

JAROSŁAW POTERAJ

Reformy emerytalne w Europie. Doświadczenia Irlandii – rekomendacje dla Polski

W artykule autor podejmuje wątki dotyczące rozwoju historycznego oraz stanu obecnego systemu emerytalnego w Irlandii w poszukiwaniu rozwiązań wartościowych w porównaniach międzynarodowych, a szczególnie do zastosowania w Polsce. Artykuł oprócz wstępu składa się z trzech części poświęconych po kolei 1) rozwojowi historycznemu irlandzkiego systemu emerytalnego, 2) stanowi obecnemu tego systemu oraz 3) wyzwaniom i przewidywanym zmianom w systemie emerytalnym Irlandii. W podsumowaniu autor stwierdza, że system emerytalny w Irlandii wydaje się realizować coraz skuteczniej zadania zapewnienia ludziom w starszym wieku środków na utrzymanie. W irlandzkich rozwiązaniach emerytalnych warto zauważyć funkcjonowanie dwóch instytucji nieobecnych w polskich realiach, ale także w realiach wielu innych krajów europejskich, a mianowicie Biura Rzecznika Emerytów oraz Rady Emerytalnej.

Wstęp

Globalizacja, rozwój komunikacji oraz telekomunikacji, rozwiązania informatyczne i swoboda terytorialnego przemieszczania się w europejskiej przestrzeni powodują coraz większe zainteresowanie możliwościami zarabiania pieniędzy w innych krajach niż kraj urodzenia. To z kolei może być związane z uczestnictwem w systemach emerytalnych obcych państw. Systemy te podlegają ciągłym zmianom, wynikającym przede wszystkim z przyczyn demograficznych, ale także ekonomicznych. Badanie rozwoju historycznego i stanu obecnego systemu emerytalnego Irlandii stanowi przyczynek do poszukiwania w tym systemie rozwiązań, które w międzynarodowych porównaniach warto wykorzystywać. Celem pracy jest analiza rozwiązań przyjętych w systemie irlandzkim, próba ich krytycznej analizy oraz propozycje aplikacyjne dla systemu polskiego.

W Unii Europejskiej przewidziano funkcjonowanie w zakresie emerytur tzw. otwartej metody koordynacji (*open method of co-ordination, OMC*), a zatem nie narzuca się w tym obszarze jedynie słusznego rozwiązania. Takie podejście pozwala imigrantom zarobkowym uczestniczyć w systemach emerytalnych kraju goszczącego. Rozwiązania emerytalne obowiązujące w Irlandii są szczególnie istotne dla Polaków,

którzy w ostatnich latach masowo trafiają do tego kraju, podejmują w nim zatrudnienie i opłacają składki emerytalne. Irlandia jest przykładem kraju, który osiągnął znaczący sukces gospodarczy po przystąpieniu do Unii Europejskiej, a zatem wieloaspektowa analiza stosowanych w tym kraju rozwiązań, w tym także w zakresie spraw związanych z systemem emerytalnym, znajduje uzasadnienie. Odmienność irlandzkich rozwiązań w stosunku do polskiej rzeczywistości, w zakresie rozwiązań emerytalnych, jest kolejnym wyróżnikiem inspirującym do podjęcia badań systemu irlandzkiego.

Opracowanie o systemie emerytalnym w Irlandii przygotowano na podstawie studiów literatury polskiej i angielskojęzycznej. Oprócz pozycji literaturowych w znaczącym stopniu wykorzystywano zasoby Internetu, w tym także publikacje Unii Europejskiej, rządu irlandzkiego i instytucji nadzorczych.

W artykule, oprócz wstępu zawarto następujące elementy:

- 1) rozwój historyczny systemu emerytalnego w Irlandii,
- 2) stan obecny systemu emerytalnego w Irlandii,
- 3) wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym Irlandii.

1. Rozwój historyczny systemu emerytalnego w Irlandii

Początki irlandzkiego systemu emerytalnego należy wskazać w czasach sprzed uzyskania niepodległości. W I połowie XIX wieku na Wyspach Brytyjskich zaczęły rozwijać się zawodowe schematy emerytalne dla robotników¹, organizowane przez tzw. *friendly societies*.² Początkowe brytyjskie rozwiązanie emerytalne z roku 1893 (*Trustee Act*) dotyczyło jedynie pracowników sektora prywatnego (*occupational pension schemes*).³ Już od roku 1908 na ziemiach tych obowiązywało brytyjskie powszechne ustawodawstwo emerytalne, funkcjonujące na zasadach finansowania emerytur z budżetu.⁴ W roku 1921 weszło w życie rozwiązanie emerytalne dla pracowników sektora publicznego (*public service pension schemes*).⁵ Po uzyskaniu niepodległości w roku 1923, na podstawie rozporządzenia rządowego (*Government Order*), powstało Biuro Komisarzy Dochodowych (*the Office of the Revenue Commissioners*), jako agenda zajmująca się zbieraniem dochodów publicznych.⁶ W roku 1935 uprawnienia emerytalne

1. Schulze I., Moran M. (2007b), *United Kingdom: Pension Politics in an Adversarial System in: The Handbook of Western European Pension Politics* (2007), edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson and Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York, s. 60.

2. Czepulis-Rutkowska Z. (2000), *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Studia i Monografie, Warszawa, s. 16.

3. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), July 2005 dostęp pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/ie_en.pdf, s. 39.

4. Schulze I., Moran M. (2007a), *Ireland: Pensioning the "Celtic Tiger" w: The Handbook of Western European Pension Politics* (2007), Edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson & Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York, s. 769.

5. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 770.

