

Znaczenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego dla adekwatności systemu emerytalno-rentowego – zakładowe i prywatne systemy emerytalne w Niemczech

W artykule przeanalizowano ogólne znaczenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech realizowanego w formie systemów zakładowych lub prywatnych na podstawie opracowania „Altersicherung in Deutschland 2015” (ASID 2015) oraz „Verbreitung der Altersvorsorge 2015”, poświęcając szczególną uwagę adekwatności tych systemów. Adekwatność zdefiniowano przy tym jako utrzymanie odpowiedniego standardu życia w podeszłym wieku i rozpatrzono w kontekście poziomu zabezpieczenia w powszechnym systemie emerytalnym (GRV), który w ramach reform ostatnich lat i dziesięcioleci obniżono w odpowiedzi na zmiany demograficzne.

Słowa kluczowe: dodatkowe zabezpieczenie emerytalne, zakładowe systemy emerytalne, powszechny system emerytalny, adekwatność systemu emerytalno-rentowego

Otrzymano: 3.08.2017

Zaakceptowano po recenzjach: 7.08.2018

Wprowadzenie

Głównym tematem niniejszego referatu jest znaczenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, realizowanego w formie systemów zakładowych lub ubezpieczenia prywatnego, dla adekwatności systemu emerytalno-rentowego w Niemczech. Udzielenie odpowiedzi na pytanie, czym jest adekwatność, nie jest sprawą prostą, a problemy zaczynają się już przy próbie zdefiniowania koncepcji adekwatności:

„Pojęcie »adekwatności« jest już samo w sobie obciążone politycznie, co w szczególności ujawnia się przy jego zastosowaniu w kontekście świadczeń społecznych. Ponadto jest kontrowersyjne, ponieważ brakuje zarówno ogólnej definicji tego, jak powinien wyglądać adekwatny poziom życia, jak i informacji, jak należy rozumieć szeroko pojmowany adekwatny dochód emerytalny¹”.

Podczas gdy w najwęższym sensie – szczególnie w krajach anglojęzycznych – pojęcie adekwatności oznacza jedynie unikanie ubóstwa, czyli zapewnienie absolutnie minimalnego poziomu środków na utrzymanie, to szeroka definicja odnosi się do zapewnienia standardu życia rozumianego jako stopa zastąpienia określonego poziomu dochodów. To zapewnienie odpowiedniego standardu życia przez długi czas było w Niemczech – z wyjątkiem systemu emerytalnego rolników (Alterssicherung der Landwirte, AdL) gwarantującego tylko częściowe zabezpieczenie będące uzupełnieniem komponentu emerytalnego oraz innych osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą i nieobjętych systemem – zadaniem wypełnianym wyłącznie przez obowiązkowe publiczne systemy emerytalne w ramach pierwszego filaru, czyli spoczywało (obok systemu emerytalnego rolników) na systemie powszechnym (Gesetzliche Rentenversicherung, GRV), systemie specjalnym dla urzędników służby cywilnej (Beamtenversorgung, BV) oraz systemie zabezpieczenia emerytalnego dla przedstawicieli wolnych zawodów (Berufsständische Versorgung, BSV; rys. 1)².

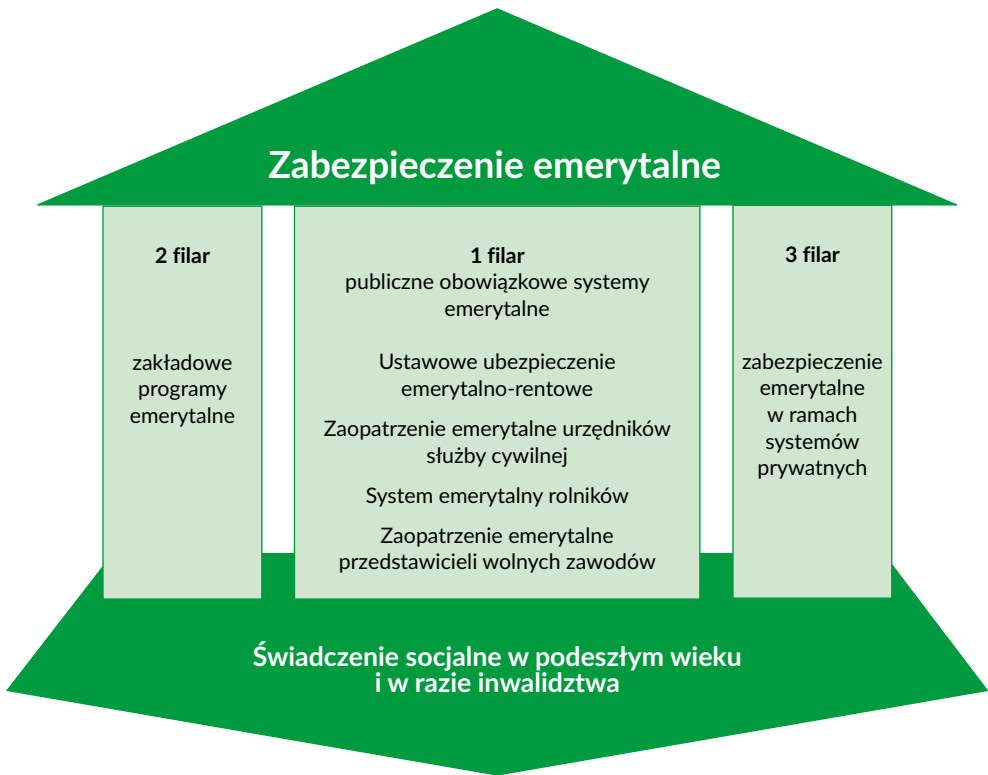
Przemiany demograficzne wyrażające się spadkiem stopy urodzeń, a przede wszystkim rosnącą oczekiwaną długością życia, ze wszystkimi konsekwencjami tego stanu rzeczy dla struktury wiekowej społeczeństwa, w repartycyjnych systemach zabezpieczenia społecznego, takich jak system powszechny, spowodowały stałe pogarszanie się relacji (potencjalnych) płatników składek do świadczeniobiorców³. W systemie repartycyjnym

¹ *Renten auf einen Blick 2013: OECD- und G20-Länder – Indikatoren*, 2014, s. 65.

² Zaklasyfikowanie systemu zabezpieczenia emerytalnego urzędników służby cywilnej do pierwszego filaru nie jest do końca poprawne, ponieważ system ten zapewnia to, co normalnie można uzyskać łącznie w ramach powszechnego systemu emerytalnego i ubezpieczenia w drugim filarze. W poniższym referacie system specjalny dla urzędników służby cywilnej został jednak przypisany do pierwszego filaru, ponieważ nie ma możliwości rozgraniczenia, jaka część dochodu przypada na pierwszy filar, a jaka na drugi, zob. D. Frommert, T. Heien, *Kontinuität oder Wandel? Die Bedeutung der drei Säulen der Alterssicherung im Zeitvergleich*, „Deutsche Rentenversicherung” 2006, 61 (2–3), s. 132–155.

