

SYLWIA PIEŃKOWSKA-KAMIENIECKA

System emerytalny w Kanadzie

System zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie uznawany jest za jeden z najlepszych na świecie. Mocne strony systemu opierają się na jego stabilności w długim okresie czasu i współdziałaniu trzech filarów, gdzie dwa pierwsze mają charakter obowiązkowy, a trzeci dobrowolny. W referacie omówiono zasady funkcjonowania systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie oraz wyzwania i przewidywane kierunki zmian, rozważane w ostatnich latach przez rząd federalny Kanady.

Wprowadzenie

Systemy emerytalne tworzone są z dwóch zasadniczych powodów, a mianowicie w celu zapewnienia minimum dochodów w okresie starości (cel rozumiany jako łagodzenie ubóstwa) oraz utrzymania standardu życia w okresie emerytalnym na poziomie zbliżonym do okresu przed przejściem na emeryturę (cel wskazywany za pomocą stopy zastąpienia). W kontekście realizacji powyższych celów system emerytalny Kanady oparty został na trzech filarach, składających się na część bazową i uzupełniającą systemu.

Schemat 1. Filarowa konstrukcja systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie

Publiczny system emerytalny (część bazowa systemu)	Obligatoryjny	
	I filar	– system nieskładkowy, zaopatrzeniowy (Old Age Security – OAS)
	II filar	– system składkowy, ubezpieczeniowy (Canada/Quebec Pension Plan – CPP/QPP)
Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne (część uzupełniająca systemu)	Dobrowolny	
	III filar	– zarejestrowane zakładowe programy emerytalne (Registered Pension Plan – RPP) – zarejestrowane oszczędnościowe plany emerytalne (Registered Retirement Savings Plan – RRSP) – wolne od podatku konta oszczędnościowe (Tax Free Savings Account – TFSA)

Źródło: opracowanie własne.

Filar pierwszy systemu emerytalnego w Kanadzie finansowany jest z funduszy publicznych rządu federalnego, a skromne świadczenia emerytalne wraz z dodatkami, wypłacane są w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych. Filar drugi, z którego wypłacane są zarówno emerytury, jak i renty, finansowany jest natomiast ze składek płaconych przez pracowników i pracodawców. Filar trzeci stanowią z kolei dodatkowe dobrowolne programy emerytalne, zarówno w postaci zakładowej (jako programy tworzone przez pracodawców), jak i w postaci indywidualnych planów oszczędnościowych i emerytalnych.

Celem artykułu jest omówienie zasad funkcjonowania systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie oraz wyzwań przed nim stojących i przewidywanych kierunków zmian, rozważanych w ostatnich latach przez rząd federalny Kanady.

1. Geneza systemu emerytalnego w Kanadzie

System zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie rozwijał się stopniowo pod wpływem szeregu różnych czynników społecznych, ekonomicznych i politycznych. Pierwszym aktem prawnym, stanowiącym początek tworzenia systemu emerytalnego w Kanadzie była ustawa *The Old Age Pension Act* z 1927 r., która wprowadziła skromne emerytury finansowane wspólnie przez rząd federalny i rządy poszczególnych prowincji. W 1952 r. na mocy ustawy *The Old Age Security Act* z 1951 r. wprowadzono świadczenia emerytalne na zasadzie *flat-rate*, czyli przyznawane na jednakowym poziomie dla wszystkich, którzy spełniają wymagane kryterium wieku i okresu zamieszkania na terytorium Kanady przez określony czas (przez 20 lat po ukończeniu 18 roku życia). Początkowo wiek emerytalny został ustalony na poziomie 70 lat, lecz w latach 1966-1970 stopniowo został obniżony do 65 lat. Do wczesnych lat 60. XX w. program zabezpieczenia osób starszych (OAS) był postrzegany jako niedostateczny, by zapewnić osobom przechodzącym na emeryturę satysfakcjonujący dla nich poziom życia. W związku z tym, coraz częściej podejmowano dyskusje na temat stworzenia w ramach obowiązkowej, bazowej części systemu emerytalnego planu emerytalnego powiązanego z zarobkami ubezpieczonego. Dodatkowo, w celu poprawy standardu życia na emeryturze rozważano, na wzór systemu zabezpieczenia emerytalnego funkcjonującego w Stanach Zjednoczonych, wprowadzenie rent inwalidzkich i rodzinnych, które nie były brane pod uwagę podczas uchwalania ustawy o zabezpieczeniu osób starszych z 1951 r. Ostatecznie, w wyniku długotrwałych negocjacji, w 1965 r. podjęto decyzję o utworzeniu drugiego filaru systemu emerytalnego funkcjonującego pod nazwą Kanadyjski Plan Emerytalny (*Canada Pension Plan – CPP*) obejmującego terytorium całego kraju, poza prowincją Quebec, gdzie obowiązuje Plan Emerytalny Quebec'u (*Quebec Pension Plan – QPP*)¹. Specjalny status Quebec'u wynikał z podkreślanej przez ówczesne władze odrębności kulturowej i politycznej Quebec'u zapisanej już w Konstytucji Kanady z 1867 r. Oba plany zaczęły funkcjonować w 1966 r.

Rok 1983 był pierwszym w historii funkcjonowania planu, opartego na zasadzie *pay-as-you-go*, w którym wydatki na świadczenia i koszty administracyjne przekroczyły

1. B. Little, *Pension Reform in Canada: An Often Fractious Federation*, „Forum of Federations”, Occasional Paper Series Number 1, Ottawa 2010, ss. 6-7.

przychody ze składek, choć dzięki wysokim stopom zwrotu z inwestycji, stan finansowy planu pozostawał na dodatnim poziomie do 1993 r. Z raportu aktuarialnego CPP z 1995 r. wynikało, że w związku z niekorzystnymi zmianami w strukturze demograficznej związanymi ze starzeniem się społeczeństwa Kanady, rezerwa planu zostanie wyczerpana do 2015 r. W 1996 r. przeprowadzono szereg konsultacji rządu federalnego i poszczególnych prowincji z mieszkańcami Kanady. Z uzgodnień wynikało, że skłonni są oni zaakceptować wyższe składki oraz niższe świadczenia, pod warunkiem, że powołana zostanie specjalna instytucja zarządzająca środkami funduszu CPP. W 1997 r. weszły w życie zmiany w zakresie finansowania Kanadyjskiego Planu Emerytalnego, w wyniku czego stopa składki na CPP w latach 1997-2003 została podwyższona z poziomu 5,85 proc. wynagrodzenia brutto danego pracownika do 9,9 proc. w 2003 r. i w latach następujących, a administrowanie i inwestowanie środkami gromadzonymi w planie powierzono nowej instytucji – *CPP Investment Board*.

