.2014.

¹⁹ K. Heinrichs, *op. cit.*, s. 7.

²⁰ B. Berkel, A. Börsch-Supan, *Pension Reform in Germany: The Impact on Retirement Decisions*, NBER, 2003, s. 5.

²¹ K. Heinrichs, *op. cit.*, s. 30.

²² W niemieckim punktowym systemie emerytalnym w pierwszym filarze jeden punkt odpowiada składkom odprowadzonym na poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce kraju. W momencie przejścia na emeryturę, zdobywane co rok punkty są podliczane i suma jest mnożona przez określony wskaźnik, którego wartość jest regularnie aktualizowana i zależy od tempa wzrostu wynagrodzeń oraz relacji między liczbą osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym; por. *Porównanie systemów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Polsce oraz wybranych krajach Unii Europejskiej*, PricewaterhouseCoopers, 2010, s. 17. System punktowy funkcjonuje również m.in. w Norwegii, we Francji, w Estonii, w Słowacji. Zob. też J. Owczarek, *Druga fala reform emerytalnych w świetle zmodyfikowanej wielofilarowej koncepcji Banku Światowego*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2011, z. 10 (1/2011), s. 16.

²³ M. Żukowski, *Reformy emerytalne...*, s. 121.

²⁴ *Ibidem*, s. 12.

²⁵ B. Berkel, A. Börsch-Supan, *op. cit.*, s. 1.

²⁶ S. Parchmann, *The right to retirement pension information (Madrid 02–03 July, 2013). Germany. Questionnaire Germany Peer Review on pension information*, Spain 2013, s. 1.

Współczesny system emerytalny w Niemczech

Jak już wspomniano, obecnie system emerytalny w Niemczech składa się z trzech filarów. Pierwszym jest publiczny system repartycyjny oparty na formule zdefiniowanego świadczenia i uzupełniany emeryturami minimalnymi, drugim – zabezpieczenie zakładowe, a trzecim – przezorność indywidualna, w tym rozwiązania współfinansowane przez państwo i produkty finansowane wyłącznie ze środków indywidualnych²⁷.

Publiczny system repartycyjny

Pierwszym, publicznym i obowiązkowym, systemem emerytalno-rentowym (nm. *Gesetzliche Rentenversicherung*, GRV) objęci są niemal wszyscy pracownicy w Niemczech (ok. 82 proc. ogółu zatrudnionych), jak również osoby samozatrudnione, jeśli dobrowolnie przystąpią do systemu²⁸. Pracownicy służby cywilnej, którzy tworzą ok. 9 proc. ogółu siły roboczej, mają swój odrębny obowiązkowy system emerytalny. Publiczny system emerytalno-rentowy finansowany jest ze składek, opiera się na zasadzie repartycyjnej²⁹ (w ramach tego systemu przyznawane i wypłacane są również świadczenia rentowe; ubezpieczenie rentowe wykracza jednak poza tematykę niniejszego artykułu).

Rodzaj otrzymywanej emerytury zależy od przebiegu kariery zawodowej i roku urodzenia ubezpieczonego. Ze względu na te kryteria można wyróżnić emeryturę ze względu na staż pracy (nm. *Regelaltersrente*), którą otrzymuje się po osiągnięciu wieku emerytalnego i po

co najmniej 5 latach opłacania składek, oraz emeryturę dla osób o szczególnie długim stażu pracy³⁰. Ogólna formuła obliczania świadczenia emerytalnego została przedstawiona w ramce na dole strony.

Niemiecki publiczny system emerytalny finansowany jest głównie z obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne. Około 75 proc. wpływów systemu stanowią przychody ze składek, natomiast pozostałą część pokrywają dotacje państwowe³¹. W 2014 roku składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe wynosi 18,9 proc. wynagrodzenia brutto pracownika i jest płacona po połowie, tj. po 9,45 proc. przez pracownika i przez pracodawcę. Istnieje przy tym górny limit naliczania składek na ubezpieczenie, który wynosi 5950 euro miesięcznie (71 400 euro rocznie) w landach zachodnich i 5000 euro miesięcznie (60 000 euro rocznie) w landach wschodnich³².

Zmianę wysokości stopy składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w ostatnim półwieczu przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Wysokość stopy składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w Niemczech (w proc.)

Wyszczególnienie	Lata					
	1960	1970	1980	2000	2003	2014
Stopa składki (w proc.)	14,0	17,0	18,0	19,3	19,5	18,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie K. Heinrichs, op. cit., s. 5.

Formuła obliczania emerytury w niemieckim systemie repartycyjnym

Miesięczna emerytura = liczba punktów płacowych × współczynnik czasu przejścia na emeryturę × współczynnik rodzaju emerytury × kwota odpowiadająca punktowi płacowemu

punkty płacowe – punkty przyznawane za lata, w których opłacano składki; jeśli w danym roku składki były odprowadzane od przeciętnego wynagrodzenia, za ten rok przyznawany jest 1 punkt płacowy,

współczynnik czasu przejścia na emeryturę – stosowany, gdy wiek przejścia na emeryturę jest niższy lub wyższy od wieku ustawowego; w pierwszym przypadku współczynnik wynosi: 1 – 0,003 × liczba miesięcy

brakujących do wieku emerytalnego, a w drugim: 1 + 0,005 × liczba dodatkowych miesięcy, *współczynnik emerytury* – wynosi 1 dla pełnej emerytury, 0,5 dla emerytury częściowej, 0,25–0,6 dla emerytury po zmarłym małżonku, 0,1 dla renty po zmarłym rodzicu lub 0,2 dla renty po obojgu rodzicach, *kwota odpowiadająca punktowi płacowemu* – ustalana i ogłaszana corocznie na podstawie wysokości wynagrodzeń, wysokości wpływających składek emerytalnych oraz relacji pomiędzy liczbą ubezpieczonych a liczbą emerytów.

Źródło: F. Nevels, Praxishandbuch, Förderung der Altersvorsorge, GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009, s. 34–36.

²⁷ J. Ratajczak, *System emerytalny w Niemczech* [w:] *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, Twigger, Warszawa 2004, s. 242.

²⁸ M. Coppola, op. cit., s. 5. Jedynie ok. 1/4 osób samozatrudnionych jest objęta powszechnym systemem ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowią grupę osób najbardziej zagrożonych ryzykiem ubóstwa i korzystania z pomocy społecznej na emeryturze, por. *OECD Economic Survey. Germany. Overview*, OECD, May 2014, s. 29.

²⁹ I. Guardiancich, *Germany. Country pension system...*, s. 2.

³⁰ L. Jodkowska, *System emerytalny w Niemczech – stan i perspektywy* [w:] *Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych i rynkowych*, red. M. Szczepański, T. Brzęczek, M. Gajowiak, Politechnika Poznańska, Poznań 2014, s. 214.

³¹ L. Jodkowska, op. cit., s. 213.

³² *Werte der Rentenversicherung*, http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/6_Wir_ueber_uns/02_Fakten_und_Zahlen/01_werte_der_rentenversicherung/werte_der_rv_node.html, dostęp: 29.10.2014.

Do końca 2012 roku z obowiązku płacenia składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe zwolnione były osoby, które zarabiały mniej niż 450 euro miesięcznie i były zatrudnione na krótki okres, wynoszący do 2 miesięcy lub nie więcej niż 50 dni w ciągu roku³³. Przy dochodzie na poziomie pomiędzy 450 a 850 euro miesięcznie stopa składki była zróżnicowana. Od 2013 roku zatrudnienie na tzw. etatach mini zostało objęte obowiązkiem opłacania składki w pełnej wysokości, tj. 18,9 proc. wynagrodzenia brutto, niezależnie od wysokości osiąganego wynagrodzenia³⁴.

W 2012 roku przeciętna miesięczna emerytura w Niemczech wynosiła 760,12 euro (wzrost o 2,03 proc. w porównaniu do 2011 roku). Górnicy są grupą uprzywilejowaną

i pobierają zdecydowanie wyższą emeryturę (1184,13 euro miesięcznie) niż pozostali ubezpieczeni w publicznym systemie emerytalnym (745,85 euro miesięcznie). Tabela 2 przedstawia: przeciętną wysokość emerytury w systemie publicznym, wśród górników i ogółem w latach 2010–2012 (z podziałem na kobiety i mężczyzn).

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że kobiety otrzymują zdecydowanie niższe świadczenie emerytalne niż mężczyźni. W 2012 roku emerytura kobiet stanowiła 54,22 proc. świadczenia pobieranego przez mężczyzn. Różnice w wysokości pobieranych emerytur zauważalne są również na poziomie landów. W zachodnich landach są one niższe zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn (patrz wykres 1).