³ W tym kontekście należy jednak uwzględnić także zmiany w zakresie zatrudnienia objętego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, ilości pracy zarobkowej, wydajności i imigracji, które mogą mieć działanie amortyzujące. Ponadto systemy w ramach filaru kapitałowego, czyli najpowszechniejsze zakładowe systemy emerytalne oraz ubezpieczenia prywatne, nie są „odporne na demografię”, ponieważ mniejszy popyt na rynku kapitałowym prowadzi do obniżenia

Rysunek 1. Systemy zabezpieczenia emerytalno-rentowego w Niemczech (model 3 filarów)



Źródło: wykres własny

można na to reagować poprzez różnorodne działania immanentne dla systemu lub ich kombinację: podwyższenie składek, obniżenie świadczeń i podwyższenie wieku emerytalnego. W trakcie reform przeprowadzonych w przeciągu ostatnich lat, a nawet dziesięcioleci, stosowano wszystkie te środki. Na skutek ograniczenia wysokości składek oraz obniżenia świadczeń poziom emerytur netto przed opodatkowaniem, wypłacanych z systemu powszechnego tak zwanemu przeciętnemu świadczeniobiorcy mającemu za sobą 45 lat opłacania składek od średniego wynagrodzenia spadł znacząco z 55 proc. w 1990 r. przez 52,9 proc. w roku 2000, by wreszcie w 2015 r. osiągnąć 47,7 proc. – i zgodnie z aktualnymi założeniami z raportu na temat ubezpieczeń emerytalno-rentowych będzie nadal spadać aż do 44,5 proc. w roku 2030 (rys. 2)⁴.

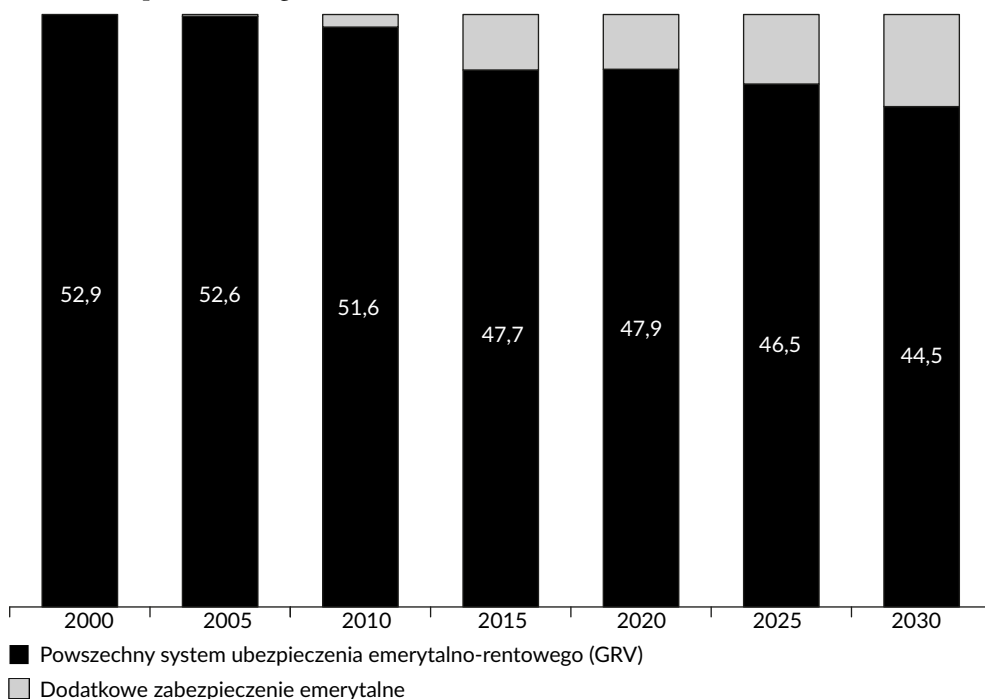
Jednocześnie jednak od 2002 r. w ramach ustawy o zabezpieczeniu kapitałowym na starość (Altersvermögensgesetz, AVmG) oraz ustawy uzupełniającej

stopy zwrotu z inwestycji (tzw. *asset meltdown hypothesis*; zob. np. N.G. Mankiw, D.N. Weil, *The baby boom, the baby bust and the housing market*, „Regional Science and Urban Economics” 1989, Vol. 19, s. 235–258).

⁴ *Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2016*, „DRV-Schriften” 2017, band 22, s. 258.

ustawę o zabezpieczeniu kapitałowym na starość (Altersvermögensergänzungsgesetz, AVmEG) równoległe do obniżania poziomu świadczeń z systemu powszechnego zdecydowanie wzmocniono państwowe wsparcie dobrowolnego drugiego i trzeciego filaru, aby przez gromadzone samodzielnie zabezpieczenie zrekompensować spadającą wysokość emerytur. W drugim filarze, czyli w zakładowych systemach emerytalnych (Betriebliche Altersversorgung, BAV) – z wyłączeniem dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych (Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, ZÖD), które ze względu na zapisy układów zbiorowych jest często obligatoryjne i finansowane w systemie repartycyjnym – zrealizowano to poprzez zwolnienie z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne części wynagrodzenia brutto przekazywanej na programy emerytalne, do czego wprowadzono odpowiednie uprawnienia, a w filarze ubezpieczeń prywatnych poprzez dopłaty budżetowe (tylko przy tzw. emeryturach Riestera) oraz potrącenia na wydatki specjalne przysługujące od podatku dochodowego od osób fizycznych w przypadku uczestnictwa w programie emerytury Riestera i (od 2005 r.) emerytury Rürupa.

Rysunek 2. Poziom emerytur netto przed opodatkowaniem wypłacanych z systemu powszechnego w latach 2000–2030 (w %)



Źródło: wykres własny na podstawie danych z *Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2016*, „DRV-Schriften” 2017, band 22 oraz *Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 ust. 1 i 3 SGB VI*, Berlin 2016

Na takim tle w poniższym referacie przeanalizowany zostanie potencjał dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w zakresie kompensacji spadającego poziomu świadczeń z systemu powszechnego. Po przedstawieniu danych stanowiących podstawę analizy (rozdział *Uwzględnione opracowania empiryczne*) zaprezentowane zostanie obecnie (rozdział *Współczesne znaczenie dodatkowego zaopatrzenia emerytalnego*) i przyszłe znaczenie (rozdział *Znaczenie dodatkowego zaopatrzenia emerytalnego w przyszłości*) dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech, po czym nastąpi naświetlenie jego ewentualnej roli w utrzymaniu standardu życia (rozdział *Poziom emerytur z systemu powszechnego i dodatkowe zaopatrzenie emerytalne*). W kolejnej części – ze względu na obecnie niskie rozpowszechnienie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego – zajmiemy się przyczynami małej popularności systemów zakładowych i prywatnych (rozdział *Przyczyny niskiej popularności dodatkowego zaopatrzenia emerytalnego*), kończąc opracowanie krótkim podsumowaniem i zarysowaniem perspektywy na przyszłość.

Uwzględnione opracowania empiryczne

W kontekście zapowiedzianej powyżej analizy znaczenia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w porównaniu do innych systemów należy na wstępie stwierdzić, że dostępne na temat poszczególnych systemów dane i statystyki mają różną jakość⁵. Ponadto potrzebne jest źródło, które pokaże współdziałanie różnych systemów emerytalnych oraz innych dochodów osiąganych przez osoby starsze (dochody związane z pracą zawodową i płatności transferowe), a także, w miarę możliwości, będzie zawierać dalsze informacje socjodemograficzne oraz dane dotyczące biografii zawodowych, ponieważ to właśnie one są czynnikami decydującymi o udziale w programach zabezpieczenia emerytalnego oraz o wysokości ekspektatyw i świadczeń emerytalnych⁶.

