

## **UBEZPIECZENIA EMERYTALNE W NIEMCZECH**

*Słowa kluczowe: ubezpieczenia, rozwój niemieckiego systemu emerytalnego, reformy emerytalne, zakładowe systemy emerytalne w Niemczech*

### **Wstęp**

Jedną z istotnych rzeczy, na którą niewątpliwie warto zwrócić uwagę jest kwestia zabezpieczenia społeczeństwa na okres starości. Kwestia bardzo ważna i istotna z punktu widzenia wielu państw. Nie da się ukryć, że w społeczeństwie przewaga jest osób starszych nad młodymi. Za wzór radzenia sobie z tym zagadnieniem od bardzo dawna uchodzi niemiecka gospodarka, na której to przykładzie kształtują się systemy zabezpieczenia na starość w wielu państwach. Wart przybliżenia z tego względu jest system emerytalny ukształtowany właśnie w tym państwie. Głównym celem jest ukazanie cech charakterystycznych. Do przedstawienia owego zagadnienia wykorzystane zostały różne metody badawcze. W sposób chronologiczny przedstawiono również kształt systemu emerytalnego na przestrzeni XX i XXI wieku. Dodatkowo przybliżono strukturę zakładowych wariantów zabezpieczenia społecznego, które cieszą się ogromną popularnością wśród niemieckiego społeczeństwa. Istotny aspekt stanowi także zobrazowanie zmagania gospodarki niemieckiej w ukształtowaniu wzorcowego systemu ubezpieczeniowego, tak bliskiemu polskiemu.

### **1. Charakterystyka ubezpieczeń**

Działalność ubezpieczeniowa jest to pewien rodzaj usług finansowych. System zabezpieczenia społecznego niewątpliwie stanowi wyzwanie dla wielu krajów europejskich. Rządy państw obawiają się fiskalnych skutków, które niesie za sobą starzejące się społeczeństwo. Z drugiej strony panuje ogromna presja na utrzymanie dotychczasowego standardu życia z otrzymywanej wysokości emerytury. Są one bardzo ważnym elementem struktury instytucjonalnej, w której funkcjonuje społeczeństwo. Wiodącą rolę działalności ubezpieczeniowej jest zapewnienie wystarczającej ilości środków na finansowanie konsumpcji kolejnych pokoleń emerytów, przy jednoczesnym jak najmniejszym obciążeniu osób aktywnych zawodowo. Czynności te związane są z oferowaniem i udzielaniem ochrony na wypadek

ryzyka wystąpienia skutków zdarzeń losowych<sup>1</sup>. Działalność tych podmiotów na bieżąco była i jest dostosowywana do występujących form oraz aktualnych potrzeb i okoliczności panujących w gospodarce. Znaczną część środków pochodzących z budżetu państwa stanowią wydatki przeznaczane na przyszłe emerytury. Są one bardzo ważnym aspektem z punktu widzenia finansów publicznych, dlatego ich wydatkowanie musi być bardzo dobrze rozplanowane, gdyż skutki które niesie za sobą fakt starzejącego się społeczeństwa są coraz bardziej widoczne. Tajemnicą dobrze działającego programu tworzonego z myślą o emerytach jest właśnie istota prawidłowo zdefiniowanego i określonego celu. Dzięki temu zachowana zostanie prawidłowość i ciągłość działania, jak i możliwość realizowania określonych w systemie zadań<sup>2</sup>. Co ważniejsze, realizacja tego celu w skali całego społeczeństwa wymaga spełnienia kryterium powszechności, a także związane jest to z obligatoryjnym obowiązkiem uczestnictwa wszystkich obywateli. Ponadto, nowo powstające modele ubezpieczeniowe pokrywały się ze starymi tak, że obecnie mamy ogromną różnorodność form organizacyjno-prawnych przedsiębiorstw ubezpieczeniowych działających w skali kraju i świata. Niemiecki system ubezpieczeniowy uchodzi za przykład idealnego, wręcz wzorcowego systemu emerytalnego. Jest to trójfilarowy system zabezpieczenia emerytalnego. Najważniejszy jest tzw. model repartycyjny. Zapewnia emeryturę związaną z dochodami. System repartycyjny jest pierwszym publicznym i obowiązkowym systemem emerytalno-rentowym, którym objęci zostali niemal wszyscy pracownicy, czyli około osiemdziesiąt procent ogólnej liczby zatrudnionych. System ten również obejmuje osoby samozatrudnione, o ile wyraziły dobrowolną zgodę na przystąpienie do tego systemu. Co więcej, finansowany jest z obowiązkowych składek. Rodzaj emerytury, która w przyszłości zostanie nam przyznana w dużym stopniu uzależniony jest od przebiegu naszej kariery zawodowej, jak i od roku urodzenia ubezpieczonego. W związku z tym wyróżnić można emeryturę ze względu na staż pracy (Regelaltersrente). Przyznawana jest kiedy osiągniemy odpowiedni wiek, lecz nie może minąć okres krótszy niż pięć lat opłacania składek emerytalnych. Na drugi filar składają się dobrowolne, zakładowe programy emerytalne. Filar trzeci stanowią natomiast indywidualne plany emerytalne. Przynależność do trzeciego filaru jest dobrowolna. Niemiecki system emerytalny charakteryzuje się dużą adekwatnością co oznacza, że ryzyko ubóstwa wśród osoby mającej sześćdziesiąt lat, jak i starszej jest na bardzo