Tabela 2

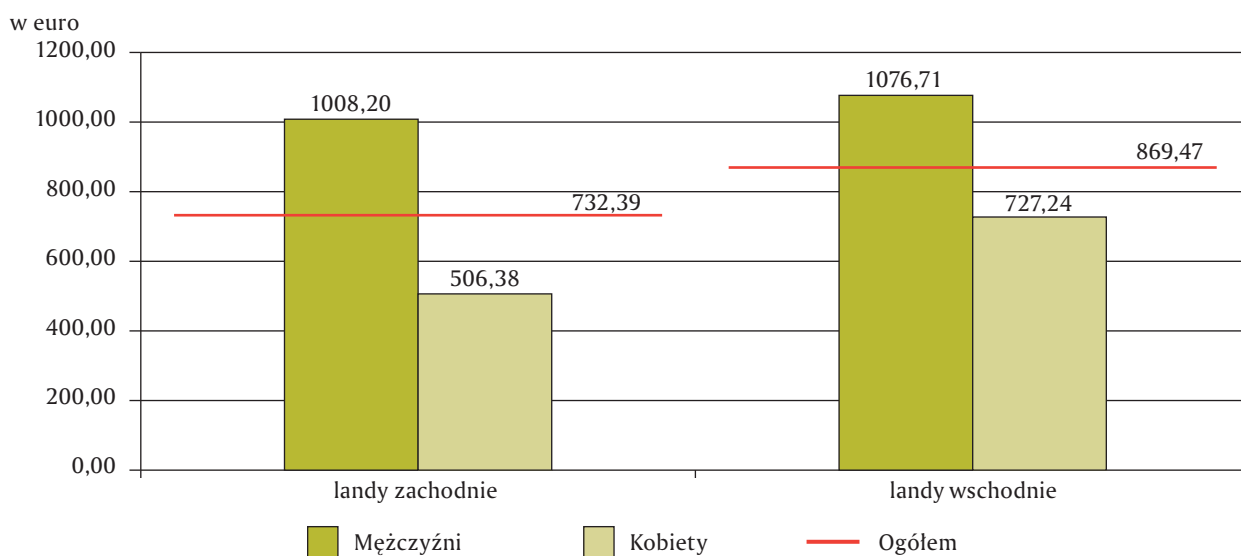
Przeciętna miesięczna wysokość emerytury w Niemczech (w euro) w latach 2010–2012

Wyszczególnienie	Kobiety			Mężczyźni			Razem		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Publiczny system ubezpieczenia społecznego	531,85	537,43	551,27	985,93	985,93	1004,30	726,76	730,37	745,85
Górnicy	744,23	752,47	771,49	1270,28	1271,93	1286,50	1167,94	1169,47	1184,13
Ogółem	534,33	534,33	553,82	1003,30	1004,30	1020,97	741,54	744,86	760,12

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bericht der Bundesregierung..., op. cit., s. 78–79.

Wykres 1

Porównanie wysokości świadczeń emerytalnych z publicznego systemu emerytalnego w zachodnich i wschodnich landach w 2012 roku (w euro/miesiąc)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bericht der Bundesregierung..., op. cit.

³³ MISSOC, <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>, dostęp: 28.10.2014.

³⁴ L. Jodkowska, op. cit., s. 220.

Różnice w wysokości pobieranej emerytury między starymi (zachodnimi) a nowymi (wschodnimi) landami są szczególnie widoczne wśród kobiet. W 2012 roku przeciętna miesięczna emerytura pobierana przez kobiety w starych landach była niższa o 220,86 euro od przeciętnej emerytury pobieranej przez kobiety w nowych landach.

W 2012 roku wypłacono ok. 17,7 mln świadczeń emerytalnych. Poza byłymi pracownikami sektora górniczego, gdzie świadczeniobiorcami byli głównie mężczyźni, beneficjentami publicznego systemu emerytalnego były częściej kobiety. Wśród ok. 82 mln ludności w Niemczech ponad 17 mln stanowiły osoby w wieku emerytalnym. Tabela 3 przedstawia liczbę świadczeń wypłaconych w latach 2010–2012.

Pracownicze programy emerytalne

Pracownicze programy emerytalne (PPE) tworzą tzw. drugi filar niemieckiego systemu emerytalnego. Są to plany oferowane przez pracodawcę, które w zdecydowanej większości bazują na formule zdefiniowanego świadczenia, a dużo rzadziej wykorzystują formułę zdefiniowanej składki. Od początku ich funkcjonowania były rozwiązaniami dobrowolnymi, tj. powoływanymi z inicjatywy pracodawcy. Natomiast od 2002 roku pracownik może zobligować pracodawcę do prowadzenia dla niego programu emerytalnego, jeśli zdecyduje o przekazaniu części³⁷ swojego wynagrodzenia na cele emerytalne (ang. *deferred compensation agreement*).

Tabela 3

Liczba wypłaconych świadczeń emerytalnych w latach 2010–2012

Wyszczególnienie	2010			2011			2012		
	razem	kobiety (w proc.)	mężczyźni (w proc.)	razem	kobiety (w proc.)	mężczyźni (w proc.)	razem	kobiety (w proc.)	mężczyźni (w proc.)
Publiczny system ubezpieczenia społecznego	16 979 876	57,08	42,92	17 021 669	57,10	42,90	17 089 775	57,05	42,95
Górnicy	588 374	19,45	80,55	581 041	19,72	80,28	574 971	19,88	80,12
Ogółem	17 568 250	55,82	44,18	17 602 710	55,87	44,13	17 664 746	55,84	44,16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bericht der Bundesregierung..., op. cit.

W 2012 roku mężczyźni najczęściej otrzymywali emeryturę³⁵ na poziomie 1050–1200 euro miesięcznie (13,61 proc. świadczeniobiorców) oraz 1200–1350 euro miesięcznie (13,06 proc.), natomiast emerytury kobiet oscyływały najczęściej w granicach 600–750 euro miesięcznie (16,58 proc.) oraz 150–300 euro miesięcznie (15,71 proc.)³⁶.

Emerytura stanowi główne źródło dochodu emerytów. Jej znaczenie jest jednak zdecydowanie wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet, wśród których ok. 13 proc. żyje głównie z dochodu członka rodziny, zwłaszcza męża.

W takiej sytuacji pracodawca musi utworzyć PPE w formie ubezpieczeniowej lub funduszu emerytalnego.

Oferowane przez pracodawcę programy mogą być prowadzone w pięciu formach, wśród których wyróżnia się jedną formę zarządzaną wewnątrz (przrzeczenie bezpośrednie, nm. *Direktusage*) oraz cztery formy zarządzane zewnątrz: kasy zapomogowe (nm. *Unterstützungskasse*), umowy ubezpieczenia (nm. *Direktversicherung*), kasy emerytalne (nm. *Pensionskasse*) i fundusze emerytalne (nm. *Pensionsfonds*).

Tabela 4

Główne źródła dochodu osób w wieku 65 lat i więcej w 2009 roku (w proc.)

Wyszczególnienie	Mężczyźni			Kobiety		
	pary małżeńskie i osoby żyjące razem	osoby samotne	razem	pary małżeńskie i osoby żyjące razem	osoby samotne	razem
Emerytura	95,7	95,8	95,7	70,0	97,6	84,4
Zatrudnienie	2,7	2,3	2,7	1,1	0,7	0,9
Dochód członka rodziny	0,3	0,0	0,2	27,6	0,3	13,3
Inne źródło	1,3	1,9	1,4	1,3	1,4	1,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie T. Haustein, J. Mischke, Older people in Germany and the EU, Federal Statistical Office of Germany, Wiesbaden 2011, s. 55.

³⁵ Dane odnoszą się do emerytury tzw. pojedynczej (nm. *Einzelrentner*), czyli niepobieranej wspólnie z małżonkiem.

³⁶ Bericht der Bundesregierung..., op. cit.

³⁷ Jeśli pracownik przekaze nie więcej niż 4 proc. swojego wynagrodzenia, wpłaty są zwolnione zarówno z podatku, jak i składek na ubezpieczenia społeczne, por. J. Berthon et al., Pension Savings: The Real Return. 2014 Edition, The European Federation of Financial Services Users, Brussels 2014, s. 91.