Dlatego w dalszej części wykorzystane zostaną dwa opracowania, które przygotowała pracownia Kantar Public (wcześniej: TNS Infratest Sozialforschung) na zlecenie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych (Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) do aktualnego raportu rządu federalnego na temat zabezpieczenia emerytalnego 2016 (zob. tabela 1)⁷. Nie wchodząc w szczegóły metodyczne, można powiedzieć, że obydwa opracowania „Alterssicherung in Deutschland 2015” oraz „Verbreitung der Altersvorsorge 2015”

5 U. Bieber, J. Heckmann, T. Heien, W. Münch, *Alterssicherung in Deutschland 2015: Neue Ergebnisse zu Höhe, Struktur und Determinanten der Einkommen der älteren Bevölkerung*, „Deutsche Rentenversicherung” 2017, 72 (1), s. 22–37.

6 Zob. np. D. Frommert, T. Heien, B. Loose, *Auswirkungen von Kindererziehung auf Erwerbsbiografien und Alterseinkommen von Frauen*, „WSI-Mitteilungen” 2013, nr 5, s. 338–349.

7 Oba badania zostały już przeprowadzone kolejny raz – badanie ASID po raz pierwszy w 1986 r. (U. Bieber, J. Heckmann, T. Heien, W. Münch, *op. cit.*), a badanie AV pierwszy raz w 2011 r., zob. T. Heien, J. Heckman, K. Haker, S. Walther, *Wer sorgt (wie) für das Alter vor? Herangehensweise und Ergebnisse der Personenbefragung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011”*, „Deutsche Rentenversicherung” 2013, 68 (3), s. 173–192. W raporcie rządowym na temat zabezpieczenia emerytalnego obydwa wymienione opracowania uzupełniają raport z badania pracodawców i instytucji ubezpieczeniowych w zakresie stopnia rozpowszechnienia zakładowych systemów emerytalnych, zob. A. Riedmann, T. Heien, *Endbericht: Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)*, Berlin 2016.

oparte na dużych, losowo dobranych próbach osób z rejestrów meldunkowych i posługujące się różnymi metodami ankietowania (forma pisemna, rozmowy osobiste i telefoniczne, internet) należą do najlepszych źródeł danych w zakresie tej problematyki w Niemczech.

Tabela 1. Uwzględnione opracowania empiryczne

| Alterssicherung in Deutschland (ASID) | Verbreitung der Altersvorsorge (AV) |
|--|--|
| Ankieta przeprowadzona wśród osób powyżej 55 roku życia i ich małżonków | Ankieta przeprowadzona wśród pracowników objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do 65 lat |
| Próba osób wybranych losowo z rejestru meldunkowego | Próba losowa spośród osób zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego |
| Zróżnicowana metodologia (forma pisemna, rozmowy osobiste, telefoniczne) | Zróżnicowana metodologia (forma pisemna, ankiety online) |
| W 2015 r.: <ul style="list-style-type: none"> • próba brutto: n = 40 286 osób • próba netto: n = 16 047 osób | W 2015 r.: <ul style="list-style-type: none"> • próba brutto: n = 59 578 osób • próba netto: n = 10 992 osób |
| Badanie przeprowadzane co kwartał od 1986 r. dla BMAS | Badanie przeprowadzane co kwartał od 2011 r. dla BMAS |

Źródło: zestawienie własne na podstawie J. Heckmann, T. Heien, *Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID, 15) – Endbericht*, Berlin 2017; *idem*, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

Na podstawie wyników badania ASID przedstawiono, jakie znaczenie dla osób powyżej 65 roku życia ma dodatkowe zabezpieczenie emerytalne, natomiast wyniki badania AV pokazują korzystanie przez młodych ludzi w Niemczech z dodatkowych systemów zabezpieczenia emerytalnego, a tym samym dostarczają informacji na temat roli, jaką będą one odgrywać w przyszłości. Z powodu swojego charakteru to drugie opracowanie ogranicza się jednak tylko do pracowników objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w przedziale wiekowym od 25 do 65 lat. Przy tym ze względu na brak informacji o osobach niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (pozostali pracownicy, osoby prowadzące działalność gospodarczą, osoby niepracujące, renciści i emeryci poniżej 65 roku życia) nie można przeprowadzić bezpośredniego porównania obu opracowań.

Współczesne znaczenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego

Stopień rozpowszechnienia

W odniesieniu do rozpowszechnienia poszczególnych systemów w 2015 r. w Niemczech w zależności od regionu – a więc z podziałem na zachodnią i wschodnią część kraju – oraz płci ubezpieczonych wyniki badania ASID w zakresie wypłacanych obecnie świadczeń emerytalnych pokazują dominację powszechnego systemu emerytalno-rentowego. Świadczenia właśnie

z tego systemu – własne lub przysługujące z ubezpieczenia innej osoby – pobiera 91 proc. osób w wieku powyżej 65 lat, a w nowych landach niemieckich prawie 100 proc. (tabela 2). Spośród pozostałych systemów z pierwszego filaru jeszcze tylko zabezpieczenie emerytalne urzędników służby cywilnej (BV) osiąga w przypadku mężczyzn w starych landach niemieckich poziom 12 proc., a więc wartość dwucyfrową. Natomiast w nowych landach wszystkie pozostałe systemy wypłacają maksymalnie 1 proc. świadczeń i nie odgrywają istotnej roli.

Znaczenie zakładowych systemów emerytalnych, z wyłączeniem dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych (i tak jak przy ubezpieczeniach prywatnych bez świadczeń wypłacanych jednorazowo), w grupie osób powyżej 65 lat wykazuje znaczne zróżnicowanie: od 2 proc. w przypadku kobiet na terenie nowych landów niemieckich do 31 proc. w przypadku mężczyzn w starych landach. Obowiązkowe dodatkowe zabezpieczenie w służbach publicznych osiąga w nowych krajach związkowych poziom 9 proc. u mężczyzn i 11 proc. u kobiet, a więc zbliżony do starych landów niemieckich (mężczyźni: 11 proc.; kobiety: 15 proc.).

Świadczenia wypłacane z systemów prywatnych, zdefiniowanych tu jako bieżące świadczenia z prywatnych polis emerytalno-rentowych i ubezpieczenia na życie⁸, dochody z odsetek oraz z najmu i dzierżawy osiągają stopień rozpowszechnienia na poziomie 29 proc. (kobiety w nowych landach) i 39 proc. (mężczyźni w starych landach).

Tabela 2. Pobieranie własnych lub przysługujących z ubezpieczenia innej osoby świadczeń emerytalnych z podziałem na regiony i płeć ubezpieczonych (w %) – osoby powyżej 65 roku życia (ASID 2015)

| | Mężczyźni (zachód) | Kobiety (zachód) | Mężczyźni (wschód) | Kobiety (wschód) | Wszyscy |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------|
| 1 filar (ustawowy) | | | | | |
| powszechny system emerytalno-rentowy (GRV) | 88 | 91 | 99 | 99 | 91 |
| zabezpieczenie emerytalne urzędników służby cywilnej (BV) | 12 | 6 | 1 | 1 | 7 |
| system emerytalny rolników (AdL) | 4 | 4 | 0 | 0 | 3 |
| zabezpieczenie emerytalne przedstawicieli wolnych zawodów (BSV) | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 2 filar (zakładowy)* | | | | | |
| zakładowe systemy emerytalne (BAV; bez ZÖD) | 31 | 14 | 5 | 2 | 18 |
| dodatkowe zabezpieczenie w służbach publicznych (ZÖD) | 11 | 15 | 9 | 11 | 12 |
| 3 filar (prywatny)* | | | | | |
| ubezpieczenia prywatne (PV)** | 39 | 34 | 31 | 29 | 35 |

* Bez świadczeń wypłacanych jednorazowo.