---

<sup>1</sup> S. Pieńkowska-Kamieniecka, J. Rutecka, *System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania*, „Ubezpieczenia Społeczne” 2014, nr 3, str. 26-29.

<sup>2</sup> J. Owczarek, *Powszechny system emerytalny w Niemczech - geneza i aktualny kształt*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2015, nr 19 str. 135-136.

podobnym poziomie w stosunku do ogółu populacji. Mocną stroną systemu jest również jego stabilność. Co więcej, jest ona wyższa od przeciętnej stabilności występującej w całej Unii Europejskiej. Przykładowo w 2010 roku publiczne wydatki na świadczenia kształtowały się na poziomie 10,8%. Co prawda było to o 0,2 punktów procentowych niższe niż w Unii Europejskiej, lecz według prognoz wartość ta ma do roku 2060 wzrosnąć o 2,6 punktów procentowych, gdzie w Unii Europejskiej wzrost ten prognozowany jest na poziomie 1,5 punktów procentowych<sup>3</sup>.

## 2. Rozwój niemieckiego systemu emerytalnego

Niemcy jako pierwsi na świecie już w XIX wieku wprowadzili powszechny oraz obowiązkowy system społecznego ubezpieczenia. Dokładniej został on ugruntowany w 1889 roku. Rozwiązania niemieckie uznane zostały za najlepsze, prawidłowo odpowiadające zagadnieniu i powielane w innych krajach w tym także w Polsce. Początkowo wiek emerytalny był bardzo wysoki, wynosił siedemdziesiąt lat, gdzie średnia długość życia wówczas kształtowała się na poziomie czterdziestu lat. Wiek ten obniżony został do wysokości sześćdziesięciu pięciu lat dla pracowników umysłowych w 1913 roku, a w 1923 roku również dla robotników. Wprowadzając te zmiany liczone się, że wraz z upływem lat przywilejem tym zainteresowanych będzie coraz więcej grup społecznych, dlatego też w 1929 roku w czasie początków wielkiego kryzysu gospodarczego obniżono wiek emerytalny do sześćdziesięciu lat dla pracowników umysłowych. Wprowadzając ów system zastosowano w nim m.in. taką metodę, że wysokość świadczeń emerytalnych uzależniona była od otrzymywanych dochodów – w myśl zasady ekwiwalentności. Pierwszą grupą społeczną, która została objęta powszechnym obowiązkiem ubezpieczeniowym byli w 1854 roku górnicy. Prekursorem właściwego systemu ubezpieczeniowego był kanclerz Otton von Bismarck.<sup>4</sup> Wprowadzony za jego rządów system składał się z trzech wiodących pionów tj. chorobowego (od roku 1883), wypadkowego (od roku 1884) oraz emerytalno-rentowego (od roku 1889). Największymi nakładami finansowymi charakteryzował się natomiast system zabezpieczenia na starość i na wypadek inwalidztwa. System ten był obowiązkowy, w szczególności skierowany był do robotników powyżej szesnastego roku życia i mało zarabiających pracowników umysłowych. Minimalny okres składkowy wynosił trzydzieści lat. Emerytury finansowane były z obowiązkowych składek, które w połowie były płacone przez

---

<sup>3</sup> Deutsche Bundesbank, *Perspektiven der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland*, 2008.