Przyrzeczenie bezpośrednie opiera się na zapisywaniu praw emerytalnych nabywanych przez pracowników w bilansie pracodawcy. To rodzaj bezpośrednich zobowiązań, które są ujmowane w postaci rezerw księgowych. Środki stanowiące pokrycie rezerw nie są wyłączone z innych funduszy, którymi dysponuje pracodawca, a faktyczne koszty związane z prowadzeniem programu pojawiają się w momencie, gdy pracownik przechodzi na emeryturę i pracodawca musi wywiązać się ze zobowiązań (obietnic) emerytalnych. Ta forma, ze względu na jej prostotę, jest często wykorzystywana przez małe firmy³⁸.

Kasy zapomogowe mogą być tworzone jako program przeznaczony dla pracowników jednej firmy lub jako rozwiązanie międzyzakładowe. Są to niezależne prawnie instytucje, w których gromadzi się środki na świadczenia wypłacane w przyszłości. Instytucje prowadzące

prawnymi, utworzonymi przez jedną lub kilka firm (ew. całą branżę) i funkcjonują jako specjalny rodzaj towarzystwa ubezpieczeń na życie. Składki płaci w tym przypadku zazwyczaj pracodawca, a wpłaty dokonywane przez pracowników mogą być objęte ulgami przewidzianymi dla indywidualnego oszczędzania na starość.

Fundusze emerytalne to z kolei rozwiązania instytucjonalne funkcjonujące od 2002 roku, które działają jako niezależne prawnie podmioty oferujące zróżnicowane programy inwestycyjne. Fundusze emerytalne nie podlegają zbyt wielu restrykcyjnym regulacjom inwestycyjnym w porównaniu z innymi formami II filaru i mogą w konsekwencji oferować wyższy zysk, jednak ryzyko inwestycyjne jest odpowiednio wyższe.

Podsumowanie najważniejszych cech pracowniczych programów emerytalnych zawiera tabela 5.

Tabela 5

Charakterystyka pracowniczych programów emerytalnych w Niemczech

Charakterystyka	Rodzaj planu				
	przyrzeczenie bezpośrednie	kasa zapomogowa	umowa ubezpieczenia	kasa emerytalna	fundusz emerytalny
Formuła emerytalna	Zdefiniowane świadczenie (ang. <i>defined benefit</i> , DB) oraz zdefiniowana składka z minimalną stopą zwrotu	Zdefiniowane świadczenie	Zdefiniowane świadczenie (+ rzadko zdefiniowana składka)	Głównie formuła mieszana, tj. zdefiniowane świadczenie/zdefiniowana składka z minimalną stopą zwrotu	Mieszana, tj. zdefiniowane świadczenie/zdefiniowana składka z minimalną wysokością świadczenia
Metoda finansowania	Rezerwa księgowa	Kapitałowa (umowa ubezpieczenia)	Kapitałowa (umowa ubezpieczenia)	Kapitałowa	Kapitałowa
Wartość aktywów	249,2 mld euro	36,8 mld euro	51,5 mld euro	113 mld euro	25,5 mld euro

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Study on the position of savers in private pension products, Oxera, January 2013, s. 209.

kasy nie ponoszą ryzyka inwestycyjnego. W przypadku gdy zgromadzone aktywa nie wystarczają na pokrycie zobowiązań emerytalnych, pracodawca musi dopłacić brakującą kwotę.

Programy w formie ubezpieczeniowej opierają się na grupowej umowie ubezpieczenia na życie zawieranej przez pracodawcę z zakładem ubezpieczeń. W świetle tej umowy ubezpieczonymi są pracownicy, a prawo do świadczenia przysługuje wyłącznie pracownikom lub ich rodzinom (bądź wskazanym przez nich osobom). Gdy pracownik zmieni pracodawcę, może wносить składki indywidualne i nadal uczestniczyć w tej formie programu.

Kolejną dostępną formą pracowniczego programu są **kasy emerytalne**, które są oddzielnymi bytami

Najstarszymi formami pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego są przyrzeczenie bezpośrednie oraz kasy zapomogowe, natomiast największym poziomem zgromadzonych aktywów odznaczają się obecnie programy prowadzone w formie rezerw pracodawcy (249,2 mld euro) i kasy emerytalne (113 mld euro). Razem z programami prowadzonymi w formie ubezpieczeniowej stanowią one również podstawową konstrukcję produktów III filaru, biorąc pod uwagę liczbę uczestników. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się natomiast rozwiązania w formie funduszy emerytalnych (patrz tabela 6). W maju 2012 roku na niemieckim rynku PPE funkcjonowało 5000 kas zapomogowych, 150 kas emerytalnych i 30 funduszy emerytalnych³⁹.

³⁸ J. Berthon *et al.*, *op. cit.*, s. 92.

³⁹ Study on the position..., *op. cit.*, s. 209.

Tabela 6

Aktywni uczestnicy PPE w Niemczech w latach 2001–2011
według form programów (w mln osób)

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Przyrzeczenie bezpośrednie i kasy zapomogowe	3,86	4,05	4,72	4,54	4,50	4,68
Umowy ubezpieczenia	4,21	4,16	4,08	4,18	4,34	4,72
Fundusze emerytalne	b.d.*	0,09	0,12	0,32	0,34	0,38
Kasy emerytalne	1,39	3,24	4,08	4,45	4,51	4,63
Razem	9,46	11,54	13,00	13,49	13,69	14,41

* b.d. – brak danych

Źródło: J. Berthon, et. al., Pension Savings..., op. cit., s. 91.

Na koniec 2011 roku w pracowniczych programach emerytalnych uczestniczyło ponad 14 mln osób. Zgodnie z danymi OECD dodatkowe zabezpieczenie emerytalne pod postacią PPE posiada jedynie ok. 22,5 proc. osób w wieku produkcyjnym, a jeszcze mniejsza część osób pracujących uczestniczy w programach aktywnie, tj. na ich rachunki regularnie wpływają składki (13,3 proc.)⁴⁰.

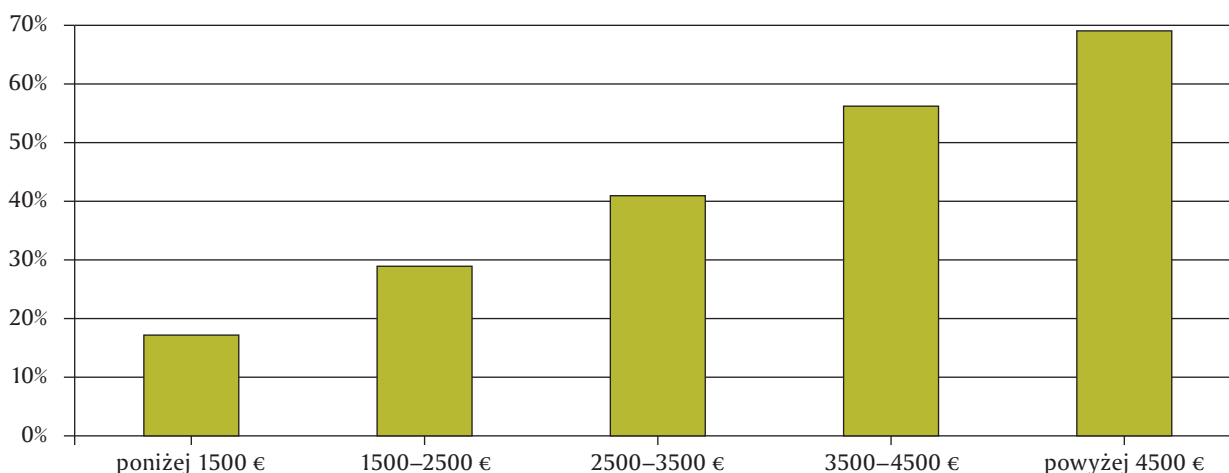
Dodatkowy i dobrowolny⁴¹ charakter wymienionych rozwiązań emerytalnych znajduje także odzwierciedlenie w różnym poziomie uczestnictwa w tych planach wśród osób z kolejnych grup dochodowych. Tylko nieco ponad 15 proc. najuboższych osób uczestniczy w prywatnych planach emerytalnych, podczas gdy lepiej zarabiająca połowa osób aktywnych zawodowo uczestniczy

w tych rozwiązaniach w ponad 60 proc. Na wykresie 2 zaprezentowano poziom uczestnictwa w PPE pracowników sektora prywatnego w Niemczech.

Składka emerytalna wnoszona do pracowniczego programu emerytalnego może być finansowana zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Jej wysokość jest uzależniona od polityki pracowniczej danego przedsiębiorstwa (może się różnić w odniesieniu do poszczególnych grup pracowniczych), kondycji finansowej firmy, regulaminu wynagradzania lub układu zawartego ze związkami zawodowymi. Poziom wpłat jest zatem zróżnicowany pomiędzy programami i zależy od wewnętrznej polityki firmy (wyjątkiem są układy branżowe). W dużych firmach pracownicze programy emerytalne są zazwyczaj całkowicie finansowane przez pracodawcę, podczas gdy

Wykres 2

Odsetek pracowników sektora prywatnego uczestniczących w PPE
według miesięcznego wynagrodzenia brutto w euro (w proc.)