** Prywatne ubezpieczenia emerytalno-rentowe i na życie, dochody z odsetek oraz z najmu i dzierżawy.

Źródło: *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016

8 Jeżeli w umowie znajduje się klauzula o prawie do wyboru sposobu wypłaty kapitału, to polisy ubezpieczenia na życie mogą być realizowane również w formie miesięcznego świadczenia emerytalnego.

Wysokość świadczeń

Duże różnice występują także w średniej wysokości miesięcznego świadczenia (brutto) pobieranego przez ubezpieczonych powyżej 65 roku życia i przysługującego z własnego ubezpieczenia lub ubezpieczenia innej osoby, które w zabezpieczeniu emerytalnym urzędników służby cywilnej (2591 euro) oraz w systemie zabezpieczenia emerytalnego dla przedstawicieli wolnych zawodów (2133 euro) – także ze względu na wyższe kwalifikacje ich odbiorców – wypadają najlepiej, osiągając poziom przekraczający 2000 euro, podczas gdy znacznie bardziej rozpowszechnione świadczenia z systemu powszechnego wynoszą średnio 908 euro (kobiety w starych landach) i 1326 euro (mężczyźni w nowych landach; zob. tabela 3).

Tabela 3. Średnia wysokość własnych lub przysługujących z ubezpieczenia innej osoby świadczeń emerytalnych z podziałem na regiony i płeć ubezpieczonych (w euro miesięcznie) – świadczeniobiorcy powyżej 65 roku życia (ASID 2015)

| | Mężczyźni (zachód) | Kobiety (zachód) | Mężczyźni (wschód) | Kobiety (wschód) | Wszyscy |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| 1 filar (ustawowy) | | | | | |
| powszechny system emerytalno-rentowy (GRV) | 1300 | 908 | 1326 | 1206 | 1114 |
| zabezpieczenie emerytalne urzędników służby cywilnej (BV) | 2991 | 2036 | (2046) | (1774) | 2591 |
| system emerytalny rolników (AdL) | 491 | 386 | / | / | 429 |
| zabezpieczenie emerytalne przedstawicieli wolnych zawodów (BSV) | (2530) | (1722) | / | / | 2133 |
| 2 filar (zakładowy)* | | | | | |
| zakładowe systemy emerytalne (BAV; bez ZÖD) | 615 | 294 | 211 | (136) | 485 |
| dotatkowe zabezpieczenie w służbach publicznych (ZÖD) | 417 | 280 | 149 | 117 | 298 |
| 3 filar (prywatny)* | | | | | |
| ubezpieczenia prywatne (PV)** | 420 | 365 | 127 | 114 | 347 |

* Bez świadczeń wypłacanych jednorazowo.

** Prywatne ubezpieczenia emerytalno-rentowe i na życie, dochody z odsetek oraz z najmu i dzierżawy.

() ograniczona wartość danych, ponieważ przebadano <100 przypadków.

/ nie podano żadnych danych, ponieważ przebadano <25 przypadków.

Źródło: *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016

W programach dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego najwyższe średnie świadczenia są obecnie wypłacane w ramach zakładowych systemów emerytalnych (bez dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych). Charakteryzują się one jednak silnym zróżnicowaniem w zależności od płci, a przede wszystkim regionu (mężczyźni w starych landach 615 euro; kobiety w nowych landach 136 euro). Z kolei w ramach dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych oraz w ubezpieczeniach prywatnych różnice w średniej

wysokości świadczeń są nieco mniejsze. Wszyscy ubezpieczeni w wieku powyżej 65 roku życia otrzymują przeciętnie od 300 do 350 euro miesięcznie⁹.

Wolumen dochodu

Do całościowej analizy roli dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jako kolejny wskaźnik zastosowano wolumen dochodu brutto, uwzględniający stopień rozpowszechnienia i wysokość świadczeń. Wskaźnik jest obliczany poprzez zsumowanie wszystkich dochodów w ramach pojedynczych systemów i podzielenie przez sumę wszystkich dochodów wszystkich osób, co pozwala na porównanie procentowego udziału poszczególnych programów (tabela 4).

Tabela 4. Udział w wolumenie dochodów brutto z podziałem na regiony, płeć i wiek ubezpieczonych (w %) – osoby powyżej 65 roku życia (ASID 2015)*

| | Mężczyźni (zachód) | Kobiety (zachód) | Mężczyźni (wschód) | Kobiety (wschód) | 65–69 lat | 70–74 lata | 75–79 lat | 80+ lat | Wszyscy |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|------------|---------|
| powszechny system emerytalno-rentowy (GRV) | 52 | 64 | 87 | 92 | 54 | 60 | 67 | 70 | 62 |
| zabezpieczenie emerytalne urzędników służby cywilnej (BV) | 17 | 10 | 2 | 1 | 12 | 12 | 9 | 10 | 12 |
| system emerytalny rolników (AdL) | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| zabezpieczenie emerytalne przedstawicieli wolnych zawodów (BSV) | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| zakładowe systemy emerytalne (BAV; bez ZÖD) | 9 | 3 | 1 | 0 | 6 | 6 | 6 | 4 | 5 |
| dodatkowe zabezpieczenia w służbach publicznych (ZÖD) | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| ubezpieczenia prywatne (PV)** | 8 | 10 | 3 | 2 | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 |
| pozostałe | 10 | 8 | 7 | 3 | 17 | 10 | 7 | 6 | 9 |
| razem | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

* Bez świadczeń wypłacanych jednorazowo.

** Prywatne ubezpieczenia emerytalno-rentowe i na życie, dochody z odsetek oraz z najmu i dzierżawy.

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016

9 Od podanych w tabeli 2 kwot brutto należy odprowadzić podatki oraz składki na ubezpieczenie społeczne (zdrowotne i pielęgnacyjne), w związku z czym, na skutek różnic w obciążeniach dochodów poszczególnych ubezpieczonych, relacje wysokości świadczeń jeszcze się zmieniają.

Widać, że około jednej siódmej (14 proc.) całego wolumenu dochodów osób powyżej 65 roku życia w 2015 r. w Niemczech przypadało na programy dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, w tym 5 proc. na zakładowe systemy emerytalne, 2 proc. na dodatkowe zabezpieczenie w służbach publicznych i 7 proc. na ubezpieczenia prywatne. Największy udział (62 proc.) – co raczej nie jest zaskakujące – ma system powszechny, na kolejnych miejscach znalazło się zabezpieczenie emerytalne urzędników służby cywilnej (12 proc.) i pozostałe dochody (9 proc.), na które składają się przede wszystkim dochody z pracy i płatności transferowe. Należy jednak podkreślić, że zagregowany udział dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego na poziomie 14 proc. nie wnosi żadnych informacji o tym, jak poszczególne udziały rozkładają się w społeczeństwie, ponieważ część osób w wieku powyżej 65 lat nie korzysta z żadnego dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (nieuwzględnione w tabeli 4). Nie mówi też nic o możliwościach zrekompensowania świadczeń z pierwszego filaru (więcej na ten temat w rozdziale 5).

Zróżnicowanie wolumenu dochodów brutto w zależności od regionu i płci ubezpieczonych wskazuje z jednej strony na duże rozbieżności znaczenia systemu powszechnego (mężczyźni w starych landach 52 proc.; kobiety w nowych landach 92 proc.) oraz zabezpieczenia emerytalnego urzędników służby cywilnej (mężczyźni w starych landach 17 proc.; kobiety w nowych landach 1 proc.), z drugiej zaś na znaczną rozpiętość udziału dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego: od 3 proc. w przypadku kobiet w nowych landach do 19 proc. w przypadku mężczyzn w starych landach (tabela 4).