Zmiany wprowadzone w 1997 r. miały charakter bezprecedensowy. Kanada była pierwszym państwem wśród krajów G-7 oraz jednym z pierwszych wśród OECD o stabilnym finansowaniu systemu emerytalnego w perspektywie kilkudziesięciu lat. Skromne świadczenia z CPP w wysokości 25 proc. przeciętnych zarobków z okresu aktywności zawodowej oraz wprowadzenie progu rocznej maksymalnej podstawy wymiaru składki, będącej odzwierciedleniem przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce kraju, spowodowały, że zreformowanie systemu emerytalnego było łatwiejsze w Kanadzie, niż w innych państwach z bardziej hojnymi systemami emerytalnymi².

2. Publiczny system emerytalny w Kanadzie

Na pierwszy, bazowy filar systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie składa się Program Zabezpieczenia Osób Starszych (*Old Age Security – OAS*), gwarantowany dodatek do emerytury (*Guaranteed Income Supplement – GIS*), który jest integralną częścią OAS oraz zasiłek (*Allowance*).

Prawo do emerytury z OAS przysługuje obywatelom Kanady oraz legalnym rezydentom po ukończeniu 65 roku życia, pod warunkiem przebywania w Kanadzie przez co najmniej 10 lat (20 lat w przypadku osób, które emeryturę z OAS będą pobierać poza granicami Kanady) po ukończeniu 18 roku życia. Oznacza to, że osoby, które nigdy nie pracowały, lecz spełniają wyżej określone kryterium przebywania w Kanadzie przez określony czas, otrzymają emeryturę z pierwszego filaru. Emerytura w maksymalnej wysokości przysługuje jednak tylko tym osobom, których okres zamieszkania w Kanadzie wynosi co najmniej 40 lat. W pozostałych przypadkach emerytura z OAS jest zredukowana o 1/40 kwoty emerytury pełnej z OAS za każdy rok brakujący do jej otrzymania. W ostatnim kwartale 2010 r. maksymalna miesięczna emerytura z OAS wynosiła 521,62 CAD (6 259,44 CAD rocznie), natomiast minimalna 130,41 CAD (1 564,92 CAD rocznie). Obecnie ok. 4,6 mln osób otrzymuje emeryturę z pierwszego filaru, z czego ok. 4,2 mln osób emeryturę pełną i 0,4 mln osób emeryturę częściową. Świadczenie jest opodatkowane i podlega kwartalnej indeksacji według wskaźnika

2. E. Tamagno, *A Tale of Two Pension Plans: The Differing Fortunes of the Canada and Quebec Pension Plans*, Caledon Institute of Social Policy, Ottawa 2008, ISBN: 1-55382-270-6, s. 7.

wzrostu cen dóbr i usług konsumpcyjnych (do 1973 r. indeksacja odbywała się raz w roku)³.

Emerytura z OAS, pełna i częściowa, jest redukowana, gdy dochód netto danego emeryta przekroczy określony próg. Jeśli w 2009 r. dochód netto świadczeniobiorcy OAS wykazany w rocznym zeznaniu podatkowym przekroczył 66 335 CAD (66 733 CAD w 2010 r.), wówczas 15 proc. różnicy między tym progiem a osiągniętym dochodem obniża wysokość należnej emerytury w 2010 r. (tzw. OAS *clawback*). Dla przykładu, jeśli dochód netto danego ubezpieczonego wyniósł 80 000 CAD, wówczas przysługująca maksymalna miesięczna emerytura z OAS w 2010 r. (516,96 CAD) zostanie zredukowana do 346,15 CAD (rocznie 4 153,77 CAD)⁴. Po przekroczeniu w 2009 r. progę 107 692 CAD (108 090 CAD w 2010 r.) emerytura z OAS w 2010 r. nie będzie wypłacana.

Z kolei emeryci o niskich dochodach uprawnieni są do otrzymywania dodatku do emerytury.

Gwarantowany dodatek do emerytury (*Guaranteed Income Supplement – GIS*) został wprowadzony w 1967 r. Gwarantowany dodatek emerytalny jest świadczeniem miesięcznym, o który mogą ubiegać się osoby pobierające emeryturę z pierwszego filaru (OAS) w wieku co najmniej 65 lat, których dochód w poprzednim roku (poza emeryturą z OAS i dodatkiem GIS) nie przekroczył określonego progę. W 2010 r. dla samotnych emerytów jest to 15 816 CAD, dla par emerytów 20 688 CAD, a dla par, w których tylko jeden z małżonków/partnerów pobiera emeryturę 37 584 CAD⁵.

W czwartym kwartale 2010 r. maksymalna kwota dodatku wynosiła 652,21 CAD w odniesieniu do samotnych emerytów oraz par małżeńskich i par będących w konkubinacie (*common-law*), w których partner nie jest emerytem oraz 430,90 CAD dla emeryta, którego małżonek również jest emerytem. Łączna kwota pobieranej emerytury z OAS i dodatku GIS w 2009 r. wynosiła 14 033,64 CAD dla samotnych emerytów oraz 11 374,32 CAD dla par małżeńskich i par będących w konkubinacie⁶.