Źródło: M. Coppola, op. cit., s. 4.

⁴⁰ OECD Pension Outlook 2012, OECD Publishing 2012, s. 108.

⁴¹ Wyjątkiem jest pracowniczy plan emerytalny dla zatrudnionych w sektorze publicznym (nm. Zusatzversorgung Oeffentlichen Dienst), por. J. Poteraj, Pension Systems in 27 EU countries, Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper No. 35069, September 2008, s. 193.

w mniejszych pracodawca dokłada najczęściej dodatkową kwotę do składki finansowanej przez pracownika. Składka jest zwolniona z podatku i składek na ubezpieczenia społeczne (do określonego limitu), a zaoszczędzone dzięki korzystnemu rozliczeniu podatkowemu środki mogą być przeznaczane m.in. na dodatkowe indywidualne formy oszczędzania na starość. Ze względu na możliwości skorzystania z zachęt podatkowych, tj. możliwości odliczenia od podstawy opodatkowania składki wynoszącej do 4 proc. dochodów (powiększonej o dodatkowy kwotowy limit roczny), średnia składka wnoszona do PPE zbliżona jest do poziomu limitów wyznaczonych przez zachęty fiskalne.

Zgromadzone w programach środki są wypłacane na wniosek pracownika po przejściu przez niego na emeryturę. Dodatkowe świadczenie wypłacane z aktywów zgromadzonych w PPE może przyjmować formę renty dożywotniej, wypłat ratalnych lub wypłaty jednorazowej. Renta dożywotnia jest wyznaczana w oparciu o formułę zdefiniowanego świadczenia, uwzględniającą staż pracy i wysokość wynagrodzenia, lub – rzadziej – w oparciu o formułę zdefiniowanej składki.

Ostatni kryzys finansowy spowodował znaczne uszczuplenie środków zgromadzonych w pracowniczych programach emerytalnych i doprowadził do powstania deficytów w części programów emerytalnych. W konsekwencji zdecydowano o zamknięciu dla nowych członków planów prowadzonych w formie rezerwy księgowej, które funkcjonowały w oparciu o formułę zdefiniowanego świadczenia. W przypadku dużych firm rezerwę księgową zastąpiono zewnętrznymi funduszami emerytalnymi, które dla nowych członków mają już formę zdefiniowanej składki (DC) z gwarancjami udzielanymi przez pracodawcę. Planowane są także zmiany w polityce inwestycyjnej PPE oraz korekta wymogów wypłacalności. Obecnie niemal wszystkie plany (poza funduszami emerytalnymi) muszą mieć pokrycie zobowiązań aktywami na każdy dzień. Planowane jest poluzowanie tych regulacji, aby odpowiadały nowym realiom i nie zmuszały do prowadzenia bardzo konserwatywnej polityki lokacyjnej⁴².

Przedmiotem aktualnej debaty emerytalnej prowadzonej w Niemczech jest także poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych. Przedstawiciele instytucji finansowych proponują, aby włączyć PPE do tzw. porozumień branżowych, tak jak zostało to zrobione w przypadku sektora chemicznego, finansowego i ubezpieczeniowego⁴³. Dzięki takiemu rozwiązaniu poziom uczestnictwa w pracowniczych

programach w przemyśle chemicznym wynosi obecnie 80 proc., podczas gdy ogólna średnia wynosi 20 proc. Aby zwiększyć powszechność programów rozważa się też wprowadzenie quasi-przymusu (ang. *opting-out*)⁴⁴. Postuluje się także zwiększenie zachęt podatkowych (podwojenie limitu składki podlegającej odliczeniu od podstawy opodatkowania).

Indywidualne zabezpieczenie emerytalne

Trzeci filar w niemieckim systemie emerytalnym stanowią dodatkowe indywidualne plany emerytalne. W ramach zawartych umów osoby pracujące i opłacające składkę na powszechne ubezpieczenie emerytalno-rentowe (w tym m.in. urzędnicy państwowi, żołnierze, osoby na urloпах macierzyńskich, osoby ubezpieczone dobrowolnie) oraz bezrobotni oszczędzają na indywidualnych kontach i otrzymują stosowne dotacje finansowane z budżetu państwa⁴⁵. Podstawowa dopłata na osobę dorosłą od 2008 roku wynosi 154 euro, na dziecko urodzone przed 2007 rokiem – 185 euro albo 300 euro na dziecko urodzone po 2007 roku. Otrzymanie dotacji w maksymalnej wysokości zależy od wpłaty własnej oszczędzającego, która wynosi 4 proc. wynagrodzenia brutto osiągniętego w poprzednim roku⁴⁶. Każdy oszczędzający w planie *Riester-Rente* może odliczyć od podatku zarówno wpłacone składki, jak i wartość dotacji (maksymalnie 1200 euro rocznie)⁴⁷.

Do 2014 roku zawartych zostało jedynie 15 mln umów *Riester-Rente*, chociaż w momencie uruchomienia programu w 2002 roku przewidywano, że zdecyduje się na nie dwukrotnie więcej osób.

Wśród ogółu umów *Riester-Rente* w poszczególnych latach, najczęstszą ich formą jest umowa z zakładem ubezpieczeń, która stanowi 68,1 proc. całego rynku indywidualnych programów emerytalnych (patrz wykres 4).

Plan mieszkaniowy został wprowadzony do programu *Riester-Rente* w 2009 roku. Prowadzony jest w formie umowy o kredyt hipoteczny na zakup lub budowę nieruchomości na użytek prywatny lub na zakup udziałów członkowskich w spółdzielni mieszkaniowej. Państwo wspiera program poprzez dopłaty oraz premie podatkowe⁴⁸. W momencie uruchomienia planu do umowy przystąpiło 197 tys. osób, a do końca II kwartału 2014 roku liczba ta wzrosła ponad sześciokrotnie.

Oszczędzanie w ramach *Riester-Rente* ze względu na stosowane dopłaty na dzieci jest szczególnie korzystne

⁴² B. Ottawa, *German pension fund association calls for „breathing room” on funding*, „Investment & Pensions Europe”, 16 May 2013, www.ipe.com, dostęp: 14.11.2014.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ J. Williams, *Germany’s aba urges strengthening of second pillar, auto-enrolment*, „Investment & Pensions Europe”, 25 October 2011, www.ipe.com, dostęp: 14.11.2014.

⁴⁵ L. Jodkowska, *op. cit.* s. 215.

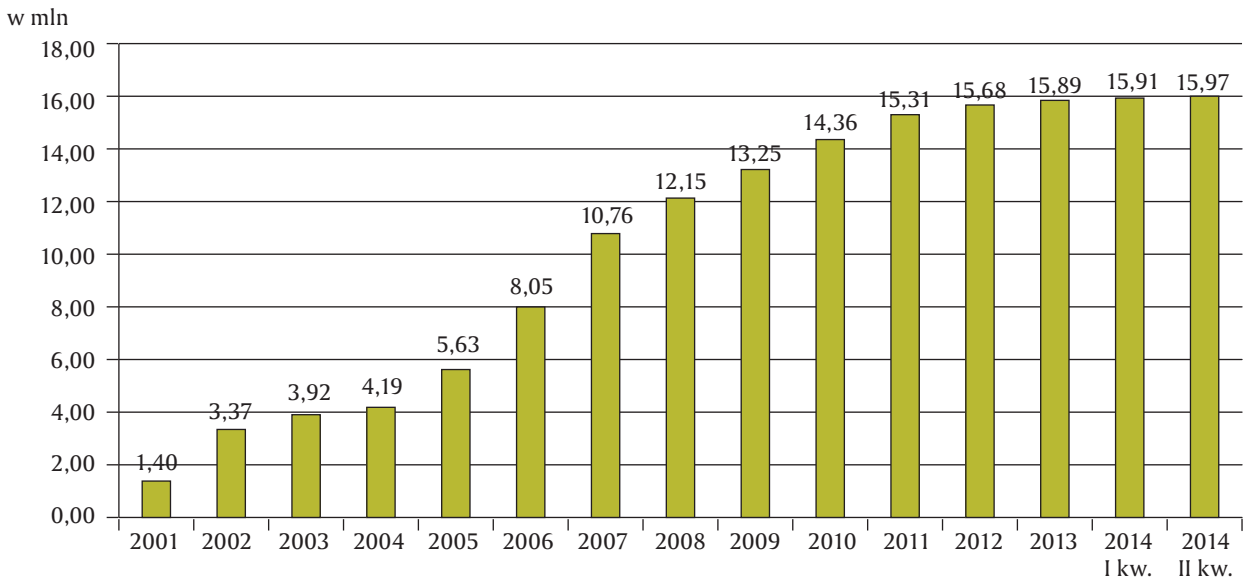
⁴⁶ T. Bucher-Koenen, *Financial Literacy, Riester Pensions, and Other Private Old Age Provision in Germany*, MEA Discussion Papers, No. 250–2011, December 2011, s. 8.