Znacznie mniejsze jest zróżnicowanie wolumenu dochodów w zależności od wieku, ale wyniki są w tym przypadku dodatkowo zniekształcone przez względnie wysoki udział procentowy osób pracujących zawodowo i uzyskujących dochody z tego tytułu. Jednak nawet po odliczeniu tych dodatkowych czynników widać tylko niewielki wzrost udziału dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego od najstarszej do najmłodszej kohorty (nie uwzględnione w tabeli 4).

Znaczenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w przyszłości

Stopień rozpowszechnienia

Kwestia znaczenia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w przyszłości zostanie przedstawiona na podstawie opracowania „Verbreitung der Altersvorsorge” w grupie pracowników w wieku od 25 do 65 roku życia objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Przedmiotem zainteresowania będą ekspektatywy emerytalne obsługiwane w sposób aktywny przez pracowników lub ich pracodawców i przysługujące z tytułu uczestnictwa w programach zakładowych oraz systemie wspieranej finansowo przez państwo tzw. emerytury Riester. Przyjęte wskaźniki to udział poszczególnych rodzajów ekspektatyw w zabezpieczeniu emerytalnym i wysokość opłacanych na nie składek.

W całej analizowanej grupie 40 proc. osób nabywa ekspektatywy w zakładowych programach emerytalnych innych niż dodatkowe zabezpieczenie w służbach publicznych, a z kolei w tym ostatnim systemie prawa emerytalne nabywa 18 proc. osób (tabela 5). Ekspektatywy w ramach emerytury Riestera uzyskuje 34 proc. pracowników objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do 65 roku życia.

Analiza z podziałem na regiony i płeć ubezpieczonych pokazuje, że ekspektatywy w zakładowych programach emerytalnych na terenie starych landów niemieckich częściej mają mężczyźni, w przypadku których udział tego zabezpieczenia sięga nawet 50 proc. Ekspektatywy z dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych w obu częściach Niemiec ma maksymalnie 25 proc. kobiet (w starych landach), co oznacza, że kobiety korzystają z tego systemu około dwukrotnie częściej niż mężczyźni. Uprawnienia z tytułu emerytury Riestera również występują częściej w przypadku kobiet i osiągają na zachodzie Niemiec poziom 39 proc.; różnice w porównaniu do mężczyzn są tu jednak mniejsze niż przy dodatkowym zabezpieczeniu w służbach publicznych).

Przy analizie z podziałem na różne grupy wiekowe widać uderzająco mniejszą popularność zakładowych programów emerytalnych w najmłodszej kohorcie, w której osiągnęły one 34 proc. Z kolei udział ekspektatyw z dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych wzrasta wraz z wiekiem ubezpieczonych z 14 proc. do 24 proc. Uprawnienia z tytułu emerytury Riestera są najbardziej powszechne w drugiej kohorcie wiekowej, gdzie sięgają 42 proc., natomiast w kolejnych kohortach ich udział spada, co może wynikać przede wszystkim z relatywnie późnego (2002 r.) wprowadzenia tego rozwiązania.

Tabela 5. Aktywne własne ekspektatywy emerytalne z podziałem na regiony, płeć i wiek ubezpieczonych (w %) – pracownicy podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do poniżej 65 lat (AV 2015)

| | Mężczyźni (zachód) | Kobiety (zachód) | Mężczyźni (wschód) | Kobiety (wschód) | 65–69 lat | 70–74 lata | 75–79 lat | 80+ lat | Wszyscy |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------|---------|
| zakładowe systemy emerytalne (BAV; bez ZÖD) | 50 | 34 | 33 | 26 | 34 | 41 | 43 | 41 | 40 |
| dodatkowe zabezpieczenie w służbach publicznych (ZÖD) | 13 | 25 | 12 | 24 | 14 | 16 | 20 | 24 | 18 |
| emerytura Riestera | 31 | 39 | 25 | 35 | 36 | 42 | 34 | 21 | 34 |

Źródło: *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016 oraz T. Heien, J. Heckmann, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

Wkład własny ubezpieczonych

Przy zastosowaniu drugiego wskaźnika: wkładu własnego ubezpieczonych, widać, że procentowy udział osób wnoszących własny wkład finansowy w ogólnej liczbie przyszłych beneficjentów systemów składkowych jest zróżnicowany i sięga od 59 proc. w przypadku

zakładowych programów emerytalnych¹⁰ przez 70 proc. w dodatkowym zabezpieczeniu w służbach publicznych aż po 100 proc. przy prywatnych umowach dotyczących emerytury Riestera (rys. 3). W tym ostatnim przypadku nie mogą zresztą pojawić się w tym miejscu składki opłacane przez pracodawcę, ponieważ odpowiadające im ekspektatywy zostały w badaniu AV 2015 przyporządkowane do zakładowych programów emerytalnych.

Własny wkład finansowy ubezpieczonych jest najwyższy w zakładowych programach emerytalnych, gdzie wynosi średnio 123 euro miesięcznie, a następnie w emeryturach Riestera (80 euro) i w dodatkowym zabezpieczeniu w służbach publicznych (53 euro). Ponadto dzięki finansowemu udziałowi pracodawców (nieuwzględnionemu na wykresie), który w niektórych przypadkach uzupełnia wpłaty ubezpieczonych, miesięczne składki do zakładowych programów emerytalnych wzrastają średnio o około jedną trzecią (37 proc.), a w dodatkowym zabezpieczeniu w służbach publicznych ulegają niemal potrojeniu (289 proc.¹¹). W przypadku tych dwóch form zabezpieczenia emerytalnego w drugim filarze obciążenia finansowe z tytułu składek rozkładają się zatem bardzo nierównomiernie pomiędzy pracowników i pracodawców¹².

Rysunek 3. Stopień rozpowszechnienia aktualnej średniej wysokości wkładu własnego ubezpieczonych (w % lub euro/miesięcznie) – pracownicy podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do poniżej 65 roku życia (AV 2015)



* Różnica na poziomie 100%. Finansowane wyłącznie przez pracodawcę.

** Tylko osoby wnoszące własny wkład finansowy.

Źródło: T. Heien, J. Heckmann, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

¹⁰ Na temat stopnia rozpowszechnienia różnych form finansowania wg modeli ubezpieczenia – ubezpieczenie bezpośrednie, kasa lub fundusz emerytalny, instytucja Unterstützungskasse, przyrzeczenie świadczenia (Direktzusage) – zob. T. Heien, J. Heckmann, *op. cit.*, s. 56.

¹¹ *Ibidem*, s. 64 i nast.

¹² Analogicznie w prywatnych umowach dotyczących emerytury Riestera dochodzą dopłaty finansowe ze strony państwa.