6. Misja tego Urzędu została określona następująco: „To serve the community by fairly and efficiently collecting taxes and duties and implementing import and export controls.”. Więcej o działaniu tego Urzędu można dowiedzieć się na stronach internetowych: <http://www.revenue.ie/en/about/index.html>, dostęp 15 lutego 2009.

uzyskały wdowy i sieroty po zmarłych emerytach⁷. W początkach lat 50. XX wieku w sektorze prywatnym system emerytalny dotyczył jedynie pracowników zatrudnionych na pełnym etacie.⁸ W roku 1953 wprowadzono ubezpieczenia społeczne, w tym emerytalne, głównie dla nie-robotników (*non-manual workers*).⁹ W roku 1961 wprowadzono państwowy składkowy system ubezpieczeniowy, który zawierał trzy elementy składowe: 1) składkową emeryturę dla osób starszych (*old-age contributory pension*), 2) emeryturę pracowniczą (*retirement pension*), 3) rentę rodzinną (*survivor's pension*). W roku 1961 oficjalny wiek emerytalny – 70 lat¹⁰, a wymagany staż w zakresie opłacania składek emerytalnych dla uzyskania emerytury wynosił 15 lat.¹¹ W roku 1970 wprowadzono finansowane ze składek emerytury pracownicze (*retirement pensions*), które miały być możliwością wcześniejszego niż w wieku 70 lat, bo od 65 roku życia, przejścia na emeryturę¹². W roku 1973 powstało Stowarzyszenie Irlandzkich Funduszy Emerytalnych (*Irish Association of Pension Funds IAPF*). Stowarzyszenie to stało się wiodącą irlandzką instytucją, reprezentującą prywatne firmy prowadzące schematy emerytalne i wypłacające świadczenia emerytalne.¹³ W latach 1973-1977 obniżano stopniowo wymagany do otrzymania emerytury składkowej wiek z 70 do 66 lat.¹⁴ Aż do roku 1978 obowiązywała składka emerytalna o stałej wysokości, niezależnej od poziomu dochodów. W roku 1979 wprowadzono system uzależnienia składki emerytalnej od zarobków (*Pay-Related Social Insurance, PRSI*).¹⁵ W roku 1987 dla urzędników publicznych wprowadzono dodatkowe dobrowolne składki (*additional voluntary contributions, AVCs*).¹⁶ Przeznaczone one były dla tych urzędników, którzy nie wypracowali sobie prawa do pełnej dodatkowej emerytury urzędniczej. Na podstawie ustawy z roku 1988 (*Social Welfare Act*) ubezpieczenie emerytalne zaczęło być obowiązkowe dla osób samozatrudniających się i rolników.¹⁷ W roku 1990 powstała ustawa emerytalna (*Pension Act*), na podstawie której, przy Ministerstwie Spraw Społecznych i Rodziny (*under the umbrella of the Department of Social and Family*

7. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 769.

8. O'Donoghue C. (2005), *Assessing the impact of pensions policy reform in Ireland: the case of increasing the pension age w: Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement (2005)*, edited by Elsa Fornero and Paolo Sestito, Edward Elgar Publishing Limited; Cheltenham, UK, s. 114.

9. *Green Paper on Pensions (2007)*, Government of Ireland, Published by the Stationery Office, Dublin, dostęp pod adresem <http://www.pensionsgreenpaper.ie/downloads/GreenPaper.pdf> , dostęp 22 listopada 2007.

10. O'Donoghue C. (2005), *op. cit.*, s. 110.

11. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 769.

12. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions (2005)*, *op. cit.*, s. 42.

13. Więcej informacji o aktualnej działalności tego stowarzyszenia zainteresowany czytelnik może odnaleźć na jego stronach internetowych: <http://www.iapf.ie/AboutUs/> , dostęp 22 listopada 2007.

14. O'Donoghue C. (2005), *op. cit.*, s. 114.

15. *Green Paper on Pensions (2007)*, *op. cit.*

16. Connell P., Steward J. (2004), *Income of Retired Persons in Ireland: Some Evidence from Household Budget Surveys w: Reforming Pension in Europe. Evolution of Pension Financing and Sources of Retirement Income (2004)*, Edited by Gerard Hughes and Jim Stewart, Edward Elgar, Cheltenham, UK - Northampton, MA, USA, s. 141.

17. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 775.

Affairs), powołano do życia Radę Emerytalną (*Pensions Board*).¹⁸ Głównym celem działania Rady Emerytalnej była ochrona interesów członków irlandzkich schematów emerytalnych i upowszechnianie informacji o emeryturach.¹⁹ W skład Rady Emerytalnej wchodzi przedstawiciele rządu i organizacji skupiających przedstawicieli pracodawców i pracobiorców. Na podstawie tej samej ustawy wszystkie prywatne zawodowe programy emerytalne (*occupational pension schemes*), które uzyskały autoryzację Biura Komisarzy Dochodowych, stały się programami kapitałowymi z inwestowaniem składek na rynkach kapitałowych.²⁰ Powstała wówczas także możliwość przenoszenia środków z jednego planu pracowniczego do innego po 5 latach uczestnictwa.²¹ W roku 1991 ubezpieczeniem emerytalnym zostali objęci pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time workers*). W roku 1995 pełne ubezpieczenie społeczne, w tym emerytalne, zaczęło być dostępne dla pracowników służby publicznej, którzy zostali zatrudnieni po 6 kwietnia 1995 roku.²² W roku 1997 zmniejszona została wymagana przeciętna liczba tygodni składek w emeryturze składowej I filara z 20 do 10.²³ Ustawa Finansowa (*Finance Act*) z roku 1999 pozwoliła osobom samozatrudniającym się otrzymać jednorazową wypłatę (*tax free lump sum*) kwoty 25 proc. zgromadzonych składek emerytalnych.²⁴ W roku 2000 powołano do życia Narodowy Fundusz Rezerw Emerytalnych (*National Pension Reserve Fund*), który zaczął funkcjonować od 2 kwietnia 2001 roku.²⁵ Fundusz założono w celu sfinansowania przyszłych wydatków na emerytury po roku 2025, do kiedy to nie można dokonywać wypłat z tego funduszu. Źródłem jego finansowania miały być coroczne wpłaty ze środków budżetowych w wysokości 1 proc. produktu narodowego brutto (GNP), dokonywane aż do roku 2055. Fundusz miał inwestować swoje zasoby na rynkach kapitałowych – 20 proc. w obligacje, a 80 proc. w akcje. W roku 2001 przeciętna emerytura wynosiła 134 euro tygodniowo.²⁶ Od roku 2002 minimalny okres opłacania składek wymagany do uzyskania emerytury pracowniczej z I filara zwiększono z 152 do 260 tygodni.²⁷ W roku 2002 wprowadzono możliwość odkładania na emeryturę na osobistych emerytalnych kontach oszczędnościowych (*Personal Retirement Savings Accounts, PRSA*) z zachowaniem ulg po-

18. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 771.

19. Więcej o misji i formach bieżącej działalności Rady Emerytalnej zainteresowany czytelnik może odnaleźć na jej stronach internetowych: <http://www.pensionsboard.ie/>, dostęp 15 lutego 2009.

20. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 770.

21. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 776.

22. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

23. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 42.

24. Skinder M. (2004), *System emerytalny w Irlandii, w: Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, (2004) pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa, s. 195.

25. Maher A. (2004), *Public Pension Funds Accountability: The Case of Ireland w: Public Pension Fund Management. Governance, Accountability, and Investment Policies* (2004), Edited by Albert R. Musalem Robert J. Palacios, The World Bank, Proceedings of the Second Public Pension Fund Management Conference, May 2003, Washington D.C., s. 127.

26. Skinder M. (2004), *op. cit.*, s. 200.

27. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 773.

datkowych takich jak w programach zawodowych.²⁸ Składki emerytalne w tym segmencie zostały objęte ulgą podatkową, uzależnioną od wieku uczestnika i odnoszącą się do poziomu: 15 proc. wynagrodzenia dla osób poniżej 30 roku życia, 20 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 30 do 39 lat, 25 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 40 do 49 lat i 30 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku 50 lat i starszych.²⁹ Skrócono także minimalny okres wymagany dla przeniesienia środków z jednego pracowniczego planu emerytalnego do drugiego z 5 do 2 lat.³⁰ W roku tym składka na ubezpieczenie emerytalne w I filarze wynosiła 16 proc., z czego 4 proc. płać zatrudniony, a 12 proc. pracodawca, natomiast składka na II filar kształtowała się na poziomie około 10 proc. wynagrodzenia.³¹ We wrześniu roku 2003 rozpoczęło działać Biuro Rzecznika Emerytów (*Office of the Pensions Ombudsman*).³² W roku 2003 budżetowe wydatki na I filar emerytalny wyniosły 2,4 mld euro.³³ W pierwszym kwartale roku 2004 około 52 proc. osób zatrudnionych brało udział w II filarze systemu emerytalnego.³⁴ W całym roku 2004 wydatki budżetowe na zawodowy program emerytalny sektora publicznego wyniosły 1,7 mld euro³⁵, a zgromadzone na koniec roku 2004 zasoby Narodowego Funduszu Rezerw Emerytalnych wyniosły 11,689 mld euro³⁶. W roku 2005 pełna emerytura pracownicza i składkowa dla osoby samotnej w I filarze wynosiła 179,30 euro tygodniowo.³⁷ W roku 2005 pojawiła się nowa regulacja prawna w zakresie spraw socjalnych (*Social Welfare Act*), kompleksowo regulująca funkcjonowanie systemu emerytalnego, ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczenia wypadkowego, ubezpieczenia w zakresie bezrobocia i zasiłków rodzinnych.³⁸ W marcu 2005 roku w PRSA uczestniczyło 51 tysięcy osób³⁹, a na koniec tego roku aktywa zgromadzone w III filarze osiągnęły 451 mln euro.⁴⁰ W roku 2006 wydatki na państwowy system emerytalny

28. O'Donoghue C. (2005), *op. cit.*, s. 124.

29. http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2006-02/2006-02.pdf, dostęp 15 lutego 2009.

30. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 777.

31. *Pension Reform in Europe: Process and Progress* (2003), Edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank – Directions in Development, Washington, D.C., 34.

32. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 49.

33. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 35.

34. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 8.

35. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 34.

36. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 36.

37. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 774.

38. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2008* (2008), Social Security Administration Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, September 2008, Washington, DC, s. 153.

39. *Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), *op. cit.*, s. 9.