⁴⁷ S. Pińkowska-Kamieniecka, A. Ostrowska-Dankiewicz, *Dopłaty do dobrowolnych oszczędności emerytalnych – ocena skuteczności rozwiązań na przykładzie Niemiec i Nowej Zelandii*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2013, nr 3, s. 124.

⁴⁸ D.M. Korzeniowska, A. Dragan, *Banki hipoteczne, kredyty mieszkaniowe, hipoteka odwrócona w Niemczech, Wielkiej Brytanii i USA*, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 14 grudnia 2012, s. 3.

Wykres 3

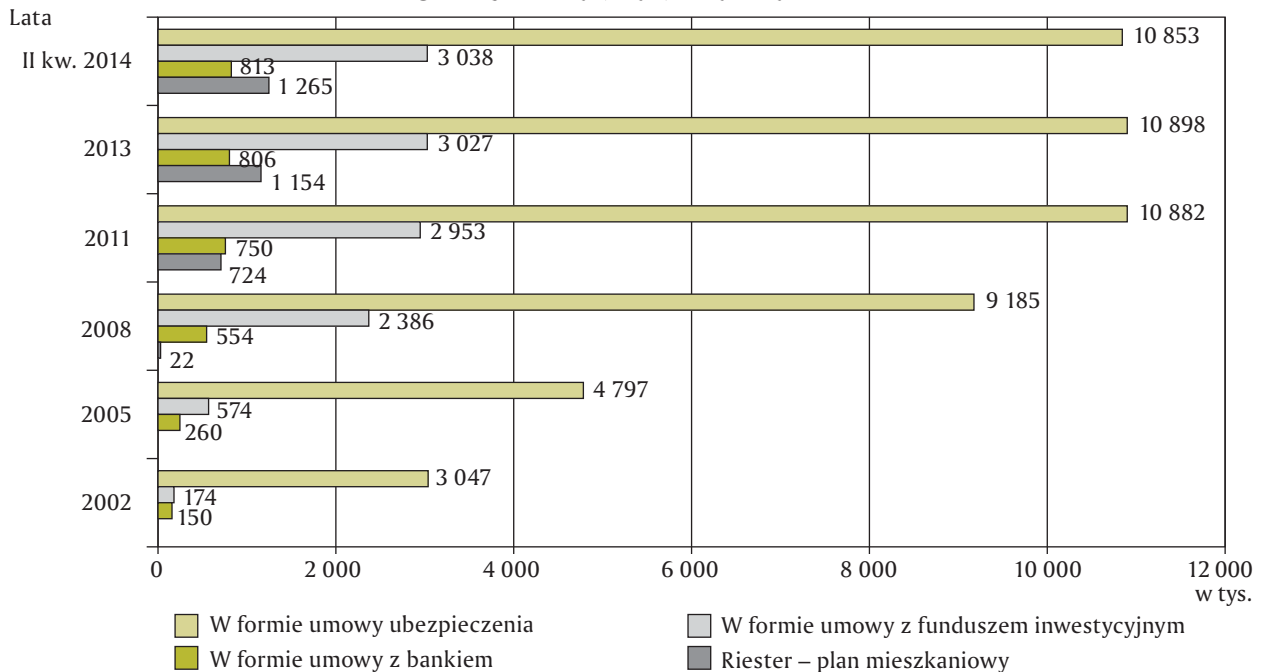
Liczba funkcjonujących umów Riester-Rente (w mln)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://de.statista.com>, dostęp: 03.11.2014.

Wykres 4

Liczba kontraktów Riester-Rente według rodzaju umowy (w tys.) w wybranych latach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://de.statista.com>, dostęp: 03.11.2014.

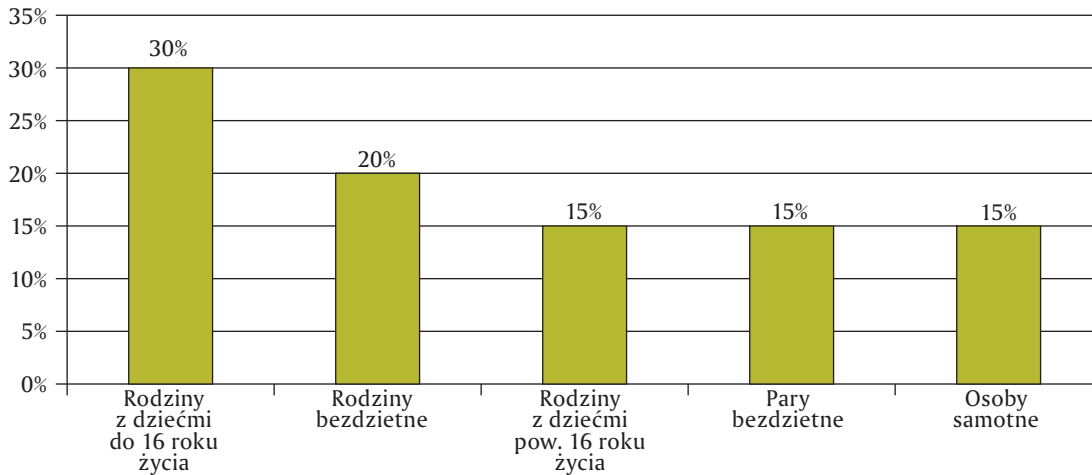
dla rodziców. Sytuacja ma swoje odzwierciedlenie w danych statystycznych, z których wynika, że największy odsetek uczestników rynku indywidualnych programów emerytalnych w Niemczech stanowią rodziny posiadające dzieci w wieku do lat 16 (patrz wykres 5).

Poza planami *Riester-Rente* w niemieckim dodatkowym systemie emerytalnym funkcjonuje również

tw. emerytura *Rürupa*, przeznaczona głównie dla osób o wysokich dochodach, jak również prowadzących samodzielną działalność gospodarczą. W ramach zawartej umowy nie ma możliwości skorzystania z dodatku na dziecko, ale możliwe są wyższe odpisy podatkowe. W 2013 roku można było odpisać od podatku 76 proc. wpłaconej składki (maksymalnie

Wykres 5

Struktura uczestników Riester-Rente według stanu rodzinnego w 2011 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://de.statista.com>, dostęp: 03.11.2014.

15 200 euro indywidualnie, a 30 400 euro w przypadku małżeństw). Do 2025 roku odpisy te wzrosną odpowiednio do 20 000 euro i 40 000 euro⁴⁹. Po przekroczeniu 60 roku życia środki zgromadzone w planie są wypłacane w formie renty dożywotniej. Wśród ogółu możliwych form dodatkowego oszczędzania emerytalnego plany Rürupa nie cieszą się zainteresowaniem niemieckiego społeczeństwa.

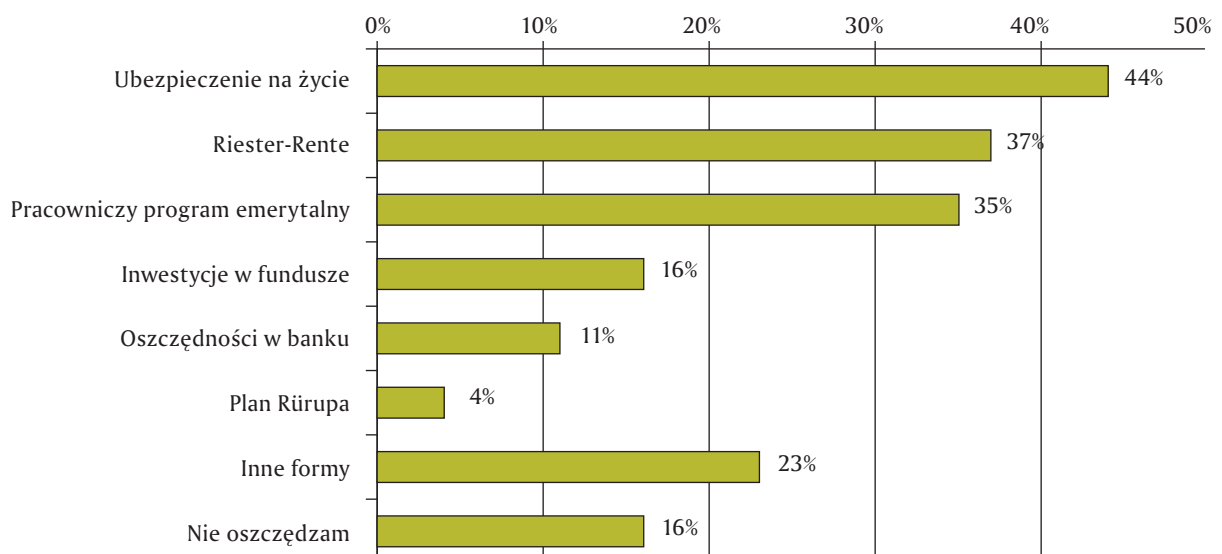
Wykres 6 przedstawia poziom powszechności różnych form oszczędzania na emeryturę w Niemczech.