Poziom emerytur z systemu powszechnego i dodatkowe zabezpieczenie emerytalne

Analizowana w dalszej części kwestia, czy spadek poziomu świadczeń z systemu powszechnego (zob. rys. 2) zostanie według wszelkich przewidywań zrekompenzowany w przyszłości przez dodatkowe zabezpieczenie emerytalne, będzie podjęta w sposób uproszczony ze względu na ograniczoną bazę danych, zawierającą wyłącznie informacje z roku 2015 i związaną z tym – w odniesieniu do przyszłości oczywistą – konieczność przyjęcia licznych hipotez (przede wszystkim w zakresie zmian wysokości składek i oprocentowania). W analizie założono przede wszystkim, że wszyscy zainteresowani będą dodatkowo i w wystarczającym stopniu uczestniczyć w zakładowych lub prywatnych programach zabezpieczenia emerytalnego, przy czym w pierwszym przypadku składki będą częściowo lub nawet w całości opłacane przez pracodawcę, a w drugim wkład ubezpieczonych będzie uzupełniany przez dopłaty budżetowe do emerytury Riesterera. Jeżeli jednak finansowe wsparcie państwa będzie następować w formie przekazania części wynagrodzenia do programu emerytalnego, to – poprzez częściowe zwolnienie z obowiązku opłacania składek – obniżeniu ulegną indywidualne ekspektatywy w systemie powszechnym. Ponadto należy zbadać całe spektrum świadczeń w kontekście uwzględnienia wszystkich ryzyk biometrycznych (długowieczność, inwalidztwo, śmierć). Wreszcie – aby zrekompenzować postępujący spadek poziomu świadczeń – młodsze kohorty będą musiały w większym stopniu niż starsze zadbać w trakcie swojego życia zawodowego – wcześniej lub później, ale wtedy intensywniej – o dodatkowe zabezpieczenie emerytalne¹³.

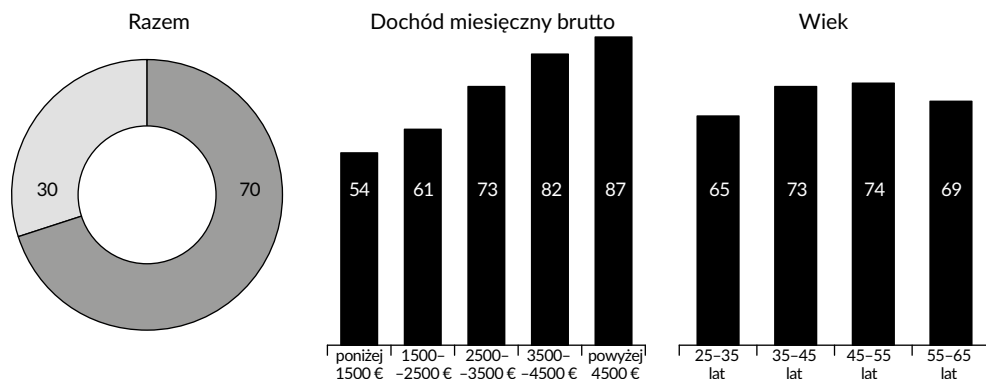
Analiza potraktowanych łącznie zakładowych programów emerytalnych, dodatkowo zabezpieczenia w służbach publicznych i emerytury Riesterera pokazuje, że 30 proc. pracowników w wieku od 25 do 65 lat objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego nie uczestniczy obecnie w żadnym z wymienionych tu dodatkowych programów emerytalnych (rys. 4). Około 40 proc. osób z tej grupy nie zapewnia sobie też zabezpieczenia na przyszłość w żaden inny sposób¹⁴. Oczywiście w przyszłości może się to jeszcze zmienić, ale zrekompenzowanie zaniedbań w zabezpieczeniu emerytalnym będzie ze względu na efekt procentu składanego coraz trudniejsze.

Przytoczone powyżej wartości uśrednione skrywają znacznie większy udział procentowy osób o najniższych zarobkach z miesięcznym dochodem brutto poniżej 1500 euro,

¹³ W aktualnym raporcie na temat ubezpieczeń emerytalno-rentowych z 2016 r. rząd federalny zakłada, że w ramach wsparcia finansowego dla emerytury Riesterera przy najwcześniejszym możliwym przystąpieniu do programu i stałych wpłatach w wysokości 4 proc. dochodu brutto podlegającego obowiązkowi społecznego ubezpieczenia emerytalnego możliwe będzie utrzymanie poziomu zabezpieczenia emerytalnego przed opodatkowaniem, zob. *Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 ust. 1 i 3 SGB VI*, Berlin 2016, s. 39.

¹⁴ T. Heien, J. Heckmann, *op. cit.*, s. 84.

Rysunek 4. Własne aktywne ekspektatywy z tytułu zakładowych programów emerytalnych/ z tytułu dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych/ z tytułu emerytury Riestera według dochodu brutto objętego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego oraz wieku (w %) – pracownicy podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do 65 roku życia (AV 2015)



Źródło: *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016 oraz T. Heien, J. Heckmann, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

spośród których połowa (54 proc.) dba odpowiednio o swoją przyszłość¹⁵. Widać też, że programy emerytalne są mniej popularne wśród osób młodych (65 proc. w grupie od 25 do 35 roku życia) niż w grupie osób starszych (69 proc. – 55 do 65 roku życia). Takie wyniki (rys. 4) potwierdzają tezę o cyklu życia, zgodnie z którą ludzie młodzi przeznaczają więcej środków na konsumpcję niż na oszczędności.

W relacji do aktualnej wysokości dochodu miesięcznego brutto objętego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego udział procentowy wkładu własnego wnoszonego przez ubezpieczonych do zakładowych programów emerytalnych, dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych i w ramach umów dotyczących emerytur Riestera wynosi średnio 3,6 proc. i jest w przypadku niskich dochodów (do 1500 euro: 4,4 proc.) nawet większy niż przy ich wysokim poziomie (4500 euro i więcej: 3,2 proc.; rys. 5)¹⁶.

Ponadto w przypadku większości pracowników do kwot odkładanych w programach emerytalnych dochodzą jeszcze składki odprowadzane przez pracodawców¹⁷, dopłaty z budżetu w ramach emerytury Riestera i składki na inne formy zabezpieczenia dodatkowego. Wartości uśrednione obejmują przy tym także osoby ze znacznie mniejszym

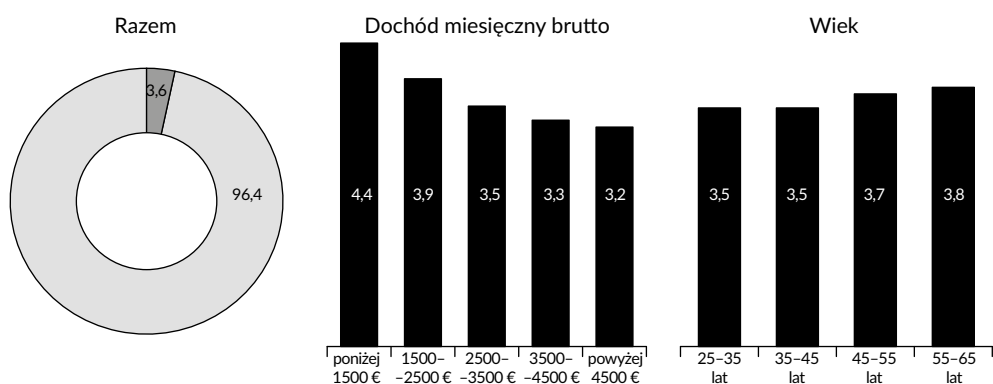
¹⁵ W zakresie stopnia rozpowszechnienia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego podobne zróżnicowanie socjostukturalne rysuje się też w zależności od wykształcenia zawodowego i obywatelstwa, *ibidem*, s. 40.

¹⁶ Dodatkowe analizy pokazują jednak, że wysoki poziom wkładu własnego wnoszonego przez ubezpieczonych do zakładowych programów emerytalnych charakteryzujący przede wszystkim osoby o najniższych zarobkach jest często wynikiem związku z bardzo dobrze zarabiającym partnerem, *ibidem*, s. 59.

¹⁷ *Ibidem*, s. 64.

zaangażowaniem w programach emerytalnych oraz osoby młode (25 do 35 roku życia), których średni udział procentowy jest obecnie nieco niższy (3,5 proc.) niż osób starszych (55 do 65 roku życia 3,8 proc.)¹⁸.