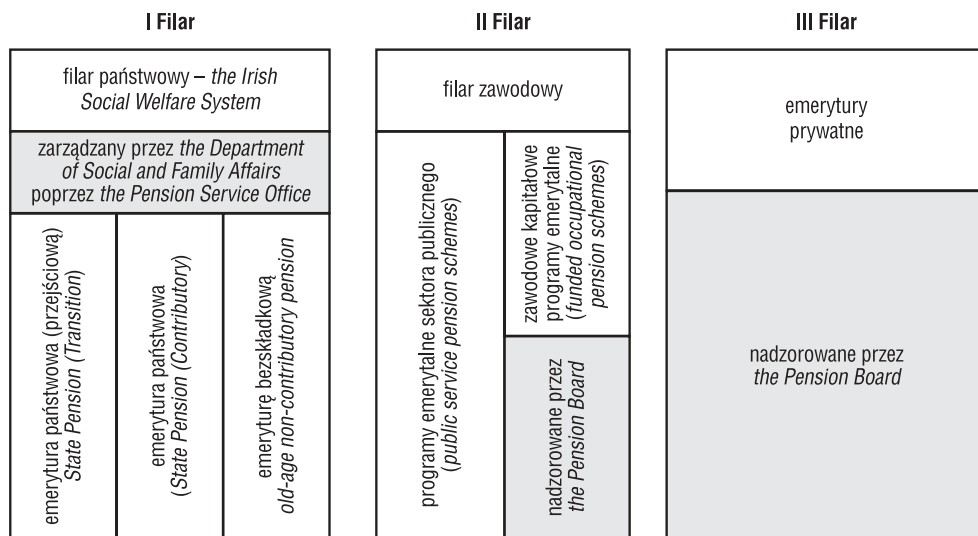
40. http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2006-02/2006-02.pdf, dostęp 22 listopada 2007.

wyniosły 3279 mln euro. Na podstawie dwóch raportów Rady Emerytalnej z roku 2006 – *National Pensions Review i Special Savings for Retirement* – w październiku 2007 roku opublikowany został dokument pod nazwą *Green Paper on Pensions* ukazujący przewidywaną przyszłość irlandzkiego systemu emerytalnego do roku 2016 w perspektywie proponowanych reform.⁴¹

2. Stan obecny systemu emerytalnego w Irlandii – na 1 stycznia 2009 roku

Irlandzki system emerytalny składa się z trzech filarów⁴²: 1) państwowego, 2) zawodowego oraz 3) emerytur prywatnych. Obecny stan systemu emerytalnego w Irlandii zaprezentowano na Schemacie nr 1.

Schemat nr 1. Stan obecny systemu emerytalnego w Irlandii



Źródło: Opracowanie własne

Filar państwowy (*The Irish Social Welfare Pensions*) jest obligatoryjny i oparty na zasadzie *pay-as-you-go*. Zawiera w sobie trzy elementy składowe: a) emeryturę państwową (przejściową) (*State Pension (Transition)*) dawniej nazywaną *retirement pension*), b) emeryturę państwową (*State Pension (Contributory)*) dawniej nazywaną *old-age contributory pension*) oraz c) emeryturę bezskładową (*old-age non-contributory pension*).⁴³ System obejmuje wszystkich zatrudnionych, których tygodniowe zarobki przekraczają 38 euro, oraz osoby samozatrudniające się o rocznych dochodach po-

42. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

43. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 770.

wyżej 3174 euro. Składka ubezpieczeniowa płacona jest przez pracownika i pracodawcę. Pracownik płaci 4 proc. od wynagrodzenia przekraczającego 352 euro tygodniowo, aż do rocznego pułapu 50700 euro. Pracodawca od zarobków pracownika zarabiającego do 356 euro tygodniowo płaci 8,5 proc., a od zarobków pracownika, który zarabia ponad 356 euro tygodniowo – 10,75 proc. W przypadku osób samozatrudniających się przy rocznym dochodzie (*net income*) do 22880 euro składka wynosi 3proc. przychodów (*gross income*), a przy dochodzie przekraczającym 22 880 euro – 5 proc.⁴⁴ System nie przewiduje możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Wypłaty emerytur są zwolnione z podatku dochodowego do poziomu 13 000 euro rocznie. Emeryci nie płacą składek na ubezpieczenie społeczne.⁴⁵ Filar ten zarządzany jest przez Departament Spraw Społecznych i Rodziny (*Department of Social and Family Affairs*), który administruje Funduszem Ubezpieczeń Społecznych (*Social Insurance Fund*). W ramach tego departamentu funkcjonuje Biuro Usług Emerytalnych (*Pension Service Office*), bezpośrednio prowadzące sprawy emerytalne z I filara.⁴⁶

Emerytura państwowa (przejściowa) dotyczy osób pracujących, przechodzących na emeryturę w wieku 65 lat. Umowa ubezpieczenia powinna być zawarta nie później niż przed ukończeniem 55 roku życia. Emeryturę może otrzymać osoba, która była zatrudniona na pełny etat i opłaciła co najmniej 260 pełnych składek.⁴⁷ Pełna emerytura przysługuje osobie, która opłacała składkę emerytalną w czasie trwania kariery zawodowej przeciętnie przez 48 tygodni każdego roku⁴⁸, a od co najmniej 1 roku nie ma dochodów⁴⁹. Wynosi ona 223,30 euro tygodniowo. Otrzymanie emerytury jest możliwe także przy opłacaniu składki emerytalnej przez przeciętnie 24 tygodnie rocznie z odpowiednią obniżką świadczenia do 205 euro tygodniowo.⁵⁰ Świadczenie emerytalne jest wypłacane także za granicę.⁵¹ W praktyce emerytura ta otrzymywana jest przez 1 rok, jako iż po osiągnięciu 66 lat życia przysługuje emerytura państwowa składkowa. Miała ona sens w roku 1970, kiedy powstała, a wiek emerytalny wynosił wówczas 70 lat.

Emerytura państwowa składkowa dotyczy osób przechodzących na emeryturę po spełnieniu odpowiednich warunków składkowych. Żeby otrzymać emeryturę składkową należy opłacić odpowiednią liczbę składek (*pay-related social insurance PRSI*) i składki te należy opłacać przed ukończeniem 56 roku życia. W ramach schematu istnieje wiele wariantów ubezpieczenia, nazywanych klasami składkowymi (*Contribution Classes*) i oznaczonych literami A, B, C, D, H, J, K, M i S.⁵² Szczegółowe zasady opłacania składek w poszczególnych wariantach zaprezentowano w Tabeli nr 1.

44. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

45. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2008* (2008), *op. cit.*, s. 153. Whitehouse E. (2007), *Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries*, The World Bank, Washington, D.C., s. 84.

46. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 771.

47. Od roku 2012 do przejścia na emeryturę pracowniczą będzie wymagany okres 520 tygodni opłacania składek emerytalnych. Porównaj: Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 773.

48. Whitehouse E. (2007), *op. cit.*, s. 83.

49. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 773.

50. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

51. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2008* (2008), *op. cit.*, s. 153.

52. http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14_04/Pages/PRSIContributionRatesandUserGuide2004SW141.aspx, dostęp 15 lutego 2009.

Tabela nr 1. Zasady naliczania składek emerytalnych w Irlandii

klasa/ podklasa	limity tygodniowe		płatnik składki	roczny limit dochodów	
	przedział dochodów tygodniowych	część dochodu tygodniowego		stopa dla pierwszych 42.160 euro	stopa dla kwot przekraczających 42.160 euro
Klasa A	osoby zarabiające ponad 38 euro tygodniowo i zatrudnione w sektorze prywatnym oraz urzędnicy państwowi zatrudnieni po 6 kwietnia 1995 roku				
A0	38 euro - 287 euro	całość	pracodawca	8,5%	8,5%
		całość	pracownik	0	0
AX	287,01 euro - 356 euro	całość	pracodawca	8,5%	8,5%
		pierwsze 127 euro	pracownik	0	0
A1	powyżej 356 euro	powyżej 127 euro		4,0%	0
		całość	pracodawca	10,75%	10,75%
		pierwsze 127 euro	pracownik	2,0%	2,0%
A2*	powyżej 356 euro	powyżej 127 euro		6,0%	2,0%
		całość	pracodawca	10,75%	10,75%
A8**	38 euro - 287 euro	pierwsze 127 euro	pracownik	0	0
		powyżej 127 euro		4,0%	0
A9**	powyżej 287 euro	całość	pracodawca	0,5%	
			pracownik	4,0% od dochodów powyżej 127 euro	
Klasa B	urzędnicy cywilni, w tym także zatrudnieni przez rząd lekarze i dentyści, którzy zatrudnieni zostali przed 6 kwietnia 1995 roku				
B0	do 287 euro	całość	pracodawca	2,01%	2,01%
		całość	pracownik	0	0
BX	287,01 euro - 356 euro	całość	pracodawca	2,01%	2,01%
		pierwsze 26 euro	pracownik	0	0
B1	powyżej 356 euro	powyżej 26 euro		0,9%	0
		całość	pracodawca	2,01%	2,01%
		pierwsze 26 euro	pracownik	2,0%	2,0%
B2*		powyżej 26 euro		2,9%	2,0%
		całość	pracodawca	2,01%	2,01%
B2*		pierwsze 26 euro	pracownik	0	0
		powyżej 26 euro		0,9%	0
Klasa C	oficerowie zawodowi oraz pielęgniarki wojskowe, które zatrudnione zostały przed 6 kwietnia 1995 roku				
C0	do 287 euro	całość	pracodawca	1,85%	1,85%
		całość	pracownik	0	0
CX	287,01 euro - 356 euro	całość	pracodawca	1,85%	1,85%
		pierwsze 26 euro	pracownik	0	0
C1	powyżej 356 euro	powyżej 26 euro		0,9%	0
		całość	pracodawca	1,85%	1,85%
		pierwsze 26 euro	pracownik	2,0%	2,0%
C2*		powyżej 26 euro		2,9%	2,0%
		całość	pracodawca	1,85%	1,85%
C2*		pierwsze 26 euro	pracownik	0	0
		powyżej 26 euro		0,9%	0

* Dla posiadaczy kart medycznych, wdów i wdowców oraz osób samotnie wychowujących dzieci.

** Jedynie osoby zatrudnione na prace interwencyjne przez jednostki samorządowe (*community employment participants only*).

Ciąg dalszy Tabeli nr 1 ze str. 175

Klasa D		pozostali urzędnicy państwowi nieujęci w klasach B i C			
D0	do 287 euro	całość	pracodawca	2,35%	2,35%
			pracownik	0	0
DX	287,01 euro - 356 euro	całość	pracodawca	2,35%	2,35%
		pierwsze 26 euro	pracownik	0	0
		powyżej 26 euro		0,9%	0
D1	powyżej 356 euro	całość	pracodawca	2,35%	2,35%
		pierwsze 26 euro	pracownik	2,0%	2,0%
		powyżej 26 euro		2,9%	2,0%
D2*		całość	pracodawca	2,35%	2,35%
		pierwsze 26 euro	pracownik	0	0
		powyżej 26 euro		0,9%	0
Klasa H		żołnierze zawodowi, inni niż oficerowie, oraz inny personel wojskowy			
H0	do 287 euro	całość	pracodawca	10,05%	10,05%
			pracownik	0	0
HX	287,01 euro - 356 euro	całość	pracodawca	10,05%	10,05%
		pierwsze 127 euro	pracownik	0	0
		powyżej 127 euro		3,9%	0
H1	powyżej 356 euro	całość	pracodawca	10,05%	10,05%
		pierwsze 127 euro	pracownik	2,0%	2,0%
		powyżej 127 euro		5,9%	2,0%
H2*		całość	pracodawca	10,05%	10,05%
		pierwsze 127 euro	pracownik	0	0
		powyżej 127 euro		3,9%	0
Klasa J		wszystkie osoby, które zarabiają mniej niż 38 euro tygodniowo, zarobki osób, które przekroczyły 66 rok życia oraz dodatkowe zarobki pracowników sektora publicznego, którzy płacą składki w wariantach B, C, D lub H w swoim głównym zatrudnieniu			
J0	do 356 euro	całość	pracodawca	0,5%	0,5%
			pracownik	0	0
J1	powyżej 356 euro	całość	pracodawca	0,5%	0,5%
			pracownik	2,0%	2,0%
J2***		całość	pracodawca	0,5%	0,5%
			pracownik	0	0
Klasa K					
K1	do 356 euro	całość		0	
	powyżej 356 euro	całość	pracodawca	0	
			pracownik	2,0%	
Klasa M		osoby poniżej 16 roku życia i powyżej 70 roku życia, które nie płacą składki na ubezpieczenie emerytalne			
		całość	całość	brak	0
Klasa S		osoby samozatrudniające się			
S0	do 356 euro	całość	osoba samozatrudniająca się		3,0%
S1	powyżej 356 euro	całość	osoba samozatrudniająca się		5,0%
S2*		całość	osoba samozatrudniająca się		3,0%