<sup>4</sup> W. Kwaśnicki, *Prywatyzacja ubezpieczeń emerytalnych jako element transformacji systemu społeczno-gospodarczego*, „Ubezpieczenia Społeczne” 2012, nr 2, str. 3.

pracodawców, a w połowie pracowników oraz częściowo z dopłat państwowych. Warty podkreślenia jest fakt, iż w tamtych czasach świadczenia emerytalne były bardzo skromne i niewystarczające w pełni na utrzymanie. W związku z czym w 1916 roku zarządzono obniżenie wieku emerytalnego do sześćdziesięciu pięciu lat. Wraz z rozwojem systemu ubezpieczeniowego w Niemczech obowiązek przystąpienia do ubezpieczenia zaczęto rozszerzać stopniowo na poszczególne grupy tj. od 1911 roku na wszystkich pracowników umysłowych, od 1912 roku na górników, od 1939 roku na rzemieślników, a od 1957 roku także rolników. Warto wspomnieć, że po zjednoczeniu Niemiec system emerytalny znajdował się w trudnej sytuacji finansowej. System ten funkcjonował początkowo w Niemczech zachodnich, dawna Republika Federalna Niemiec (RFN)<sup>5</sup>, lecz rozciągnięty został na wschodnie kraje związkowe. Modyfikacja ta wiązała się z ogromnymi kosztami, gdyż we wschodnich landach był gorzej rozwinięty niż w zachodnich.

### 3. Reformy emerytalne

W Niemczech podobnie, jak i w innych krajach system emerytalny przeszedł wiele reform. Celem reform było zapewnienie długookresowej wypłacalności systemu. Jednym z warunków przyświecających przeprowadzanej reformie była konieczność poprawy na rynku pracy by zapewniona była wypłacalność systemu. W przyszłości kierunek polityki emerytalnej w Niemczech, jak i na świecie ukierunkowany będzie na obniżenie poziomu świadczeń płynących z pierwszego filaru. Prognozowane jest, że do roku 2060 stopa zastąpienia brutto z publicznego systemu emerytalnego obniży się o 5,4 punktów procentowych, czyli do poziomu 35,1 procent<sup>6</sup>. W 2014 roku miała miejsce ostatnia reforma niemieckiego systemu emerytalnego. Reforma ta w dużej mierze skupiła się na wybranych obszarach, jak i grupach społecznych. W szczególności kierowana była do pracowników z długim stażem pracy i kobiet wychowujących dzieci. Zaproponowany został wówczas tzw. „dodatek emerytalny dla matek”. Zmiany proponowane w tej reformie uznane zostały za dość kontrowersyjne, gdyż wiązało się to z dużymi kosztami tj. 10 mld EUR rocznie. A środki na przeprowadzenie tej reformy finansowane głównie będą ze środków publicznego systemu emerytalnego. Były to ostatnie zmiany, które weszły w życie pierwszego lipca 2014 roku. Rezultatem było obniżenie wieku emerytalnego osób legitymujących się długim stażem pracy. Staż ten wynosił

---

<sup>5</sup> M. Dziubińska-Michalewicz, „Systemy emerytalne w wybranych krajach Europy: Szwecji, Wielkiej Brytanii, RFN”, Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz, 1997, nr 108, str. 16-18.

<sup>6</sup> S.Pieńkowska-Kamieniecka, J. Rutecka, *System emerytalny w Niemczech ...Op.cit.*, str 19.

czterdzieści pięć lat opłacania składek<sup>7</sup>. Proponowano wraz z reformą również podwyższenie świadczenia emerytalnego niektórym rodzicom, zwłaszcza tym których dzieci urodziły się przed 1992 rokiem. W tym miejscu warto wspomnieć również o możliwości uzyskania emerytur przez osoby niepełnosprawne w wieku sześćdziesięciu trzech lat z kosztami dostosowania nawet w wieku sześćdziesięciu lat. Szacowany jest wzrost stopy składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowne w latach 2014-2035 o 0,3 punktów procentowych, przy jednoczesnej obniżce standardowego poziomu emerytury średnio o 0,6 punktów procentowych. W związku z proponowanymi zmianami uzasadniona wydaje się potrzeba wzmocnienia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech.