Dodatek emerytalny GIS wypłacany jest w pełnej wysokości jedynie wówczas, gdy po przekroczeniu 65 roku życia emeryt nie osiąga żadnych dodatkowych dochodów. W przeciwnym wypadku kwota dodatku jest redukowana o 50 centów w przypadku samotnych emerytów oraz o 25 centów w przypadku par małżeńskich lub pozostających w konkubinacie za każdy dolar otrzymywany poza emeryturą z pierwszego filaru (OAS). Oznacza to, że w 2010 r. dodatek emerytalny przestanie być wypłacany, gdy dochód samotnego emeryta uzyskiwany poza emeryturą z OAS przekroczy 15 815,99 CAD. W przypadku gdy oboje małżonkowie/partnerzy pobierają emeryturę z OAS próg ten jest zdecydowanie wyższy i wynosi 20 639,99 CAD, a w przypadku par, w których tylko jeden z małżonków/partnerów jest emerytem 37 919,99 CAD⁷.

3. *The CPP&OAS Stats Book 2009*, Human Resources and Skills Development Canada, <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/statistics/statbook.shtml> (02.11.2010).

4. Według obliczeń: 80 000 CAD - 66 335 CAD = 13 665 CAD; 13 665 CAD x 15 proc. = 2 049,75 CAD; 516,96 CAD x 12 = 6 203,52 CAD; 6 203,52 CAD - 2 049,75 CAD = 4 153,77 CAD; 4 153,77 : 12 = 346,15 CAD.

5. <http://www.milliondollarjourney.com/guaranteed-income-supplement-gis-and-gis-clawback.htm> (04.11.2010).

6. *The CPP&..., op. cit.*, (02.11.2010).

7. *Tables of rates: Old Age Security Pension, Guaranteed Income Supplement, Allowance, Allowan-*

Podobne rozwiązanie zastosowano w przypadku zasiłku (*Allowance*), wcześniej zwanego zasiłkiem małżeńskim (*Spousal Allowance*), który przysługuje osobom w wieku 60-64, których małżonek/partner pobiera dodatek emerytalny GIS (zasiłek regularny) lub nie żyje (zasiłek wdowi). W ostatnim kwartale 2009 r. maksymalna kwota zasiłku regularnego wynosiła 947,86 CAD, a zasiłku wdowiego 1 050,86 CAD i była zredukowana o 75 centów za każdy dolar dodatkowego dochodu. W związku z tym, że maksymalna roczna kwota dochodu, której przekroczenie powoduje wstrzymanie wypłaty zasiłku ustanowiona została na stosunkowo niskim poziomie (28 992 CAD dla zasiłku regularnego i 21 120 CAD dla zasiłku wdowiego), jedynie około 94 000 osób (w porównaniu do ok. 4,5 mln świadczeniobiorców OAS i 1,6 mln GIS) pobierało zasiłek, z czego tylko niecałe 6 proc. w pełnej należnej wysokości. Oznacza to, że 94 proc. uprawnionych do zasiłku miało dodatkowe źródła dochodu.

Drugi filar systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie, funkcjonujący od 1966 r. w formie współpracy rządu federalnego i rządów poszczególnych prowincji stanowi Kanadyjski Plan Emerytalny (*Canada Pension Plan – CPP*), a w prowincji Quebec Plan Emerytalny Quebec’u (*Quebec Pension Plan – QPP*). CPP/QPP jest programem obowiązkowym, składkowym, powiązany z zarobkami danej osoby przed przejściem na emeryturę (*earnings related*)⁸.

Kanadyjski Plan Emerytalny (CPP) funkcjonuje przede wszystkim na zasadzie *pay-as-you-go*, co oznacza, że wypłacane w danym roku emerytury finansowane są na bieżąco z wpłacanych do programu składek. W związku z tym, że przychody są w ostatnich latach wyższe niż wydatki (w 2006 r. przychody wyniosły 43,4 mld CAD, natomiast wydatki 34,4 mld CAD), nadwyżka finansowa na funduszu jest inwestowana. Taka sytuacja powoduje, że program CPP jest właściwie programem hybrydowym.

Uczestnictwo w programie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników oraz osób samozatrudnionych, którzy ukończyli 18 lat i których dochód w danym roku jest wyższy od minimalnej podstawy wymiaru składki (*Yearly Basic Exemption – YBE*), ale nie przekracza progu rocznej maksymalnej kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składki (*Yearly Maximum Pensionable Earnings – YMPE*).

Tabela 1. Podstawa wymiaru i stopa składki na CPP

Rok	Stopa składki (w proc.)		Maksymalna składka		YBE (w CAD)	YMPE (w CAD)
	Pracownik	Pracodawca	Pracownik/ Pracodawca	Samozatrudniony		
1986	1,8	1,8	419,40	838,80	2 500	25 800
1996	2,8	2,8	893,20	1 786,40	3 500	35 400
2003	4,95	4,95	1 801,80	3 603,60	3 500	39 900
2010	4,95	4,95	2 163,15	4 326,30	3 500	47 200

Źródło: opracowanie własne na podstawie *The CPP&..., op. cit. (02.11.2010)*.

ce for the Survivor, Rates in effect from October to December 2010, Service Canada, ISPB-119-10-10, <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/oas/pdf/ISPB-119-10-10.pdf> (02.11.2010)

8. W dalszej części referatu skupiono się na CPP, który swym zasięgiem obejmuje całą Kanadę poza prowincją Quebec (QPP). Poza tym rozwiązania Planu Emerytalnego Quebec’u są podobne do przyjętych w CPP.

Obowiązek odprowadzania składki na CPP powstaje w momencie, gdy dochód ubezpieczonego w 2010 r. przekroczy 3 500 CAD, a jednocześnie jest nie wyższy niż 47 200 CAD. Oznacza to, że maksymalny dochód podlegający składkowaniu wynosi 43 700 CAD.