*** Dla posiadaczy kart medycznych, osób powyżej 70 roku życia, wdów i wdowców oraz osób samotnie wychowujących dzieci.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ze strony internetowej http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14_04/Pages/PRSIContributionRatesandUserGuid2004SW141.aspx, dostęp 14 lutego 2009.

Warunkiem uzyskania emerytury jest ukończenie 66 lat.⁵³ Dla otrzymania pełnej emerytury konieczne jest opłacenie średnio 48 składek rocznie. Emerytura jest wypłacana za 53 tygodnie rocznie⁵⁴, i wynosi 209,30 euro tygodniowo.⁵⁵ Otrzymanie emerytury jest możliwe także przy opłacaniu składki emerytalnej przez przeciętnie 10 tygodni rocznie z odpowiednią obniżką świadczenia.

Emerytura bezskładkowa dotyczy osób przechodzących na emeryturę bez prawa do emerytury składkowej i podlegających ocenie dochodów. Emeryturę otrzymują osoby, które na stałe mieszkają w Irlandii i ukończyły 66 lat życia.⁵⁶ Wartość emerytury zależy od uzyskiwanych przez taką osobę dochodów, z uwzględnieniem dochodów małżonka. Pełna emerytura dla osoby samotnej bez innych dochodów wynosi 200 euro tygodniowo.⁵⁷ W schemacie tym emeryt otrzymuje dodatkowe przywileje w postaci pełnego finansowania opłat za przejazd, elektryczność, gaz, abonament telewizyjny i telefoniczny.

Filar zawodowy jest dobrowolny i może być realizowany w formule kapitałowej lub repartycyjnej. Zawiera w sobie dwa elementy składowe: a) programy emerytalne sektora publicznego (*public service pension schemes*) oraz b) zawodowe kapitałowe programy emerytalne (*funded occupational pension schemes*). Z poziomu dodatkowego korzysta ponad połowa osób zatrudnionych.⁵⁸ Standardowy wiek emerytalny to 65 lat, ale niektóre schematy mają ten wiek określony w przedziale od 60 do 70 lat.⁵⁹ Opodatkowanie środków gromadzonych w II filarze jest w formule EET.⁶⁰

Programy emerytalne sektora publicznego oparte są na zasadzie zdefiniowanego świadczenia (*defined benefit*). W przypadku policjantów i żołnierzy przejście na wcześniejszą emeryturę jest możliwe w wieku 50 lat, a w przypadku nauczycieli w wieku 55 lat. Emerytury w tym programie wypłacane są z bieżących wydatków publicznych, bez konieczności gromadzenia składek.

Zawodowe kapitałowe programy emerytalne dotyczą pracowników sektora prywatnego i są całkowicie dobrowolnymi programami kapitałowymi. W programach tych istnieje możliwość dowolnego ustalenia tego, czy składkę płać pracodawca i pracownik, czy tylko pracodawca. Mimo kapitałowego charakteru programy mogą być konstruowane zarówno na zasadzie zdefiniowanej składki (*defined contribution DC*), jak i zdefiniowanego świadczenia (*defined benefit DB*), przy czym programów typu DB jest około 69 proc.⁶¹ W schematach o zdefiniowanym świadczeniu zależy ono od wysokości ostatniego wynagrodzenia, przy ściśle określonej wysokości składki, najczęściej na poziomie 11-12 proc. zarobków. W schematach o zdefiniowanej składce emerytura zależna jest od wartości wpłaconych składek oraz efektów inwestycji kapitałowych. Przeciętna składka w takich

53. O'Donoghue C. (2005), *op. cit.*, s. 110.

54. Whitehouse E. (2007), *op. cit.*, s. 83.

55. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

56. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 774.

57. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

58. Skinder M. (2004), *op. cit.*, s. 211.

59. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 774.

60. Czyli zwolnione (*Exempting*) od podatku składki, zwolniony (*Exempting*) od podatku wynik inwestycji, ale opodatkowane (*Taxable*) wypłaty emerytalne.