**Tab. 1. Wysokość emerytury możliwej do uzyskania po przejściu na emeryturę w wieku 65 lat (procentowy udział).**

Wiek	Przed 1992 rokiem	Po 1992 roku
62	100,00	89,20
63	100,00	92,80
64	100,00	96,40
65	100,00	100,00
66	107,20	106,00
67	114,40	112,00
68	114,40	118,00
69	114,40	124,00

Źródło: B. Berkel, *Pension reform in Germany*, mea.mpsoc.mpg.de, (12.12.2018), 2004, str.25.

Tabela 1 przedstawia dostosowanie wieku emerytalnego wraz z wprowadzonymi zmianami w systemie zabezpieczenia społecznego. Ukazany został stosunek dochodu z tytułu przejścia na emeryturę w wieku sześćdziesięciu pięciu lat do dochodów emerytalnych z tytułu przejścia na emeryturę w wieku wcześniejszym lub późniejszym. Na podstawie wyżej przedstawionych danych wynika m.in. taka zależność - im bliżej do wieku emerytalnego, tym przypuszczalnie otrzyma się wyższą emeryturę. Patrząc na tabelę pierwszą nasuwa się spostrzeżenie, że po roku 1992 osoby, które ukończyły sześćdziesiąty piąty rok życia, a nie podjęły decyzji o przejściu na emeryturę i pracowały dalej osiągnęły wyższe świadczenie niż było to przed 1992 rokiem. Co więcej, w 1972 roku uchwalone zostały przepisy na mocy których osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą przystąpić mogą do dobrowolnego ubezpieczenia. Zjawisko to prawdopodobnie wiązało się z coraz to bardziej ulepszonym systemem. Wraz z reformą pojawiła się

<sup>7</sup> M. Góra, *Inne spojrzenie na podstawowe zagadnienia ekonomii emerytalnej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2003, str.6.

możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę tj. jeszcze przed ukończeniem sześćdziesiątego roku życia. Możliwość ta regulowana jest szczegółowymi przepisami. Po drugiej wojnie światowej właśnie w Niemczech miała miejsce najważniejsza reforma emerytalna<sup>8</sup>. Wprowadzona została wówczas kapitałowa metoda finansowania emerytur. Metoda ta wówczas zastąpiła repartycyjny model oraz zostały zrównane uprawnienia zarówno pracowników umysłowych, jak i robotników. W okresie tym obniżony został wiek emerytalny do sześćdziesięciu lat dla kobiet, osób bezrobotnych oraz osób niezdolnych do pracy z powodu choroby przy jednoczesnym podwyższeniu poziomu wypłacanych świadczeń. Z początkiem lat osiemdziesiątych XX wieku miała miejsce debata. Dotyczyła ona fiskalnych aspektów systemu. Rozmyślano wówczas na zapewnieniu wypłacalności systemu szczególnie w dłuższej perspektywie czasowej. Było to możliwe dzięki zmniejszeniu obciążeń związanych z funkcjonowaniem systemu czy utrzymaniem w przyszłości stabilnego poziomu stóp procentowych składek przeznaczonych na ubezpieczenie emerytalne. Stabilny poziom stóp procentowych ograniczyłby koszty pracy ponoszone przez pracodawcę. W 1989 roku została uchwalona ustawa o reformie emerytalnej. Postanowienia tej reformy weszły w życie wraz z pierwszym stycznia 1992 roku. Za główną przyczynę wprowadzenia reformy uchodził fakt nieuchronnej perspektywy wzrostu składowych obciążeń z ówczesnych 18,7 % do 36,4% w 2030 roku albo obniżenia o pięćdziesiąt procent wypłacanych emerytur. Zmiany proponowane w tej reformie nie cieszyły się aprobatą ze strony ubezpieczonych. Zatem opowiedziano się w reformie za innymi rozwiązaniami, a mianowicie zaproponowano podniesienie wieku emerytalnego oraz zachęcano do późniejszego kończenia swojej aktywności zawodowej. Zasugerowano, że wysokość świadczenia emerytalnego podwyższona zostanie o 0,5 procenta za każdy kolejny miesiąc dalszego zatrudnienia ponad ustawowy wiek emerytalny. Z drugiej strony reforma ta proponowała, że za wcześniejsze przejście na emeryturę wysokość świadczenia zostanie obniżona o 0,3 procenta miesięcznie. Zmianie uległ mechanizm waloryzacji. Oparty został o wskaźnik wzrostu płac netto, a nie jak do tej pory na płacy brutto. W 1992 roku nastąpiła również zmiana w sposobie obliczania publicznego świadczenia emerytalnego tzn. zamiast systemu zdefiniowanego świadczenia wprowadzony został system punktowy. 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 siedemdziesięciu procent średniej płacy krajowej do sześćdziesięciu procent w 2030 roku. W