Wysokość emerytury z CPP kształtuje się na poziomie 25 proc. przeciętnych miesięcznych zarobków danego ubezpieczonego z okresu przed przejściem na emeryturę. Do otrzymania pełnej emerytury z Kanadyjskiego Planu Emerytalnego upoważnia ukończenie 65 roku życia. W 1987 r. wprowadzono elastyczny wiek emerytalny, dzięki czemu możliwe jest rozpoczęcie pobierania emerytury już w momencie ukończenia 60 lat, jednak nie później niż do ukończenia 70 roku życia. Wcześniejsze przejście na emeryturę powoduje jednakże obniżenie emerytury o 0,5 procenta za każdy miesiąc brakujący do ukończenia 65 lat, natomiast odroczenie momentu przejścia na emeryturę w analogiczny sposób podwyższa świadczenie emerytalne.

W 2008 r. emeryturę z CPP pobierało miesięcznie przeciętnie 3 530 950 osób, a jej średnia wysokość kształtowała się na poziomie 488,86 CAD, tj. o 395,72 CAD (ok. 55 proc.) mniej niż wynosi emerytura maksymalna (884,58 CAD). Wynika to z faktu, że faktyczny (realny) wiek przechodzenia na emeryturę w Kanadzie jest znacznie niższy od formalnego wieku emerytalnego. W latach 1976-1998 realny wiek emerytalny obniżył się z 65 lat do 60 lat w przypadku mężczyzn i z 64 lat do 61,5 lat w przypadku kobiet. Rozwiązania przyjęte w publicznym systemie emerytalnym Kanady zachęcają bowiem osoby starsze do wcześniejszego opuszczenia rynku pracy. Podczas gdy kontynuowanie aktywności zawodowej po ukończeniu 60 roku życia zwiększa wysokość emerytury z CPP, jednocześnie o 50 centów za każdy dodatkowy dolar obniżona zostaje wysokość dodatku GIS.

Poza emeryturą przysługują z CPP również inne świadczenia, takie jak renta inwalidzka z tytułu poważnej i trwałej niezdolności do pracy ubezpieczonego (*disability benefit*) oraz świadczenia z tytułu śmierci ubezpieczonego, które obejmują renty rodzinne (*survivor's pension*), rentę wypłacaną dzieciom z tytułu śmierci ubezpieczonego rodzica (*children's benefit*) oraz zasiłek pogrzebowy (*death benefit*).

3. Rynek prywatnych programów zabezpieczenia emerytalnego

Trzeci filar systemu emerytalnego w Kanadzie stanowią dodatkowe prywatne programy emerytalne, funkcjonujące w postaci zakładowej, jak i indywidualnej.

Zarejestrowane programy emerytalne (*Registered Pension Plans*) są grupowymi programami dobrowolnie tworzonymi przez pracodawców dla swoich pracowników i przez nich finansowanymi. Zasadniczo występują one w postaci planu zdefiniowanego świadczenia albo planu zdefiniowanej składki, choć mogą również występować w postaci hybrydowej. Warunki programu podlegają indywidualnym negocjacom pracodawcy z pracownikami.

Na koniec 2009 r. zarejestrowanych było 19 179 zakładowych programów emerytalnych. Największy udział w rynku stanowiły plany zdefiniowanego świadczenia (61,05 proc.) oraz plany zdefiniowanej składki (35,88 proc.). 2,03 proc. rynku stanowili praco-

dawcy, u których funkcjonowały oba rodzaje planów, a mniej niż 1 proc. stanowiły plany mające zarówno cechy planu zdefiniowanego świadczenia, jak i zdefiniowanej składki oraz plany hybrydowe.

Tabela 2. Rynek zarejestrowanych zakładowych planów emerytalnych w latach 2005-2009

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009
Liczba członków (w tys.), w tym:	5 670,68	5 690,58	5 768,28	5 908,63	6 009,72
Ze względu na płeć:					
- kobiety	2 694,65	2 712,82	2 795,04	2 868,64	2 952,42
- mężczyźni	2 976,03	2 977,76	2 973,24	3 039,99	3 057,30
Ze względu na sektor własności:					
- publiczny	2 654,87	2 691,25	2 730,68	2 827,23	2 948,91
- prywatny	3 015,81	2 999,33	3 037,60	3 081,40	3 060,81
Liczba planów, w tym:	15 336,00	15 130	18 594	19 185	19 179
- plany zdefiniowanego świadczenia	7 561,00	7 611	11 056	11 539	11 709
- plany zdefiniowanej składki	7 485,00	7 196	7 160	7 165	6 882
- plany hybrydowe	32	16	15	14	21
- kombinacja planu zdefiniowanego świadczenia i zdefiniowanej składki	161	150	144	140	136
- plany zdefiniowanego świadczenia oraz zdefiniowanej składki	38	90	145	249	390
- inne	59	67	74	78	41

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://w1ww40.statcan.ca/l01/cst01/famil120a-eng.htm> (04.11.2010).

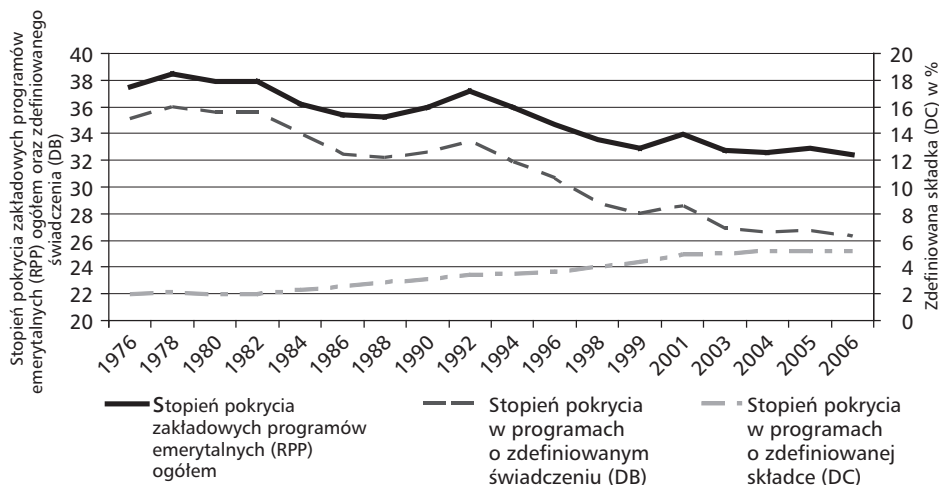
W 2009 r. uczestnicy planów zdefiniowanej składki stanowili 15,62 proc. rynku RPP (w 1974 r. jedynie 5,6 proc.), a planów zdefiniowanego świadczenia 74,97 proc. (92,7 proc. w 1974 r.), co wskazuje na spadek zainteresowania planami DB na rzecz planów DC. Trend ten charakterystyczny jest również dla rynku zakładowych programów emerytalnych w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii, z tym, że w Kanadzie zmiana ta zachodzi w wolniejszym tempie. Biorąc pod uwagę rynek kanadyjski, plany zdefiniowanego świadczenia przeważają zarówno w sektorze publicznym (ok. 1,9 mln uczestników w porównaniu do 200 tys. w planach zdefiniowanej składki), jak również w sektorze prywatnym (ok. 1,9 mln uczestników w porównaniu do 1,2 mln w planach zdefiniowanej składki)⁹.

Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 60-64 jest obecnie wyższy, niż to miało miejsce w ostatniej dekadzie XX w. Dla mężczyzn w 2006 r. wynosił on 50 proc. (40 proc. w 1996 r.), natomiast dla kobiet 35 proc. (22 proc. w 1996 r.). Jednocześnie

9. <http://www.retirementadvisor.ca/retadv/apps/articles/articles.jsp?articlePage=CompanyPension&learningMenu=articles> (10.11.2010).

od 1977 r. stopniowo maleje wskaźnik pokrycia zakładowych programów emerytalnych, rozumiany jako odsetek liczby uczestników tych planów w ogólnej liczbie pracujących. Wynika to z faktu, że choć wzrasta liczba uczestników rynku zakładowych programów emerytalnych, przyrost liczby osób pracujących następuje zdecydowanie szybciej, co powoduje, że znaczenie zakładowych programów w zabezpieczeniu dochodów na starość w Kanadzie wykazuje tendencję malejącą (Wykres 1).

Wykres 1. Odsetek pracowników w wieku 15-69 lat będących członkami zakładowych programów emerytalnych (RPP)



Źródło: T. Schirle, *Greener Pastures: Understanding the Impact of Retirement Incentives in Defined-benefit Pension Plans*, C. D. Howe Institute Commentary Pension Papers, No. 262, Toronto 2008, ISBN: 0-88806-739-9, s. 4.

Jednym z największych instytucjonalnych inwestorów oraz wiodących funduszy emerytalnych w Kanadzie jest OMERS (*Ontario Municipal Employees Retirement System*). Jest to międzyzakładowy pracowniczy plan emerytalny o charakterze zdefiniowanego świadczenia, utworzony w 1962 r. dla pracowników sfery publicznej z prowincji Ontario. OMERS zarządza aktywami o wartości 48 mld CAD, zrzesza niemal 930 pracodawców oraz skupia ok. 400 tys. członków, w tym ok. 250 tys. aktywnych uczestników planu, wśród których poza pracownikami administracji samorządowej są również m.in. strażacy, policjanci, pracownicy służb ratunkowych i stowarzyszeń niosących pomoc dzieciom, pracownicy bibliotek, administracji szkolnej oraz środków transportu i wodociągów. Z planu wypłacanych jest obecnie ok. 110 tys. świadczeń emerytalnych i rentowych¹⁰. Według rankingu z 2010 r. przeprowadzonego przez magazyn World Finance, OMERS jest obecnie najlepszym funduszem emerytalnym w Kanadzie.

Poza oszczędzaniem w zakładowych programach emerytalnych możliwe jest również gromadzenie środków na okres starości w ramach indywidualnych planów emerytalnych, które w Kanadzie przyjęły nazwę **Zarejestrowanych Oszczędnościowych Planów Emerytalnych** (*Registered Retirement Savings Plans – RRSP*). Programy te

10. www.omers.com (29.12.2010).

występują wyłącznie w postaci zdefiniowanej składki, a uczestniczyć w nich można do czasu ukończenia 71 roku życia. Po tym czasie zgromadzony kapitał należy wybrać w postaci jednorazowej sumy pieniędzy (*lump-sum*), przekształcić w strumień świadczeń pieniężnych (*annuitet*), albo przetransferować na tzw. **zarejestrowany fundusz dochodów emerytalnych** (*Registered Retirement Income Fund – RRIF*).

Kanadyjska ustawa o podatku dochodowym (*Canadian Income Tax Act*) określa podstawowe warunki funkcjonowania zarejestrowanych oszczędnościowych planów emerytalnych. Wpłacone do programu w poprzednim roku składki można odpisać od podatku. Wysokość odpisu zależy od kwoty środków odprowadzonych do planu i tzw. marginalnej stopy zwrotu podatku, która jest określona urzędowo dla poszczególnych prowincji. Począwszy od 2006 r. maksymalny limit składkowy (tzw. *contribution room*) corocznie wzrasta o 1 tys. CAD. W 2006 r. wynosił 18 tys. CAD, natomiast w 2010 r. 22 tys. CAD. Od 2011 r. będzie on natomiast wzrastał o wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce kraju. Na *contribution room* w danym roku składa się niewykorzystana część limitu z poprzedniego roku plus 18 proc. dochodu osiągniętego w poprzednim roku podatkowym minus kwota składek odprowadzonych do zakładowego programu emerytalnego RPP (tzw. *pension adjustment – PA*). W zasadzie możliwe jest przekroczenie limitu składkowego o 2 tys. CAD, jednak wiąże się to z koniecznością zapłaty podatku w wysokości 1 proc. za każdy miesiąc, w którym nadwyżka pozostaje na koncie RRSP¹¹.

Od kilku lat coraz powszechniejsze jest tworzenie zarejestrowanych oszczędnościowych programów emerytalnych (RRSP) w postaci grupowej. Inicjatorem takiego programu jest pracodawca, który określa również, jaka instytucja będzie zarządzała środkami gromadzonymi w ramach planu (np. zakład ubezpieczeń, fundusz powierniczy).