Demograficzne uwarunkowania niemieckiego systemu emerytalnego

Liczne reformy niemieckiego systemu emerytalnego są odpowiedzią na niekorzystne tendencje w strukturze demograficznej społeczeństwa. Kiedy ponad sto lat temu tworzono tradycyjne systemy emerytalne, liczna rzesza pracowników płaciła składki, z których finansowane były świadczenia dla

Wykres 6

Popularność różnych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech (w proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://de.statista.com> (badanie ankietowe z 2010 roku), dostęp: 03.11.2014.

⁴⁹ L. Jodkowska, *op. cit.*, s. 215–216.

niewielkiej liczby emerytów. Wynikało to z faktu, że większość pracowników umierała przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Obecnie większość osób dożywa końca okresu aktywności zawodowej, wydłuża się również długość życia na emeryturze, co przy obniżających się wskaźnikach dzietności powoduje problemy z zapewnieniem stabilności systemu w długim okresie⁵⁰.

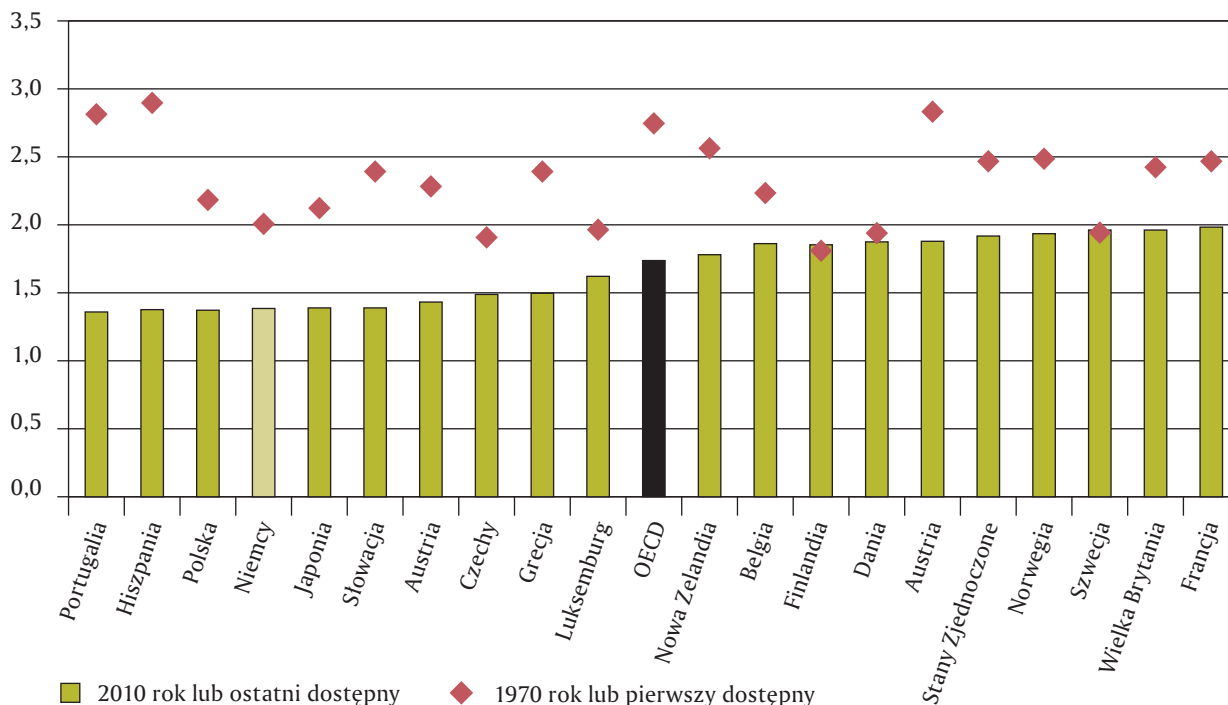
Z danych Organizacji Narodów Zjednoczonych wynika, że wskaźnik dzietności po okresie tzw. baby-boomu przypadającego na lata 50. i 60. XX wieku, počawszy od lat 70. zaczął gwałtownie się obniżać. W latach 2005–2010 niemal we wszystkich rozwiniętych krajach świata kształtował się on poniżej progu zapewniającego zastępowalność pokoleń, tj. 2,1. Wśród tych krajów Niemcy były jednym z nielicznych, gdzie odnotowano historycznie najniższy poziom wskaźnika dzietności, wynoszący wówczas poniżej 1,4⁵¹ (w 2010 roku wyniósł on w tym kraju 1,39). Szczegółowe dane na temat współczynnika dzietności w krajach europejskich przedstawia wykres 7.

Ogólna liczba ludności Niemiec w 2010 roku wynosiła 81,7 mln. Według prognoz Komisji Europejskiej do 2050 roku zmaleje ona o 11,1 mln osób (czyli o 13,6 proc.). Jest to jeden z najwyższych prognozowanych spadków populacji wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej. Ponadto w okresie dwudziestu lat udział osób w wieku powyżej 65 lat w ogólnej populacji Niemiec wzrósł z 14,9 proc. w 1990 roku do 20,6 proc. w 2010 roku, podczas gdy odsetek osób w wieku do 18 lat w tym samym czasie obniżył się z 20,4 proc. do 17,6 proc.⁵² Zmiany w strukturze wiekowej niemieckiego społeczeństwa przedstawia wykres 8.

Ekonomiczny wskaźnik obciążenia systemu ludźmi starszymi w Niemczech w 2010 roku wykazywał, że na 100 zatrudnionych w wieku 20–64 lat przypadały ok. 44 osoby nieaktywne zawodowo w wieku co najmniej 65 lat. Według prognoz Komisji Europejskiej liczba ta zwiększy się do ok. 75 osób w 2050 roku. Ponadto należy zwrócić uwagę na niski efektywny wiek emerytalny w Niemczech. Dane OECD pokazują, że w 2012 roku wyniósł on 62,1 roku dla mężczyzn (średnia OECD wyniosła 64,2 roku) oraz 61,6 roku dla kobiet (średnia OECD wyniosła 63,1 roku)⁵³.

Wykres 7

Współczynnik dzietności w Niemczech i innych wybranych krajach OECD w 1970 roku i 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD.

⁵⁰ M. Góra, *Redesigning pension systems. The institutional structure of pension systems should follow population development*, IZA World of Labor, May 2014, s. 3–4.