---

<sup>8</sup> S .Pieńkowska-Kamieniecka, J. Rutecka, *System emerytalny* ....., op.cit, str. 20.

ciągu szeregu reform mających miejsce w Niemczech zapowiedziano ustabilizowanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie emerytalne do dwudziestu procent w roku 2020 i do dwudziestu-dwóch procent w roku 2030. Jednym z najważniejszych celów reformy było zachęcenie do oszczędzania w prywatnym planie emerytalnym. Plan ten określony został jako „emerytura Riestera”<sup>9</sup> od nazwiska ówczesnego ministra spraw socjalnych. W 2004 roku wprowadzony został z kolei tzw. czynnik zrównoważonego rozwoju systemu emerytalnego. Uwzględniona została relacja pomiędzy liczbą osób, które odprowadzały składki do systemu ubezpieczeń społecznych a liczbą emerytur. W myśl tego, że im wyższy będzie wskaźnik osób po zakończeniu aktywności zawodowej w stosunku do liczby osób pracujących, tym niższy otrzymamy wzrost emerytur.

#### **4. Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech**

Historia zakładowych systemów emerytalnych jest bardzo długa - sięga aż XIX wieku, kiedy to w drugiej połowie wieku miały miejsce początki zakładowych emerytur we współczesnym rozumieniu. W okresie tym miał miejsce postępujący wzrost gospodarczy oraz rozwijano socjalną działalność zakładów pracy. Warto podkreślić jest fakt, iż początkowo systemy emerytalne były tworzone według zasad swobodnie określanych przez samych przedsiębiorców (pracodawców)<sup>10</sup>. Wówczas pracownicze uprawnienia aż do początku XX wieku nie były ustawowo chronione, a do tego ich liczba utrzymywała się relatywnie na bardzo niskim poziomie. Znaczny wzrost liczby zakładowych emerytur zaobserwować można w latach sześćdziesiątych XX wieku tj. w okresie prosperity gospodarki niemieckiej. Według szacunków ponad sześćdziesiąt procent społeczeństwa niemieckiego podlegająca powszechnemu ubezpieczeniu społecznemu uczestniczy w zakładowych programach emerytalnych. Wprowadzenie w 2002 roku udogodnień prawnych dla podmiotów finansujących emerytury zakładowe czy tworzenie systemów zakładowych na żądanie pracowników spowodowało znaczący wzrost liczby tych systemów. Udogodnienia te finansowane są ze środków pracowniczych. Na mocy ustawy regulującej owe zagadnienia wprowadzona została bardzo szeroka definicja określająca te systemy emerytalne na przyszły tzw. „okres starości”. Jego wielkość oraz rodzaj zależy w dużym stopniu od uznania pracodawcy. Z drugiej strony

---

<sup>9</sup> S. Pieńkowska-Kamieniecka, A.Ostrowska-Dankiewicz, *Dopłaty do dobrowolnych oszczędności emerytalnych – ocena skuteczności rozwiązań na przykładzie Niemiec i nowej Zelandii*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, nr 3 2013 str. 122-125.