Rysunek 5. Wkład własny ubezpieczonych w programach dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego według dochodu brutto objętego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego oraz wieku (w procentach dochodu brutto) – pracownicy podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do 65 roku życia wpłacający własne środki na programy emerytalne (AV 2015)



Źródło: T. Heien, J. Heckmann, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

Przyczyny niskiej popularności dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego

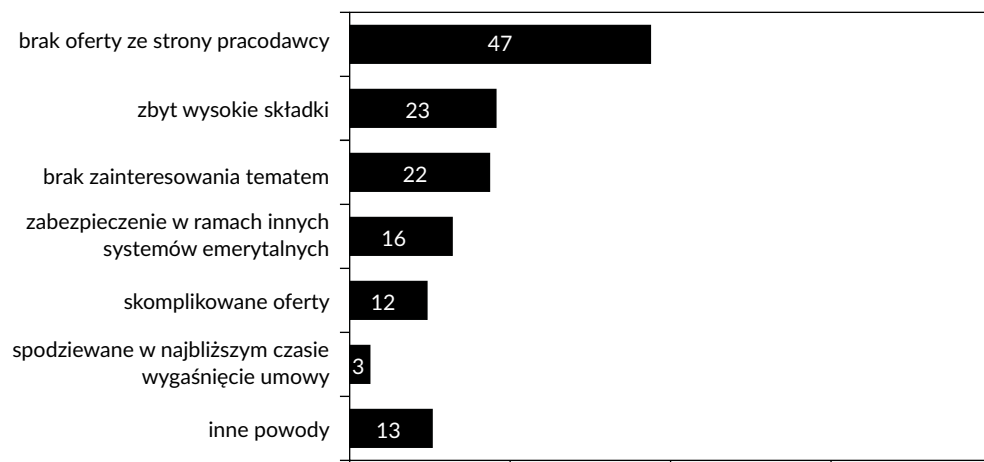
Wobec faktu, że stopień rozpowszechnienia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego nie jest jednakowy na terenie całego kraju, należy postawić pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Odpowiedzi dostarcza opracowanie „Verbreitung der Altersvorsorge” (AV 2015) dotyczące pracowników w wieku od 25 do 65 roku życia objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego¹⁹. Zdecydowanie najczęściej podawanym powodem (47 proc. respondentów) niekorzystania z zakładowego programu emerytalnego jest brak odpowiedniej oferty ze strony pracodawcy (rys. 6). Możliwe też, że wielu pracowników objętych

¹⁸ Więcej na temat zróżnicowania struktury społecznej ubezpieczonych wpłacających środki własne na dodatkowe programy zabezpieczenia emerytalnego zob. *ibidem*, s. 54 i nast.

¹⁹ Ze względu na wynikający z układów zbiorowych obowiązkowy charakter niektórych systemów w badaniu pytano tylko o powody niekorzystania z prywatnych ubezpieczeń emerytalnych i objętej finansowym wsparciem państwa emerytury Riestera.

obowiązkowym ubezpieczeniem w ramach systemu powszechnego nie wie o prawie pozwalającym na przekazanie części wynagrodzenia do zakładowego programu emerytalnego w ramach tzw. przekształcenia wynagrodzenia zgodnie z ustawą o poprawie zakładowego zabezpieczenia emerytalnego. Wydaje się także, że pracodawcy z różną intensywnością oferują zakładowe programy emerytalne, zaś związki zawodowe lub inne gremia reprezentujące pracowników z podobnie różną determinacją żądają ich wprowadzenia. Jak wynika bowiem z badań uzupełniających, procentowy udział tego powodu wśród wszystkich podawanych przyczyn podlega znacznym wahaniom w zależności od branży²⁰.

Rysunek 6. Powody niekorzystania z zakładowego programu emerytalnego (w %) – pracownicy podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do 65 roku życia (AV 2015)



Źródło: T. Heien, J. Heckmann, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

Dla około jednej czwartej (23 proc.) wszystkich pracowników w badanej grupie powodem niekorzystania z (obsługiwanego w sposób aktywny) zakładowego programu emerytalnego jest wysokość składek, przy czym procentowy udział w takich programach osób najniżej zarabiających (miesięczny dochód brutto poniżej 1500 euro) zgodnie z oczekiwaniami plasuje się wyżej, bo na poziomie 32 proc., niż udział osób o lepszych zarobkach (4500 euro i więcej), który wynosi 6 proc. Jak pokazują obliczenia uzupełniające, odwrotnie jest w przypadku innych form zabezpieczenia emerytalnego, z których częściej korzystają osoby o wyższych zarobkach (28 proc.) niż najniżej zarabiający (10 proc.; w sumie 16 proc.²¹). Ponad jedna piąta wszystkich pracowników (22 proc.) podaje, że w ogóle jeszcze nie interesowała się tym tematem, natomiast inne przyczyny, takie jak

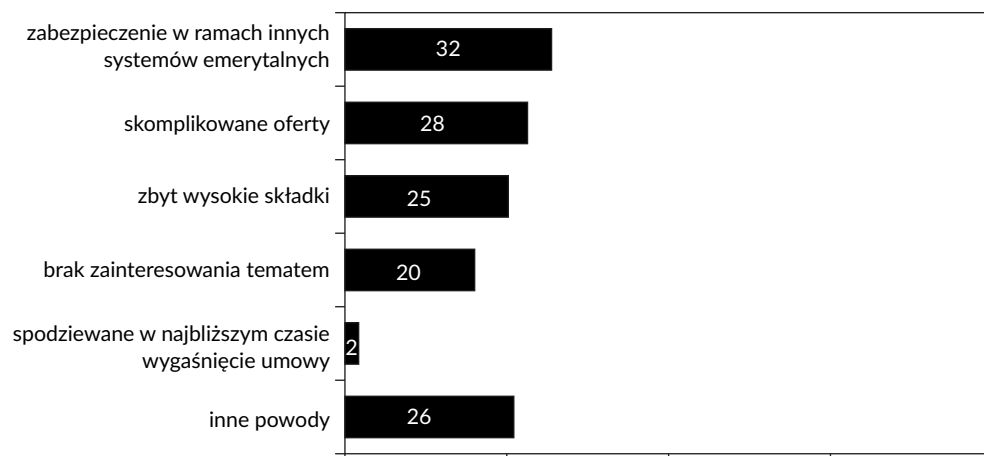
²⁰ *Ibidem*, s. 41.

²¹ *Ibidem*, s. 42.

zbyt skomplikowane oferty (12 proc.), spodziewane w najbliższym czasie wygaśnięcie umowy (3 proc.) oraz pozostałe powody (13 proc.), nie odgrywają istotnej roli²².

Powody niekorzystania z objętej finansowym wsparciem państwa emerytury Riestera zdecydowanie różnią się od tych podawanych w odniesieniu do zakładowych programów emerytalnych. Najczęstszym motywem jest tutaj wcześniejsze zabezpieczenie w ramach innego systemu, przytaczane przez prawie jedną trzecią respondentów (32 proc.; rys. 7). Znacznie wyższy jest też procentowy udział osób (28 proc.), które jako przyczynę rezygnacji z zawarcia umowy o emeryturę Riestera podają mało przejrzyste i skomplikowane oferty, podczas gdy w przypadku zakładowych programów emerytalnych było to tylko 12 proc. respondentów. Jedna czwarta ankietowanych jako powód podaje brak środków finansowych.

