

OECD *Multilingual Summaries* **Pensions at a Glance 2019**

Summary in Polish



Przeczytaj całą publikację pod adresem: [10.1787/b6d3dcfc-en](https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en)

Przegląd emerytalny OECD 2019

Streszczenie w języku polskim

Niniejsze wydanie „Przeglądu emerytalnego OECD” przedstawia i analizuje zmiany w systemach emerytalnych wprowadzone w krajach OECD od września 2017 do września 2019 r. Podobnie jak w poprzednich edycjach raportu, dla wszystkich krajów OECD i G20 przyjęto szeroki wachlarz wskaźników polityki emerytalnej. Ponadto, niniejsze wydanie zawiera szczegółowy przegląd możliwych ścieżek pozwalających opracować systemy emerytalne dla osób pracujących w trybie niestandardowym (ang. „non-standard workers”).

Konieczne jest stałe nadzorowanie, czy wprowadzane przepisy nie zagrażają postępowi osiągniętemu w celu tworzenia trwałych systemów emerytalnych

W związku z coraz szybszym starzeniem się społeczeństwa w większości krajów OECD widoczna jest ciągła presja, aby utrzymać odpowiednie i zrównoważone finansowo poziomy emerytur. W 1980 r. na każde 10 osób w wieku produkcyjnym przypadają 2 osoby powyżej 65 roku życia. Liczba ta wzrosła do niewiele ponad 3 w 2020 r., i ma wzrosnąć do 6 w 2060 r. Przewiduje się, że populacja w wieku produkcyjnym, określona przez ustalone progi wiekowe, zmniejszy się w niektórych krajach o ponad jedną trzecią do 2060 roku.

Część przepisów wprowadzonych od września 2017 r. miała na celu zniesienie wcześniej wprowadzonych reform. Najnowsze reformy łagodzą wymagania wiekowe otwierające prawa do emerytury, zwiększają świadczenia i rozszerzają ich zakres. Wysokość składek emerytalnych zmieniono na Islandii, Litwie i Węgrzech; siatki bezpieczeństwa dla osób w podeszłym wieku zostały wzmocnione, a minimalna wysokość świadczeń podniesiona w Austrii, Francji, Meksyku, Słowenii i we Włoszech; podniesiono także wysokość świadczeń dla osób o niskich zarobkach w Niemczech, podczas gdy w Hiszpanii zawieszono pewne mechanizmy (czynnik stabilności i wskaźnik rewaloryzacyjny), aby walczyć z trudnościami finansowymi wynikającymi ze starzenia się populacji. Estonia jest jedynym krajem, w którym wiek emerytalny podniesiono. W Holandii, na Słowacji i we Włoszech rozszerzono tymczasem możliwość wcześniejszego odejścia na emeryturę lub ograniczono zapowiedziane wcześniej reformy mające na celu podniesienie wieku emerytalnego.

Wraz z polepszającymi się warunkami gospodarczymi zmniejszyły się presje finansowe, aby reformować systemy emerytalne. W tym kontekście zrozumiałe jest więc, że niektóre kraje postanowiły złagodzić niepopularne reformy wprowadzone w czasach kryzysu. Tymczasem, pomimo że kryzys wzmocnił presje finansowe na systemy emerytalne, należy przypomnieć, że powodem reform były jednak często problemy strukturalne. Wycofywanie się z reform mających na celu zaspokojenie potrzeb długofalowych może sprawić, że systemy emerytalne będą w przyszłości mniej odporne na wstrząsy gospodarcze oraz nieprzygotowane do stawiania czoła skutkom starzenia się populacji.

Biorąc pod uwagę aktualnie obowiązujące przepisy, niewiele ponad połowa krajów OECD zamierza podnieść wiek emerytalny, z 63,8 roku życia obecnie do średnio 65,9 roku życia w roku 2060. Odpowiada to połowie zysku określonego jako wzrost długości życia w wieku 65 lat w tym samym okresie, co oznacza, że zmiany te nie będą wystarczające, aby zrównoważyć proporcje między latami produkcyjnymi i emerytalnymi.

Jeśli wziąć pod uwagę najnowsze reformy, przyszłe stopy zastąpienia dochodów netto z obowiązkowych systemów repartycyjnych dla średnio zarabiającego przez całe życie zawodowe pracownika wynoszą średnio 59%, od blisko 30% na Litwie, w Meksyku i Wielkiej Brytanii do 90% lub więcej w Austrii, Luksemburgu, Portugalii, Turcji i we Włoszech. Przewiduje się, że stopy zastąpienia dochodów oparte o całkowicie przepracowany wiek produkcyjny spadną w ciągu kolejnych dekad w większości krajów OECD.

Dlaczego niestandardowe tryby pracy budzą obawy?

Osoby pracujące w trybie niestandardowym to bardzo zróżnicowana grupa, złożona zarówno z pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz pracowników tymczasowych, jak i osób samozatrudnionych, która obejmuje ponad jedną trzecią osób pracujących w krajach OECD. Rozwój nowych form pracy może osłabić oczekiwane dochody przyszłych pokoleń emerytów.