<sup>10</sup> J. Pawelec, *Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech i Austrii*, „Polityka Społeczna”, nr 67, 2008, str. 18.

natomiast dobrowolność utworzenia zakładowego systemu nie ma racji bytu przy finansowaniu go głównie ze środków pracowniczych. W ustawie tej bardzo mocno podkreślony jest zakres podmiotowy. Podstawowym adresatem, jak i beneficjentem niemieckiego systemu emerytalnego jest pracodawca niezależnie od prezentowanego stosunku pracy. Co więcej, pracodawcy przysługuje prawo do modyfikowania kształtu obecnego systemu w zależności od aktualnej sytuacji rynkowej.

## 5. Współczesny system emerytalny

Jak wcześniej wspomniano współczesny niemiecki system emerytalny składa się z trzech filarów. Pierwszym z nich jest publiczny system repartycyjny. Składa się on z formuły zdefiniowanego świadczenia, a uzupełniany jest minimalnymi emeryturami. Drugi to zakładowe zabezpieczenia. Trzeci zaś system oparty jest na finansowaniu ze środków indywidualnych tzw. przezorność indywidualna.

W Niemczech wyróżnić możemy pięć form zakładowych systemów emerytalnych:

- a) bezpośrednie przyrzeczenie (Direktzusage),
- b) kasy wsparcia (Unterstützungskassen),
- c) kasy emerytalne (Pensionskassen),
- d) ubezpieczenie bezpośrednie (Direktversicherung),
- e) fundusz emerytalny (Pensionsfond).

W bezpośrednich przyrzeczeniach kiedy zaistnieje jakieś ryzyko np. inwalidztwo czy śmierć przyrzeczenie emerytalno-rentowne wypłacane jest przez pracodawcę. Pracodawca obarczony jest ciężarem obsługi administracyjnej, a co gorsze bierze na siebie ryzyko gospodarcze wypłaty świadczeń. Istnieje możliwość zmniejszenia ryzyka ciężącego na pracodawcy wtedy kiedy zawrze on z inną instytucją ubezpieczeniową tzw. ubezpieczenie osłonowe.<sup>11</sup> Dzięki temu ryzyko gospodarcze przeniesione zostaje na inny podmiot. Ten rodzaj ubezpieczenia zakładowego cieszy się ogromną popularnością, gdyż obejmuje ponad sześćdziesiąt procent wszystkich środków przeznaczonych na zakładowe systemy emerytalne tj. 220 mln EUR rocznie. Są to samodzielne podmioty organizacyjne pozostające w bliskich powiązaniach z pracodawcami. Oferują świadczenia socjalne w tym także dla pracowników w przypadku kiedy na skutek nieprzewidzianych zdarzeń losowych tracą oni pracę. Przykładowo kiedy zdarzy się wypadek przy pracy lub udzielone zostanie wsparcie przy finansowaniu kosztownych zabiegów medycznych. Specyfika tej formy

---

<sup>11</sup> J.Pawelec, Zakładowe systemy emerytalne..., op.cit, str. 20-21.