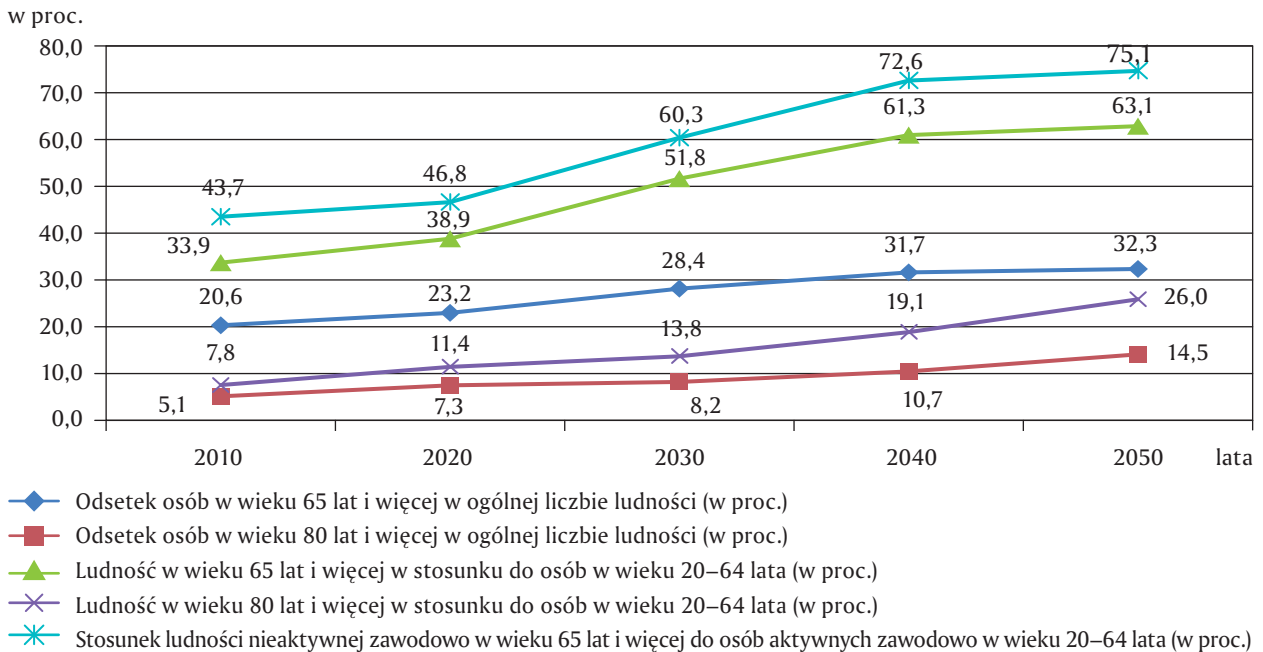
⁵¹ *World Population Prospects. The 2012 Revision*, United Nations, New York 2013, s. 14.

⁵² C. Newhouse, *Focus. German pension reform reverses course*, BNP Paribas, s. 5, <http://economic-research.bnpparibas.com/Views/DisplayPublication.aspx?type=document&IdPdf=23895>, dostęp: 04.11.2014.

⁵³ *Ageing and Employment Policies – Statistics on average effective age of retirement*, <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageing-and-employment-policies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm>, dostęp: 04.11.2014.

Wykres 8

Proporcje między liczbą osób w wieku poprodukcyjnym i produkcyjnym w Niemczech (w proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010–2060), *European Economy 2012, No. 2, European Union 2012.*

Kierunki zmian niemieckiego systemu emerytalnego

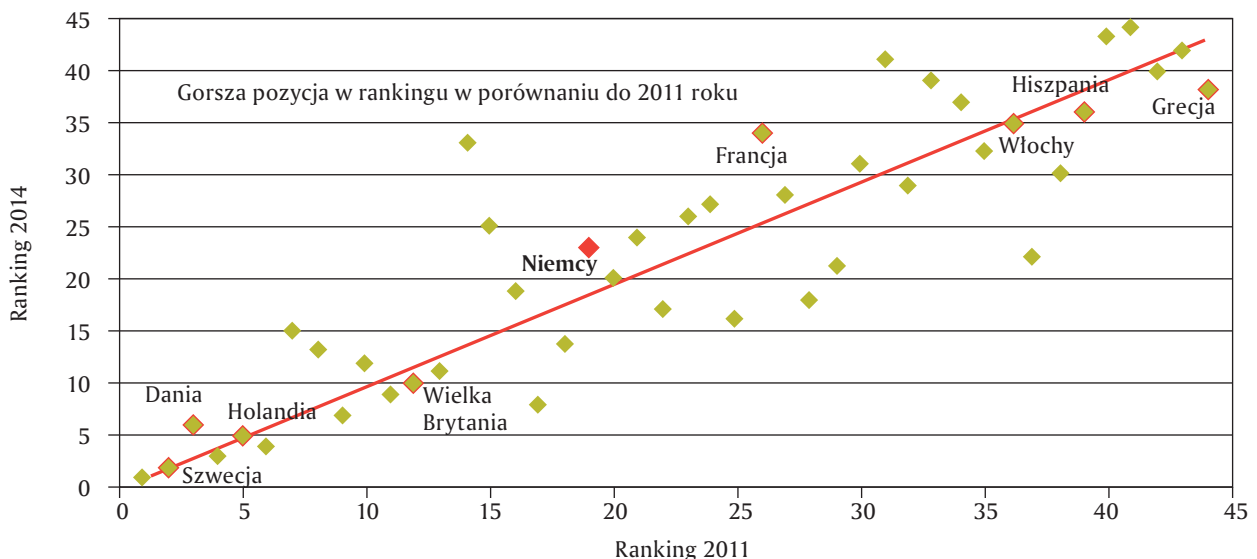
Przeprowadzane reformy nie destabilizują wprowadzenie niemieckiego systemu emerytalnego, jednak nie poprawiają również jego stabilności. W raporcie na temat

finansowej wypłacalności systemu emerytalnego, przygotowanym przez Allianz Asset Management, niemiecki system emerytalny od lat zajmuje środkowe miejsca w rankingu, choć jego pozycja w 2014 roku jest niższa w stosunku do miejsca zajmowanego w 2011 roku.

Wykres 9 pokazuje, jakie pozycje zajmują niektóre kraje europejskie w stosunku do rankingu z 2011 roku.

Wykres 9

Indeks zrównoważonego rozwoju emerytalnego w 2014 roku w stosunku do 2011 roku



Źródło: M. Coppola, op. cit., s. 6.

W warunkach adekwatności systemu emerytalnego reforma z 2014 roku nie koncentrowała się na problemie ubóstwa wśród osób starszych obecnie i w przyszłości, jednak w niektórych przypadkach stwarza możliwość poprawy sytuacji dochodowej beneficjentów.

Na tzw. „emeryturze dla matek” zyskają przede wszystkim kobiety. Do końca czerwca 2014 roku kobiety, które urodziły dzieci przed 1992 rokiem, przy wyliczeniu świadczenia emerytalnego miały doliczany dodatkowo jeden punkt (za jeden rok, traktowany jako składkowy, wychowywania dziecka po jego urodzeniu; kobiety, które urodziły w 1992 roku i później mają doliczane trzy punkty, tj. za trzy lata wychowywania dziecka po jego urodzeniu). Po wejściu w życie reformy, tj. od 1 lipca 2014 roku, matkom, które urodziły dziecko przed 1992 rokiem przyznano jeszcze jeden punkt emerytalny (łącznie są to dwa punkty)⁵⁴. Szacuje się, że takie rozwiązanie dotyczy ok. 9 mln kobiet, których świadczenie emerytalne będzie podwyższone o 28 euro miesięcznie w landach zachodnich i o 26 euro miesięcznie w landach wschodnich⁵⁵. Choć uprawnia to przysługuje również mężczyznom, większość beneficjentów stanowią jednak kobiety.

Na mocy reformy obniżony został również wiek uprawniający do otrzymania pełnej emerytury przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego w przypadku, gdy dany ubezpieczony osiągnął 63 rok życia i legitymuje się co najmniej 45-letnim okresem składkowym. Jednak począwszy od 2016 roku wiek ten będzie każdego roku podwyższany o dwa miesiące, do czasu aż zostanie wydłużony do 65 lat. Niemniej jednak i tak pozostanie niższy od ustawowego wieku emerytalnego, który będzie wynosił 67 lat. Według prognoz rządowych z przywileju wcześniejszego przejścia na pełną emeryturę według powyższych zasad skorzysta w początkowym okresie ok. 200 000 osób⁵⁶. Dodatkowo do stażu uprawniającego do emerytury w niższym wieku emerytalnym ze względu na długi okres ubezpieczenia od 2014 roku wliczane są również okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych (poza dwoma latami przypadającymi bezpośrednio przed ukończeniem 63 roku życia), co wcześniej nie było możliwe⁵⁷.

Pakiet zmian w systemie emerytalnym wprowadzony w 2014 roku należy do najbardziej kosztownych przedsięwzięć rządu obecnej kadencji. Według niemieckiego

ministerstwa pracy reforma oznacza zwiększenie wydatków o co najmniej 160 mld euro do 2030 roku⁵⁸. Choć obecnie w niemieckim publicznym systemie emerytalnym występuje nadwyżka finansowa na poziomie 31 mld euro, sytuacja ulegnie zmianie już w 2018 roku. Subwencje rządowe wzrosną z 400 mln euro rocznie w 2018 roku do 2 mld euro rocznie w 2020 roku⁵⁹.