O wysokości składki wpłacanej do programu decyduje płatnik, którym jest pracownik, pracodawca może jednakże wpłacać składki dodatkowe. Minimalna miesięczna wysokość składki wynosi ok. 20-50 CAD. W razie zmiany pracodawcy możliwa jest wypłata środków zgromadzonych w programie, jak również transfer do innego pracodawcy, o ile również prowadzi grupowy zarejestrowany oszczędnościowy program emerytalny¹².

Z danych Kanadyjskiego Urzędu Statystycznego wynika, że w 2008 r. w rynku RRSP, zarówno w postaci indywidualnej, jak i grupowej, uczestniczyło ok. 6,02 mln osób (34 proc. ogółu pracujących), tj. o 7 pkt. proc. mniej w porównaniu z 1997 r., kiedy wskaźnik uczestnictwa wynosił 41 proc.

Od 2009 r. społeczeństwo Kanady ma możliwość oszczędzania na emeryturę również w ramach wolnych od podatku kont oszczędnościowych (*Tax-Free Savings Account – TFSA*). Na TFSA każdy obywatel lub rezydent Kanady w wieku co najmniej 18 lat może w ciągu roku odłożyć do 5 tys. CAD dochodu po opodatkowaniu. Wpłacone na konto składki wraz z zyskami inwestycyjnymi nie są opodatkowane i można je wycofać w każdym czasie bez żadnych konsekwencji finansowych (w tym podatkowych), z tym, że kwot odprowadzanych do planu nie można odpisać od podatku (w przeciwieństwie do planów RRSP).

11. *RRSPs and Other Registered Plans for Retirement*, „Canada Revenue Agency”, 2009, T4040(E) Rev. 09, s. 15.

12. http://www.canadaone.com/ezine/sept04/group_rrsp_plans.html (10.11.2010).

4. Ocena funkcjonowania i kierunki zmian kanadyjskiego systemu emerytalnego

System emerytalny jest jednym z najważniejszych czynników określających kondycję finansów publicznych¹³. Stąd jedną z zasadniczych przyczyn reform emerytalnych na świecie jest ich poprawa w długim okresie, która ulega stopniowemu pogorszeniu w związku ze zmianą struktury wiekowej ludności. W krajach OECD w 1950 r. na jednego emeryta przypadało średnio ponad siedem osób pracujących, sześć w 1963 r., pięć w 1976 r. i cztery w 2009 r. Szacuje się, że liczba ta spadnie do trzech w 2023 r. i dwóch w 2047 r.¹⁴.

Problem starzenia się społeczeństw dotyczy również Kanady, gdzie według prognoz demograficznych do 2020 r. emeryci będą stanowić 18,0 proc. ogółu społeczeństwa w porównaniu z 12,5 proc. w 2000 r.¹⁵.

Tabela 4. Populacja Kanady

Rok	Razem	Liczba osób (w tys.) w wieku:			Stosunek osób w wieku 20-64 lata do osób w wieku 65 lat i więcej
		0–19 lat	20-64 lata	65 lat i więcej	
2007	32 904	7 777	20 707	4 420	4,7
2008	33 189	7 756	20 892	4 540	4,6
2009	33 477	7 731	21 081	4 665	4,5
2010	33 767	7 697	21 276	4 794	4,5
2011	34 058	7 670	21 448	4 939	4,4
2012	34 348	7 651	21 562	5 135	4,3
2015	35 213	7 643	21 870	5 701	3,8
2020	36 655	7 804	22 110	6 741	3,3
2025	38 021	8 078	22 005	7 937	2,8
2030	39 215	8 206	21 913	9 097	2,4
2040	41 045	8 192	22 701	10 152	2,2
2050	42 420	8 394	23 184	10 842	2,1
2075	45 704	8 968	24 727	12 009	2,1

Źródło: *Actuarial Report (8th) on the Old Age Security Program as at 31 December 2006, Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada, Ottawa 2008, ISBN 978-0-662-48303-8, s. 16.*

Zmiany demograficzne będą miały ogromny wpływ na współczynnik obciążenia systemu ludźmi starszymi, a więc na relację osób w wieku produkcyjnym do osób w wieku poprodukcyjnym. Z ostatniego raportu aktuarialnego dotyczącego funkcjonowania programu OAS¹⁶ wynika, że stosunek liczby osób w wieku 20-64 do osób wieku

13. M. Góra, *Integralny charakter systemu emerytalnego. Jeszcze raz o „Bezpieczeństwie dzięki różnorodności”*, Zeszyty FOR, Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2009, s. 4.

14. *Pensions at a Glance. Current trends and policy topics in retirement-income provision in OECD countries*, OECD 2009, s. 4, <http://www.oecd.org/dataoecd/12/60/43098050.pdf> (03.11.2010).

15. *Aging in poverty in Canada, „Seniors on the Margins”*, Government of Canada, National Advisory Council on Aging, Ottawa, Ontario 2005, ISBN: 0-662-69055-9, s. 6.

16. *Actuarial Report (8th)...*, *op. cit.*, s. 10.

powyżej 65 lat, który w 2007 r. wynosił 4,7 zmaleje do 2,1 w 2050 r. Ponadto przewidyje się, że liczba beneficjentów OAS wzrośnie ponad dwukrotnie z 4,4 mln w 2007 r. do 9,1 mln w 2030 r. oraz że wydatki z budżetu państwa na świadczenia emerytalne wzrosną w tym czasie z 33 mld CAD do 110 mld CAD.

Zasadniczo kanadyjski system emerytalny zapewnia adekwatne emerytury i skutecznie redukuje zasięg ubóstwa wśród osób w wieku 65 lat i więcej. W latach 1975-2005 wskaźnik ubóstwa wśród kanadyjskich emerytów obniżył się z 35 proc. do ok. 6 proc., co powoduje, że jest on jednym z najniższych wśród krajów OECD¹⁷. System, zwłaszcza w odniesieniu do jego publicznej części, wspieranej dodatkowymi programami rządów terytorialnych, jest szczególnie efektywny w stosunku do mniej zamożnych obywateli Kanady. W OECD mediana stopy zastąpienia wynagrodzenia (netto) przez emeryturę (netto) wynosi 71,8 proc., a w Kanadzie 63,6 proc. Jednakże w miarę wzrostu tego dochodu w okresie aktywności zawodowej, zmniejsza się stopa zastąpienia emerytury przez wynagrodzenie.