ubezpieczenia związana jest z faktem, iż ustawa o zakładowych emeryturach nie gwarantuje bezpośrednio roszczenia o wypłatę świadczeń przez kasy wsparcia. Zważając na fakt powiązania zakładowych systemów emerytalnych ze stosunkiem pracy nie da się pozbawić pracowników całkowicie roszczeń dotyczących wypłaty świadczeń zaopatrzeniowych z kas wsparcia. Kolejną formą są kasy emerytalne. Ich konstrukcja zbliżona jest bardzo do instytucji ubezpieczeniowych. W przypadku kas emerytalnych mówi się o znaczącej roli pracodawcy. Pełni on można powiedzieć taką funkcję dwa w jednym tzn. z jednej strony ubezpieczającego, a z drugiej strony jest członkiem kas emerytalnych i zarazem beneficjentem owego świadczenia. Wyżej wymieniona jedna z form zakładowego ubezpieczenia emerytalnego jest tą, z której najbardziej zadowoleni są pracownicy, ponieważ przepisy dotyczące działalności inwestycyjnej kas chronią środki tam gromadzone przeznaczone właśnie dla pracowników przed wystąpieniem ryzyka gospodarczego. Warto dodać iż z drugiej strony pracownicy będący jedynie członkami kas emerytalnych nie mają większego wpływu na posunięcia inwestycyjne prowadzone przez kasy. Kolejną z form, którą wyróżnić można spośród zakładowych systemów ubezpieczeń są ubezpieczenia bezpośrednie, gdzie umowę ubezpieczenia na życie w imieniu pracownika zawiera pracodawca. W ramach umowy emerytalnej tzw. „przyrzeczenia” pracodawca uiszcza składki ubezpieczeniowe do instytucji ubezpieczeniowej. Zgromadzone tam świadczenia wypłacane są przez odpowiednią instytucję podlegającą sztywnym zasadom nadzoru ubezpieczeniowego. Mocną stroną tej formy ubezpieczenia jest na pewno gwarancja pewności oraz stałość świadczeń emerytalnych, lecz świadczenia wypłacane z tej formy charakteryzują się niższą wysokością świadczenia niż w przypadku pozostałych form. Fundusze emerytalne stanowią najmłodszą formę zakładowych ubezpieczeń. Zostały wprowadzone w 2001 roku z myślą o dalszym, rozwoju zakładowych form ubezpieczeń w Niemczech. Podobnie jak przy ubezpieczeniach bezpośrednich występuje tu forma przyrzeczenia w postaci umowy emerytalnej w ramach której uiszczanie składki leży po stronie pracodawcy. Wszystkie aspekty formalne tj. kiedy należy wpłacać składki do funduszu oraz częstotliwość, jak i wielkość wypłacanej składki ściśle reguluje tzw. „Plan emerytalny”. Określa on ściśle zasady co do lokowania tych środków tj. określa wysokość świadczenia lub wysokość świadczenia uzależniona jest od wielkości kapitału pochodzącego ze składek. Wyżej przedstawione formy zakładowych ubezpieczeń emerytalnych cieszą się wśród krajów niemieckojęzycznych największą popularnością właśnie w Niemczech. Niemiecka gospodarka przywiązuje do nich duże znaczenie. Źródłem owego zjawiska może być fakt, że w Niemczech mamy długą tradycję rent zakładowych co przekłada się na tak duże przywiązanie i zaufanie niemieckiego społeczeństwa właśnie do tych form ubezpieczenia. Ustawa

regulująca działanie zakładowych funduszy emerytalnych i uwzględniająca różne formy aktywności socjalnej pracodawców nie nakłada przy tym żadnych większych ograniczeń instytucjonalnych. Warty zwrócenia uwagi jest fakt, że pracownicy mają prawo do domagania się utworzenia systemów emerytalnych, które finansowane będą ze środków pracowniczych. Jak wynika z doświadczenia sposób ten jest korzystny, gdyż przyczynia się do podwyższenia wydajności całego zakładowego filaru emerytalnego, lecz przepisy nie umożliwiają przeniesienia całego ciężaru finansowania emerytur zakładowych na pracowników. W Niemczech zakładowe formy ubezpieczeń stanowią element dodatkowy, którego zadaniem jest uzupełniać państwowy program emerytalny. W związku z czym faktyczna rola zakładowych form ubezpieczenia powinna być rozpatrywana po uwzględnieniu wydajności świadczeń ze wszystkich pozostałych filarów.