Rysunek 7. Powody niekorzystania z objętej finansowym wsparciem państwa emerytury Riestera (w %) – pracownicy podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do poniżej 65 lat (AV 2015)



Źródło: T. Heien, J. Heckmann, *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017

Jedna piąta pracowników podlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, którzy nie zdecydowali się na zawarcie umowy o emeryturę Riestera, podaje – podobnie jak w przypadku zakładowych programów emerytalnych – że jeszcze nie zajmowała się tym tematem. Spodziewane w najbliższym czasie wygaśnięcie umowy ma znaczenie tylko dla 2 proc. respondentów, natomiast co najmniej 26 proc. jako przyczynę podaje pozostałe powody²³.

22 Pozostałe powody to przede wszystkim brak rentowności produktów zakładowych programów emerytalnych, zaawansowany wiek pracowników oraz bliżej niesprecyzowana nieufność wobec oferty i produktów tych programów, *ibidem*, s. 42.

23 Zaliczają się do nich – podobnie jak w przypadku zakładowych programów emerytalnych (bez dodatkowego zabezpieczenia w służbach publicznych) – przede wszystkim brak rentowności produktów, nieufność wobec osób oferujących umowy o emeryturę Riestera i (zaawansowany) wiek, *ibidem*, s. 43.

Podsumowanie i perspektywy na przyszłość

Tytułem podsumowania niniejszego referatu można stwierdzić, że dodatkowe zabezpieczenie emerytalne w formie programów zakładowych i ubezpieczeń prywatnych ma w Niemczech w grupie osób w wieku 65 lat i starszych raczej niewielkie znaczenie, o wiele istotniejszą rolę odgrywa natomiast dla pracowników objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego w wieku od 25 do 65 roku życia. Porównanie obu grup – mimo ograniczeń, jakie go dotyczy – wskazuje na wzrost znaczenia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w przyszłości.

Jednak stopień rozpowszechnienia, a w niektórych przypadkach także wysokość składek w dodatkowych systemach zabezpieczenia emerytalnego – w sytuacji gdy 70 proc. pracowników objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w wieku od 25 do 65 roku życia w sposób aktywny zabezpiecza swoją przyszłość w ramach zakładowych programów emerytalnych i emerytury Riestera – nie wystarcza obecnie do zrekompensovania spadającego poziomu świadczeń z systemu powszechnego u wszystkich ubezpieczonych²⁴. Najważniejsze powody małej popularności dodatkowych systemów, przy wszystkich szczegółowych różnicach pomiędzy zakładowymi i prywatnymi programami emerytalnymi, to brak dostatecznych zasobów finansowych lub wręcz przeciwnie – posiadane już zabezpieczenie w innych modelach. Jednocześnie jednak wyraźnie brakuje też odpowiedniej informacji o możliwościach dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego. Wśród powodów nieuczestniczenia w żadnym z systemów zainteresowani podają bowiem brak odpowiedniej oferty ze strony pracodawców, stopień skomplikowania programów i to, że dotychczas nie zajmowali się tymi sprawami.

Obecne wyniki i fakt, że należy osiągnąć współdziałanie różnych filarów zabezpieczenia społecznego, aby zapewnić odpowiedni standard życia, pozwalają nam stwierdzić, że koncepcja Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych przygotowana w ramach „Gesamtkonzepts der Alterssicherung” i częściowo zrealizowana w ustawie o wzmocnieniu emerytur zakładowych, która wchodzi w życie w 2018 r., zmierza we właściwym kierunku. Propozycje te, których celem jest upowszechnienie programów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, obejmują takie rozwiązania jak: emerytury zakładowe z uproszczoną możliwością uzgodnienia w układach zbiorowych w ramach modelu partnerów społecznych, także dla małych i średnich przedsiębiorstw²⁵, dopłaty bezpośrednie w wysokości 30 proc. dla pracodawców współfinansujących emerytury zakładowe dla osób najniżej zarabiających, podwyższone dopłaty budżetowe i transparentne

24 Na temat wspomnianej już kwestii, czy pozostała część społeczeństwa, tj. osoby nieposiadające dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, zadbały lub jeszcze teraz dbają o swoją przyszłość albo czy osoby te w ogóle mogły lub mogą o nią zadbać zob. *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016 oraz T. Heien, J. Heckmann, *op. cit.*

25 W sektorze prywatnym w zakładach pracy zatrudniających 1000 i więcej osób 97 proc. pracowników nabyło uprawnienia w ramach zakładowych programów emerytalnych, ale już w zakładach zatrudniających mniej niż 5 pracowników było to tylko 34 proc., zaś w zakładach zatrudniających od 5 do poniżej 10 pracowników 61 proc., A. Riedmann, T. Heien, *op. cit.*, s. 29.

produkty w modelach emerytury Riestera oraz kwoty niepodlegające zaliczeniu na poczet świadczenia podstawowego z opieki społecznej przy wypłacie fakultatywnych emerytur dodatkowych.

dr Thorsten Heien
Kantar Public

ŹRÓDŁA

- *Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 ust. 1 i 3 SGB VI*, Berlin 2016.
- Bieber U., Heckmann J., Heien T., Münch W., *Alterssicherung in Deutschland 2015: Neue Ergebnisse zu Höhe, Struktur und Determinanten der Einkommen der älteren Bevölkerung*, „Deutsche Rentenversicherung” 2017, 72 (1), s. 22–37.
- *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 ust. 2 SGB VI*, Berlin 2016.
- Frommert D., Heien T., *Kontinuität oder Wandel? Die Bedeutung der drei Säulen der Alterssicherung im Zeitvergleich*, „Deutsche Rentenversicherung” 2006, 61 (2–3).
- Frommert D., Heien T., Loose B., *Auswirkungen von Kindererziehung auf Erwerbsbiografien und Alterseinkommen von Frauen*, „WSI-Mitteilungen” 2013, nr 5, s. 338–349.
- *Gesamtkonzept zur Alterssicherung*, Berlin 2016.
- Heckmann J., Heien T., *Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID, 15) – Endbericht*, Berlin 2017.
- Heien T., Heckmann J., Haker K., Walther S., *Wer sorgt (wie) für das Alter vor? Herangehensweise und Ergebnisse der Personenbefragung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011”*, „Deutsche Rentenversicherung” 2013, 68 (3), s. 173–192.
- Heien T., Heckmann J., *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht*, Berlin 2017.
- Mankiw N.G., Weil D.N., *The baby boom, the baby bust and the housing market*, „Regional Science and Urban Economics” 1989, Vol. 19, s. 235–258.
- *Renten auf einen Blick 2013: OECD- und G20-Länder – Indikatoren*, 2014.
- *Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2016*, „DRV-Schriften” 2017, band 22.
- Riedmann A., Heien T., *Endbericht: Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)*, Berlin 2016.

The significance of additional retirement pension support for social-security-retirement system adequacy – the private and workplace retirement systems in Germany

Analysed in the article is the general significance of additional pension support in Germany as manifest in the workplace and private pension systems as presented in „Altersicherung in Deutschland 2015” (ASID 2015) and „Verbreitung der Altersvorsorge 2015,” with especial attention being directed toward the adequacy of these systems. Here ‘adequacy’ is defined as the ability to maintain an appropriate standard of living in old age and this is examined within the context of the level of financial support offered in the mainstream (state) retirement pension system (GRV), which within the framework of the reforms of recent years and decades has reduced as a response to demographic changes.

Key words: additional retirement pension insurance, workplace retirement pension systems, mainstream (state) retirement system, the adequacy of the social security retirement system