Rada Unii Europejskiej zwraca uwagę, że wprowadzone zmiany koncentrujące się na poprawie warunków przechodzenia na wcześniejszą emeryturę (emerytura od 63 roku życia) oraz na podwyższeniu poziomu emerytury wybranych grup (wyższy dodatek emerytalny dla matek rodzących przed 1992 rokiem) stanowią dodatkowe obciążenie dla stabilności publicznego systemu emerytalnego. Konieczne będzie zatem podniesienie stopy składek na ubezpieczenie emerytalne, co wywrze negatywny wpływ na wysokość dochodu pozostającego w dyspozycji osób pracujących⁶⁰ oraz na zwiększenie wysokości tzw. klina podatkowego⁶¹. W związku z tym zdaniem Rady należy podjąć pewne działania w celu zapewnienia stabilności funkcjonowania systemu i dokonać m.in. zmian w pokryciu kosztów wyższego świadczenia emerytalnego dla matek (poprzez przeniesienie ciężaru jego finansowania na finansowanie budżetowe), zwiększyć zachęty do późniejszego przechodzenia na emeryturę, a także zwiększyć uczestnictwo w drugim i trzecim filarze systemu emerytalnego⁶².

Zakończenie

Dokonane w ostatnich latach reformy emerytalne w Niemczech miały jeden zasadniczy cel, tj. zapewnienie długookresowej wypłacalności systemu⁶³. Ostatnia reforma, z 2014 roku, stanowi pewien odwrót od tak ukierunkowanej polityki i wpływa niekorzystnie na stan finansów państwa. Wysokość ponoszonych w wyniku reformy wydatków szacuje się na 4,4 mld euro rocznie (kwota ta ma wzrosnąć do 11 mld euro w 2030 roku). Początkowo koszt ten będzie pokrywany ze środków niemieckiego publicznego funduszu ubezpieczenia emerytalno-rentowego, w późniejszym okresie niezbędne będą subwencje rządowe.

W związku z niekorzystnymi zmianami demograficznymi zwiększa się bowiem wskaźnik obciążenia

⁵⁴ Andrea Nahles and the Pension Reform, „Deutschland.de”, 1 July 2014, <https://www.deutschland.de/en/topic/politics/andrea-nahles-and-the-pension-reform>, dostęp: 14.11.2014.

⁵⁵ C. Newhouse, *op. cit.*, s. 1.

⁵⁶ C. Newhouse, *op. cit.*, s. 5.

⁵⁷ M. Coppola, *op. cit.*, s. 5.

⁵⁸ Andrea Nahles..., *op. cit.*

⁵⁹ C. Newhouse, *op. cit.*, s. 1.

⁶⁰ Council Recommendation of 8 July 2014 on the National Reform Programme 2014 of Germany and delivering a Council opinion on the Stability Programme of Germany, 2014 (2014/C 247/05), s. 2.

⁶¹ Zwiększanie klina podatkowego powoduje, że koszt zatrudnienia pracownika jest coraz wyższy, a jednocześnie osoba pracująca otrzymuje do dyspozycji coraz mniejszą część płacy brutto, por. M. Góra, J. Rutecka, *System emerytalny [w:] Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, Zeszyty Demograficzne, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 166.

⁶² Council Recommendation of..., *op. cit.*, s. 4.

⁶³ M. Żukowski, *Reformy emerytalne...*, s. 127.

demograficznego. Niemcy mają jeden z najniższych wskaźników dzietności w Unii Europejskiej, ponadto do 2060 roku relacja liczby osób pracujących do liczby emerytów wyniesie ok. 1,5 : 1,0 (wobec ok. 3,0 : 1,0 w 2010 roku). Równocześnie trwanie życia na emeryturze wydłuży się o ok. 5 lat zarówno w przypadku kobiet (do 25,4 roku w 2060 roku), jak i w przypadku mężczyzn (do 22,4 roku w 2060 roku)⁶⁴.

Proces reformowania systemu emerytalnego w Niemczech jest dynamiczny. W ostatnim okresie rząd ogłosił plan wprowadzenia elastycznej emerytury w celu zachęcenia osób starszych do pozostania na rynku pracy. Jej

koncepcja opierałaby się na przedłużeniu umowy o pracę w momencie osiągnięcia przez pracownika ustawowego wieku emerytalnego (za zgodą zarówno pracownika, jak i pracodawcy), możliwości powrotu na rynek pracy w okresie emerytalnym, jak również wprowadzeniu emerytury częściowej⁶⁵.

W związku z tym, iż głównym zadaniem państwowego systemu emerytalnego będzie zapewnienie jedynie minimalnych dochodów, aby utrzymać poziom życia w okresie po zakończeniu aktywności zawodowej, niezbędne będzie uczestniczenie w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym⁶⁶. ■

⁶⁴ *The 2012 Ageing Report...*, s. 295–296.

⁶⁵ J. Jankowski, B.E. Kritzer, D. Rajnes, *International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, Social Security Administration, Washington, July 2014, s. 1.

⁶⁶ M. Żukowski, *Reformy emerytalne...*, s. 129.

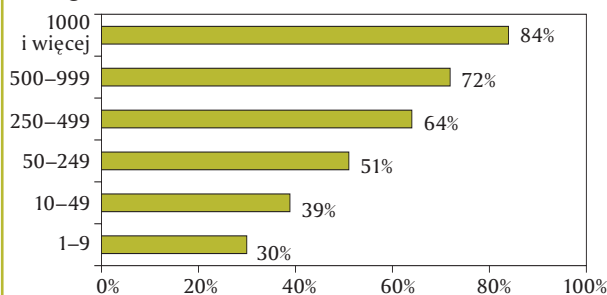
Pracownicze programy emerytalne w Niemczech – ostatnie propozycje zmian

Minister Pracy i Spraw Socjalnych zaproponował ostatnio, aby pracownicze programy emerytalne (PPE) w Niemczech upodobnić do rozwiązań funkcjonujących w systemie hollenderskim i duńskim. Oznacza to wprowadzenie mechanizmu automatycznego tworzenia planów i dodatkowe obowiązki dla pracodawców. Pierwotna propozycja została sformułowana przez związek zawodowy pracowników przemysłu metalurgicznego (IG Metall) i kilka tygodni później spotkała się z oficjalną aprobatą ministerstwa (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, BMAS).¹

W Niemczech funkcjonuje już kilka branżowych pracowniczych planów emerytalnych (m.in. dla sektora budowlanego i bankowego). Zdecydowanie więcej planów prowadzonych jest przez firmy duże, tj. zatrudniające ponad 250 pracowników, oraz pracodawców średnich (50–249 pracowników). Niezadowolająco jest natomiast wskaźnik uczestnictwa firm małych (patrz: wykres).

Wykres

Udział pracodawców sektora prywatnego w tworzeniu pracowniczych programów emerytalnych według wielkości zatrudnienia



Źródło: www.aba-online.de za: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012), *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012*, s. 139.

Zgodnie z propozycją Ministra Pracy, różne sektory gospodarki miałyby tworzyć kasy emerytalne lub fundusze emerytalne, do których pracodawca wnosiliby składkę za pracowników. Aby zwiększyć bezpieczeństwo systemu na wypadek niewypłacalności planów, utworzony byłby nowy fundusz gwarancyjny.

Obecnie niemieccy pracodawcy finansują zdecydowaną większość składek, które trafiają do PPE. W większości programów składka jest współfinansowana przez pracodawcę i pracownika, przy zdecydowanie większym udziale pracodawcy. Dodatkowo – w programach w formie przyrzeczenia bezpośredniego i kasy zapomogowej – ponad jedna trzecia planów opiera się na wyłącznym finansowaniu pracodawcy.

Propozycja ministerialna spotkała się z niezbyt przychylnym odzewem ze strony stowarzyszenia podmiotów prowadzących PPE. Pozbawi bowiem pracodawców możliwości używania planów jako dodatkowego bonusu przyciągającego do firm najlepszych pracowników. Ponadto, mogłaby spowodować zablokowanie tworzenia nowych planów w oczekiwaniu na kompleksowe zmiany całego systemu emerytalnego, nie tylko w części organizowanej przez pracodawcę.

Wszystkie strony rynku emerytalnego są zgodne, że 40-letnie prawo regulujące funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych wymaga zmian. BMAS zapowiedziało przy tym, że nie zamierza przedstawiać szczegółowej recepty na problemy dręczące niemiecki II filar ubezpieczeń. Formuluje jedynie ogólne wytyczne, których szczegóły powinny być negocjowane pomiędzy reprezentacją pracodawców i pracowników, a następnie zapisane w zbiorowych układach pracy.²

Opracowała
Joanna Rutecka

¹ B. Ottawa, *Industry experts criticise German plan to allow Dutch-style pensions*, „Investment and Pensions Europe”, 6 November 2014, www.ipe.com.

² J. Williams, *Collective labour agreements must lead pension change, says German minister*, „Investment and Pensions Europe”, 7 May 2014, www.ipe.com.