Tabela 5. Porównanie indywidualnych stóp zastąpienia netto

Relacja indywidualnego wynagrodzenia do przeciętnego (w proc.)	Stopa zastąpienia netto (w proc.)	
	Wszystkie kraje OECD	Kanada
50	82,4	89,1
75	74,0	68,9
100	70,3	57,8
150	66,5	40,0
200	60,8	30,9

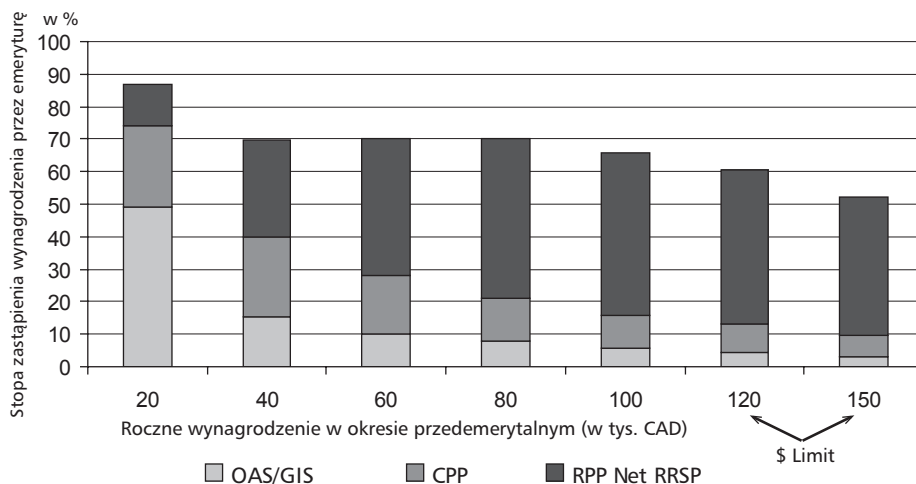
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pensions at a Glance: Public Policies Across OECD Countries, 2007 Edition, OECD 2007, s. 35*.

Z badań Hornera wynika, że 70 proc. gospodarstw domowych w Kanadzie utrzymuje po przejściu na emeryturę standard życia w granicach 100 proc., a 78 proc. w granicach 90 proc. z okresu aktywności zawodowej. Emerytura z pierwszego i drugiego filaru systemu emerytalnego w Kanadzie jest bowiem w odpowiedniej wysokości, by osoby zarabiające poniżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce kraju, po przejściu na emeryturę mogły utrzymać dotychczasowy poziom konsumpcji. W przypadku osób z przeciętnymi i wyższymi dochodami, w związku z ustalonym przez rząd progiem rocznej maksymalnej kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składki na CPP (47 200 CAD w 2010 r.), bez dodatkowych oszczędności w prywatnych programach emerytalnych osiągnięcie tego pułapu będzie niemożliwe¹⁸. Potwierdzają to również badania C. Forbes'a (Wykres 2).

17. Wskaźnik ubóstwa w krajach OECD wynosił przeciętnie 13 proc. i na takim poziomie był w Belgii, we Włoszech, i Finlandii. Najniższy wskaźnik ubóstwa odnotowano natomiast w Nowej Zelandii i Holandii (2 proc.) oraz w Luxemburgu (3 proc.), z kolei najwyższy występował w Irlandii (31 proc.), Australii (27 proc.), Stanach Zjednoczonych (24 proc.) i Hiszpanii (23 proc.). C. Forbes, *Ensuring the ongoing strength of Canada's retirement income system*, <http://www.fin.gc.ca/activty/consult/retirement-eng.asp> (12.11.2010).

18. K. Horner, *Retirement Saving by Canadian Households*, <http://www.fin.gc.ca/activty/pubs/pension/ref-bib/horner-eng.asp> (14.11.2010).

Wykres 2. Szacowana przeciętna stopa zastąpienia wynagrodzenia przez emeryturę z pierwszego (OAS), drugiego (CPP) oraz trzeciego filaru (RPP i RRSP) kanadyjskiego systemu emerytalnego w zależności od osiągniętych zarobków przed zakończeniem aktywności zawodowej (w tys. CAD)



Źródło: C. Forbes, *Ensuring the ongoing strength of Canada's retirement income system*, March 24, 2010, <http://www.fin.gc.ca/activty/consult/retirement-eng.asp> (12.11.2010).

Kanada należy do grona tych krajów, w których dobrowolne programy zabezpieczenia emerytalnego odgrywają znaczącą rolę w zapewnieniu dochodów na okres emerytalny. W przypadku obecnych emerytów, emerytury prywatne (w postaci zakładowej oraz indywidualnej) i inne inwestycje stanowią ok. 41 proc. ogółu dochodów emerytalnych (średnia OECD wynosi ok. 20 proc.). Mimo powszechnego przekonania, że system emerytalny Kanady jest stabilny finansowo w długim okresie czasu i zapewnia równowagę między publicznym a zakładowym i indywidualnym systemem zabezpieczenia emerytalnego, zagadnieniem, jakim w ostatnich latach zajmuje się rząd kanadyjski, jest zapewnienie odpowiednich emerytur w przypadku osób o przeciętnych (46 300 CAD w 2009 r.) i powyżej przeciętnych dochodach, zwłaszcza, że w ostatnich latach odnotowuje się spadek uczestnictwa w trzecim filarze. W maju 2009 r. kanadyjskie Ministerstwo Finansów powołało specjalną grupę roboczą zajmującą się badaniem adekwatności świadczeń emerytalnych. W toku prac stwierdzono, że choć stopa zastąpienia na poziomie 70 proc. powszechnie uznawana jest za adekwatną, optymalna stopa zastąpienia różni się znacząco. Podczas gdy Kanadyjczycy o niskich dochodach potrzebują wysokiej stopy zastąpienia wynagrodzenia przez emeryturę w celu uniknięcia ubóstwa, w przypadku osób o średnich i wysokich dochodach wystarczy, że wynosi ona ok. 60 proc. dochodów przedemerytalnych. OECD sugeruje nawet 50 proc. w przypadku osób o rocznych dochodach powyżej 90 000 CAD. Z raportu J. Mintza, przewodniczącego wyżej wspomnianej grupy roboczej wynika, że w tym kontekście większość