61. *Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries* (2006), Commission Staff Working Document dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf, s. 48.

schematach jest na poziomie 9-10 proc. wynagrodzenia.⁶² Programy mogą być realizowane jako tzw. *Retirement Annuity Contracts* (RACs). Składki emerytalne w tym elemencie są objęte ulgą podatkową, uzależnioną od wieku uczestnika i odnoszącą się do poziomu: 15 proc. wynagrodzenia dla osób poniżej 30 roku życia, 20 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 30 do 39 lat, 25 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 40 do 49 lat, 30 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 50 do 54 lat, 35 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 55 do 59 lat i 40 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku 60 lat i starszych.⁶³ Ulgą podatkową dotyczy dochodów do poziomu 262 382 euro rocznie. Programy zawodowe monitorowane są przez Radę Emerytalną (*Pensions Board*).⁶⁴

Emerytury prywatne (*private pensions*) przeznaczone są przede wszystkim dla osób samozatrudniających się i są całkowicie dobrowolne. Traktowane są jako urządzenie inwestycyjne stosowane do długotrwałego oszczędzania na cele emerytalne przez pracowników (*employees*), osoby samozatrudniające się (*self-employed*), gospodynie domowe (*homemakers*), opiekunów osób starszych (*carers*), bezrobotnych (*unemployed*) oraz wszystkie inne kategorie osób (*any other category of person*).⁶⁵ Składki emerytalne w tym segmencie objęte są ulgą podatkową, uzależnioną od wieku uczestnika i odnoszącą się do poziomu: 15 proc. wynagrodzenia dla osób poniżej 30 roku życia, 20 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 30 do 39 lat, 25 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku od 40 do 49 lat i 30 proc. wynagrodzenia dla osób w wieku 50 lat i starszych.⁶⁶ Emerytury prywatne prowadzone są w postaci osobistych emerytalnych kont oszczędnościowych (PRSA). Istnieją dwa typy PRSA nazywane *Standard PRSA* i *non-Standard PRSA*. Główna różnica polega na tym, że w przypadku *Standard PRSA* maksymalna prowizja płacona prowadzącemu plan nie może przekroczyć 5 proc. wartości składki i dodatkowo 1 proc. wartości zgromadzonych aktywów rocznie. W przypadku *non-Standard PRSA* ograniczeń wysokości prowizji nie ma. Początek wypłacania emerytur może nastąpić między 60 a 75 rokiem życia. Także ten obszar jest monitorowany przez Radę Emerytalną.

3. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym Irlandii

Najważniejszym wyzwaniem, przed którym stoi system emerytalny w Irlandii, jest starzenie się populacji. Mimo bardzo korzystnego obrazu Irlandii w tym zakresie, w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, w roku 2050 udział osób w wieku co najmniej 70 lat osiągnie 19,9 proc.⁶⁷ populacji, a w roku 2056 na jednego emeryta przypadać będą dwie osoby w wieku produkcyjnym.⁶⁸ Środkiem zaradczym na ten stan

62. Skinder M. (2004), *op. cit.*, s. 199.

63. *Green Paper on Pensions* (2007), *op. cit.*

64. Schulze I., Moran M. (2007a), *op. cit.*, s. 771.

65. Porównaj: <http://www.pensionsboard.ie/index.asp?locID=40&docID=-1>, dostęp 15 lutego 2009.

66. http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2006-02/2006-02.pdf dostęp 22 listopada 2007.

67. Pestieau P. (2003), *Are we retiring too early? w: Pension Policy in an Integrating Europe* (2003), Edited by Onorato Castellino and Elsa Fornero University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Edward Elgar, Cheltenham, UK - Northampton, MA, USA, s. 107.

68. Skinder M. (2004), *op. cit.*, s. 208.

rzeczy jest w przypadku Irlandii gromadzenie od roku 2001 zasobów w Narodowym Funduszu Rezerw Emerytalnych. W konkluzji raportu Unii Europejskiej z roku 2006 stwierdza się, że⁶⁹:

- emerytury w Irlandii wzrastały w ostatnich latach szybciej niż ceny i wynagrodzenia,
- powstanie funduszu rezerwowego ma duże znaczenie dla stabilności systemu emerytalnego w przyszłości,
- korzystnym w porównaniach międzynarodowych jest w Irlandii rzadkie przechodzenie na wcześniejszą emeryturę, możliwe jedynie w niektórych schematach zawodowych.

Wydaje się także, że zwiększać się będzie w przyszłości udział Irlandczyków w indywidualnych oszczędnościach emerytalnych III filara.

Podsumowanie

System emerytalny w Irlandii coraz skuteczniej zapewnia ludziom w starszym wieku środki na utrzymanie.⁷⁰ Połączenie finansowanej z budżetu emerytury państwowej z dość powszechną w Irlandii emeryturą zawodową, wzbogacaną w ostatnich latach także indywidualnymi oszczędnościami emerytalnymi, stanowi skuteczny konglomerat systemowy. Emerytura państwowa, oparta na brytyjskim rozwiązaniu Beveridge'a, traktowana jest jako forma świadczenia socjalnego wobec osób starszych. Uzupełnieniem emerytury państwowej staje się emerytura z programów zawodowych czy indywidualnych oszczędności emerytalnych. Stosunkowo korzystna sytuacja demograficzna oraz istnienie Narodowego Funduszu Rezerw Emerytalnych, pozwalają mieć nadzieję na stabilność finansową irlandzkiego systemu emerytalnego w przyszłości. Prawdziwym testem dla weryfikacji stabilności tego systemu jest z pewnością występująca w ostatnich miesiącach szczególnie niekorzystna sytuacja gospodarcza w tym kraju.

W irlandzkich rozwiązaniach emerytalnych warto zauważyć funkcjonowanie dwóch instytucji nieobecnych w polskich realiach, ale także w realiach wielu innych krajów europejskich, a mianowicie Biura Rzecznika Emerytów⁷¹ oraz Rady Emerytalnej.⁷² Być może powstanie podobnych do nich instytucji w Polsce mogłoby być pomocne w rozwiązywaniu problemów związanych z emeryturami w naszej rzeczywistości.