Osoby samozatrudnione opłacają zazwyczaj niższe składki emerytalno-rentowne niż pracownicy etatowi o takiej samej wysokości zarobków. Wysokość składek w obu przypadkach jest podobna jedynie w dziesięciu krajach OECD. Wysoki stopień dowolności w ustalaniu podstawy składowej, brak obowiązku udziału w mechanizmach, w ramach których świadczenia są ustalane na podstawie wniesionych składek, ograniczone zachęty do udziału w dobrowolnych systemach emerytalnych i niższe nominalne składki składowe to najważniejsze czynniki wpływające na niższe składki emerytalne. Sytuacja ta może poważnie wpłynąć na wysokość świadczeń emerytalnych osób samozatrudnionych dzisiaj i w przyszłości, a także na ogólną wydajność systemu finansowania świadczeń emerytalnych.

Po przejściu na emeryturę osoby wcześniej samozatrudnione otrzymują częściej niższe publiczne świadczenia emerytalne niż byli pracownicy etatowi, a osoby zatrudnione w trybie niestandardowym mają zazwyczaj bardziej ograniczony dostęp do funduszy emerytalnych. W krajach OECD, biorąc pod uwagę składki obowiązkowe, osoba samozatrudniona otrzyma świadczenia dla osób w wieku podeszłym o 20% niższe niż świadczenia osoby zatrudnionej na umowę o pracę o takiej samej wysokości dochodu podlegającego opodatkowaniu przez cały wiek produkcyjny.

Wiele krajów może podjąć kroki mające na celu polepszenie świadczeń emerytalnych osób pracujących w trybie niestandardowym

Reformy systemów emerytalnych mające na celu zmniejszenie różnic dzielących pracowników etatowych i tych pracujących w trybie niestandardowym w kwestii zasięgu, składek i świadczeń pozwoliłyby zapewnić sprawiedliwszą ochronę, zmniejszyć różnice, łączyć ryzyko tak bardzo, jak to możliwe i ułatwić mobilność między różnymi formami pracy.

Ustalenie minimalnej wysokości emerytur na wystarczająco niskim poziomie zniósłoby pewne bariery, które napotykają pracownicy tymczasowi i pracujący w niepełnym wymiarze godzin w spełnianiu warunków nabycia praw do emerytury. Konieczne jest równe traktowanie wszystkich dochodów z pracy, co oznacza niewykluczanie umów o pracę czasową, niezależnie od czasu ich trwania, z obowiązkowej ochrony emerytalnej oraz zniesienie wszelkich minimalnych okresów zatrudnienia lub nabywania uprawnień do uzyskania uprawnień emerytalnych.

Całkowite włączenie wszystkich osób pracujących w trybie niestandardowym do obowiązkowych systemów emerytalnych w taki sam sposób, w jaki włączani są pracownicy etatowi, ogranicza zachęty finansowe, przez które pracodawcy i pracownicy mogą dążyć do niewłaściwego wykorzystywania niestandardowych form pracy. Zapewnienie możliwości przenoszenia uprawnień i aktywów emerytalnych pomaga osobom zmieniającym pracę zachować oszczędności w tym samym systemie lub przenieść nabyte uprawnienia. Ograniczenie wycieków z systemu emerytur kapitałowych, wynikające ze zmiany

pracy lub wcześniejszego opuszczenia systemu, poprawiłoby zakres ubezpieczenia i gwarancje dla osób w wieku podeszłym. Ponadto, dobrowolne systemy pracownicze i systemy automatycznej rejestracji powinny być dostępne dla osób pracujących według dowolnego trybu w ramach planów domyślnych w krajach, w których są one dostępne dla pracowników etatowych.

Powody ku ustanowieniu emerytur dla pracowników etatowych na równym poziomie mają także zastosowanie dla osób samozatrudnionych. Dostosowując przepisy emerytalne do wszystkich form pracy, wyrównuje się łączne (pracownika i pracodawcy) stawki składek dla wszystkich pracowników. Duża elastyczność przy określaniu podstawy wymiaru składek dla osób samozatrudnionych prowadzi do niskich składek. Niemniej jednak formalne ograniczenie takiej elastyczności może być niewystarczające, aby zapobiec problemowi niskich wkładów tak, że konieczne może być wprowadzenie środków mających na celu zapewnienie zgodności prawnej (and. compliance measures). Pomimo że niższe obowiązkowe składki emerytalne dla osób samozatrudnionych mogą być wykorzystywane jako instrument wspierania przedsiębiorczości lub pomocy osobom prowadzącym działalność o niskich dochodach, konieczne są kroki zapobiegające ryzyku otrzymania niskich świadczeń takie jak uzupełnianie niższych składek poprzez dotacje, przynajmniej w przypadku osób o najniższych zarobkach.

© OECD

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

Wykorzystywanie zarówno w formie cyfrowej jak i papierowej treści zawartych w niniejszym dokumencie podlega warunkom określonym na stronie <http://www.oecd.org/termsandconditions>.

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



Disclaimers: <http://oe.cd/disclaimer>