## **PODSUMOWANIE**

System emerytalny, a dokładniej zabezpieczenie emerytalne stanowi ważny element każdej gospodarki. Przez wiele lat było modyfikowane i usprawniane by jak najlepiej sprostać wymaganiom społeczeństwa. Jak można zauważyć zjawiskiem coraz częściej spotykanym jest fakt ograniczania roli państwa w emeryturach. Popularne jest zachęcanie obywateli do samodzielnego oszczędzania na przyszłą emeryturę. Coraz większy wpływ na system emerytalny ma bez wątpienia zjawisko globalizacji rynków finansowych, które jak podają źródła ma pozytywny wpływ na rozwój produktów emerytalnych. Stają się dzięki temu bardziej liberalne oraz powiązane z globalnymi rynkami finansowymi. Można przypuszczać, że w najbliższej perspektywie nadal będą rozwijać się właśnie w tym kierunku. W gospodarce niemieckiej kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani w związku z czym wiek przejścia na emeryturę dla obu płci jest taki sam. Podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej panuje tendencja do późniejszego przejścia na emeryturę. Starzejące się społeczeństwo stanowi pewną barierę, którą przy odpowiednich modyfikacjach systemu jest się w stanie opanować. Można zauważyć związek, że wyższe zatrudnienie osób starszych jest dodatnio skorelowane z wyższym zatrudnieniem osób młodych. Zbadano, że koszty poniesione w związku ze wcześniejszym przejściem na emeryturę zwiększają całkowite wynagrodzenie dla osób młodych tym samym zwiększając koszty ich pracy. Z tego powodu nie powinno być zaskoczeniem, że przejście na wcześniejszą emeryturę powoduje mniejsze zatrudnienie wśród ludzi młodych. Rząd niemiecki w tym zakresie proponuje do wysokości przewidywanej emerytury w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego tj. sześćdziesięciu pięciu lat dodać za każdy dodatkowy miesiąc ponad próg minimalny dodatkowo 0,5% miesięcznie, w skali rocznej będzie to 6%.

## **Bibliografia**

- Bednarczyk H.T., *Wyzwania demograficzne dla systemów emerytalnych w Unii Europejskiej*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin, 2015.
- Berkel B., Börsch-Supan A. *Pension Reform in Germany: The Impact on Retirement Decisions*, Mannheim Institute for the Economics of Aging (MEA), Mannheim University of Germany, 2004.
- Börsch-Supan A., Wilke H., Christina B., *The German public pension system: How it will become an NDC system look-alike*, University of Chicago Press in Chicago, 2000.
- Börsch-Supan A., Schnabel R., *Early Retirement and Employment of the Young in Germany*, University of Chicago Press in Chicago, 2010.
- Deutsche Bundesbank, *Perspektiven der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland*, 2008.
- Dziubińska-Michalewicz M., *Systemy emerytalne w wybranych krajach Europy: Szwecji, Wielkiej Brytanii, RFN*”, Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz, nr 108 1997. Kwaśnicki.W., *Prywatyzacja ubezpieczeń emerytalnych jako element transformacji systemu społeczno-gospodarczego*, „Ubezpieczenia Społeczne”, nr 2 2012.
- Owczarek J., „*Powszechny system emerytalny w Niemczech – geneza i aktualny kształt*”, „Rozprawy Ubezpieczeniowe”, nr 3, 2015.
- Pawelec J. *Zakładowe Systemy Emerytalne w Niemczech i Austrii*, „Polityka Społeczna”, nr 67, 2008.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., Rutecka J. *System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2014.

## **STRESZCZENIE**

Bez wątplenia kwestie dotyczące rozwiązań w zakresie wszelakich zabezpieczeń społecznych nie są prostą sprawą. Wiele państw boryka się z tym jak skutecznie zabezpieczyć ludność tak by przyjęte rozwiązania były niezmiennie w czasie przez wiele, wiele lat. Podejmowane próby udoskonalenia były po to aby usprawnić działanie systemu, a obywatele byli pewni o swoją przyszłość. Celem systemu jest zapewnienie bezpieczeństwa szybko starzejącego się społeczeństwa. Spełnić te warunki można tylko poprzez odpowiednią politykę prowadzoną w tym zakresie. Dzięki odpowiedzialnemu i rozsądnemu podejściu do kwestii emerytalnej zapewnić

można długie i szczęśliwe życie społeczeństwa na starość. Jak wiadomo jest to trudnym aspektem, ale możliwym do osiągnięcia np. poprzez uważne słuchanie potrzeb płynących ze strony społeczeństwa. Udało się to osiągnąć w niemieckim systemie emerytalnym.

## PENSION INSURANCE IN GERMANY

### **SUMMARY**

The pension system currently means the method of organizing and paying benefits to people who are not working. These benefits will be paid to them thanks to the insurances concluded during their professional activity. Every state has its own, but on some issues, a similar pension system. This system is regulated by separate legal provisions. It is worth remembering that the pension system is an important part of the financial system. From an increasingly aging society, it will be the leading point of government of every state.