JAROSŁAW POTERAJ jest pracownikiem naukowym w Instytucie Przedsiębiorczości Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży.

Recenzenci: prof. dr hab. Tadeusz Szumlisz, dr Wojciech Nagel.

69. *Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries* (2006), op. cit., s. 51.

70. W okresie od roku 2004 do 2007 udział emerytów zagrożonych biedą zmniejszył się z 33 proc. do 20 proc.. Porównaj: <http://www.globalaging.org/pension/world/2007/failure.htm>, dostęp z 23 listopada 2007.

71. <http://www.pensionsombudsman.ie/>, dostęp 23 listopada 2007.

72. W polskich warunkach podobne funkcje spełnia Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych (rządu, pracodawców i pracobiorców), a szczególnie funkcjonujący w jej strukturach Zespół problemowy ds. ubezpieczeń społecznych, ale jej usytuowanie instytucjonalne i zakres kompetencyjny ma odmienny charakter niż w Irlandii.

Wykaz źródeł

- Connell P., Steward J. (2004), *Income of Retired Persons in Ireland: Some Evidence from Household Budget Surveys w: Reforming Pension in Europe. Evolution of Pension Financing and Sources of Retirement Income* (2004), Edited by Gerard Hughes and Jim Stewart, Edward Elgar, Cheltenham, UK - Northampton, MA, USA, s. 139-162;
- Czepulis-Rutkowska Z. (2000), *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Studia i Monografie, Warszawa;
- Green Paper on Pensions* (2007), Government of Ireland, Published by the Stationery Office, Dublin, dostęp pod adresem <http://www.pensionsgreenpaper.ie/downloads/GreenPaper.pdf> dostęp 22 listopada 2007;
- Ireland's National Strategy Report to the European Commission on Adequate and Sustainable Pensions* (2005), July 2005 dostęp pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/ie_en.pdf ;
- Maher A. (2004), *Public Pension Funds Accountability: The Case of Ireland w: Public Pension Fund Management. Governance, Accountability, and Investment Policies* (2004), Edited by Albert R. Musalem Robert J. Palacios, The World Bank, Proceedings of the Second Public Pension Fund Management Conference, May 2003, Washington D.C., s. 125-150;
- O'Donoghue C. (2005), *Assessing the impact of pensions policy reform in Ireland: the case of increasing the pension age w: Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement* (2005), edited by Elsa Fornero and Paolo Sestito, Edward Elgar Publishing Limited; Cheltenham, UK, s. 107-143;
- Pension Policy in an Integrating Europe* (2003), Edited by Onorato Castellino and Elsa Fornero University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA;
- Pension Reform in Europe: Process and Progress* (2003), Edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank – Directions in Development, Washington, D.C.;
- Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement* (2005), edited by Elsa Fornero and Paolo Sestito, Edward Elgar Publishing Limited; Cheltenham, UK;
- Pestieau P. (2003), *Are we retiring too early? w: Pension Policy in an Integrating Europe* (2003), Edited by Onorato Castellino and Elsa Fornero University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA, s. 105-123;
- Public Pension Fund Management. Governance, Accountability, and Investment Policies* (2004), Edited by Albert R. Musalem Robert J. Palacios, The World Bank, Proceedings of the Second Public Pension Fund Management Conference, May 2003, Washington D.C.;
- Reforming Pension in Europe. Evolution of Pension Financing and Sources of Retirement Income* (2004), Edited by Gerard Hughes and Jim Stewart, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA;
- Schulze I., Moran M. (2007a), *Ireland: Pensioning the „Celtic Tiger” w: The Handbook of Western European Pension Politics* (2007), Edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson & Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York, s. 758-803;
- Schulze I., Moran M. (2007b), *United Kingdom: Pension Politics in an Adversarial System in: The Handbook of Western European Pension Politics* (2007), edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson and Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York, s. 49-96;

Skinder M. (2004), *System emerytalny w Irlandii*, w: Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, (2004) pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa, 193-213;

Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2008 (2008), Social Security Administration Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, September 2008, Washington, DC.

Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries (2006), Commission Staff Working Document dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf ;

Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, (2004) pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa;

The Handbook of Western European Pension Politics (2007), Edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson & Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York;

Whitehouse E. (2007), *Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries*, The World Bank, Washington, D.C.;

<http://www.globalaging.org/pension/world/2007/failure.htm> ;

<http://www.globalaging.org/pension/world/2007/failure.htm> ;

<http://www.iapf.ie/AboutUs/> ;

<http://www.iapf.ie/AboutUs/> ;

<http://www.pensionsboard.ie/> ;

<http://www.pensionsboard.ie/index.asp?locID=40&docID=-1> ;

<http://www.pensionsombudsman.ie/> ;

<http://www.revenue.ie/en/about/index.html> ;

http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2006-02/2006-02.pdf ;

http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14_04/Pages/PRSIContributionRatesand-UserGuide2004SW141.aspx .

Pension reforms in Europe: Ireland's experiences recommendations for Poland – Summary

The article presents an insight into the old age pension system in Ireland. There, the author's goal was to present both past and present solutions employed by the Irish pension system, in search for ideas worth consideration in international comparisons, especially in Poland. There are three topic paragraphs: 1. the evolution of Irish pension system, 2. the present situation, and 3. challenges and foreseen changes. In the summary, the author highlights as a particular Irish approach, on the background of other countries, existing of two institutions, which are absent not only in Poland, but also in reality of many European countries: the Office of the Pension Ombudsman and the Pension Board.