osób aktywnych zawodowo wydaje się być na odpowiedniej „drodze” do zapewnienia adekwatnej emerytury, co powoduje, że system emerytalny Kanady można uznać za dobrze funkcjonujący¹⁹. Jednakże, biorąc pod uwagę coraz mniejszy odsetek osób uczestniczących w trzecim filarze, wyzwaniem w przyszłości będzie zapewnienie adekwatnych świadczeń emerytalnych w przypadku niemal dwóch trzecich emerytów, którzy obecnie nie oszczędzają ani w zakładowych, ani w indywidualnych planach emerytalnych. Przyczyny takiego stanu są różne, np. utrata pracy, brak dyscypliny i nawyku regularnego oszczędzania, utrata oszczędności, złe inwestycje. Stowarzyszenie CGA-Canada (*Certified General Accountants Association of Canada*) zasadnicze znaczenie nadaje jednak mało elastycznym rozwiązaniom podatkowym, popierając propozycje CD Howe Institute w zakresie zwiększenia limitu składkowego na trzeci filar z 22 tys. CAD do 42 tys. CAD rocznie (tj. z obecnych 18 proc. dochodu do 32 proc. dochodu z poprzedniego roku) oraz podniesienia granicy wieku, kiedy traci się prawo do preferencyjnego pod względem podatkowym oszczędzania w dobrowolnych programach emerytalnych z 71 lat do 73 lat²⁰.

Propozycje modyfikacji w systemie emerytalnym Kanady sprowadzają się przede wszystkim do trzeciego filaru, bowiem reforma CPP/QPP z połowy ostatniej dekady XX w. określiła problemy jego funkcjonowania i pozwoliła rozwiązać je w sposób zapewniający jego stabilne funkcjonowanie w długim okresie czasu. Rząd Kanady systematycznie, co trzy lata, dokonuje jednak rewizji przyjętych rozwiązań w publicznym systemie emerytalnym, będących odpowiedzią na zmiany warunków życia, pracy i płacy ludności. W celu zniechęcenia do zbyt wczesnego opuszczania rynku pracy przez Kandyjczyków, w latach 2011-2013 emerytura będzie stopniowo podwyższana do 0,7 proc. (obecnie 0,5 proc.) za każdy miesiąc późniejszego przejścia na emeryturę (do momentu ukończenia 70 lat) oraz w latach 2012-2016 stopniowo redukowana do 0,6 proc. (obecnie 0,5 proc.) za każdy miesiąc brakujący do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego (65 lat). Oznacza to, że w przypadku osób przechodzących na emeryturę w wieku 60 lat emerytura będzie niższa o 36 proc., natomiast wyższa o 42 proc. w razie przejścia na emeryturę w wieku 70 lat. Ponadto począwszy od 2012 r. emeryci będą mogli jednocześnie pracować i odprowadzać składki do programu, powiększając tym samym wysokość należnego świadczenia na emeryturze (*Post-Retirement Benefit – PRB*). W przypadku osób w wieku 60-65 odprowadzanie składek będzie obowiązkowe zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, natomiast w przypadku pracowników w wieku powyżej 65 lat będzie dobrowolne (dla pracodawców obowiązkowe, jeżeli pracownik zdecyduje się na opłacanie składek)²¹.

19. Mintz J.M., *Summary Report on Retirement Income Adequacy Research*, <http://www.fin.gc.ca/activity/pubs/pension/pdf/riar-narr-BD-eng.pdf> (14.11.2010).

20. *The Wobbly Third Pillar. Problems with private pension plans jeopardize Canadians' retirement income*, Spring 2010, http://www.cga.org/dialogue/en/articles/2010/Spring2010/pub-ec_third_pillar.htm (16.11.2010).

21. <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/oas-cpp/changes.shtml> (16.11.2010).

Podsumowanie

Kanadyjski system zabezpieczenia emerytalnego jest systemem trójfilarowym, który według OECD funkcjonuje dobrze, co więcej, uznawany jest za jeden z najlepszych na świecie. Obecnie system wywiązuje się z postawionych przed nim zadań, a mianowicie ochrony przed ubóstwem i utrzymania poziomu życia z okresu aktywności zawodowej. Według E. Tamagno publiczny system emerytalny oparty został na solidnych fundamentach w związku z szeregiem reform i wydaje się być stabilny finansowo przez najbliższych 75 lat²². W związku ze starzeniem się społeczeństwa i coraz niższą skłonnością społeczeństwa Kanady do oszczędzania na okres starości, sytuacja finansowa przyszłych emerytów może jednak ulec pogorszeniu. O ile świadczenia z publicznej części systemu emerytalnego w przypadku najniżej zarabiających Kanadyjczyków osiągną poziom niemal 100 proc. dochodu z okresu przedemerytalnego, w przypadku pozostałych osób stopa zastąpienia z publicznego systemu emerytalnego wykazuje trend negatywny, a więc maleje wraz ze wzrostem dochodów. Spośród 17,8 mln pracujących, 8,8 mln nie uczestniczy w rynku ani zakładowych, ani indywidualnych prywatnych programów emerytalnych, podczas gdy, aby po przejściu na emeryturę mieć dochody w wysokości 60-70 proc. dochodów z okresu aktywności zawodowej, w ciągu roku do programu należy odprowadzać 10-21 proc. osiągniętego wynagrodzenia brutto²³. Tymczasem szacuje się, że niemal jedna trzecia osób aktywnych zawodowo, które w niedalekiej przyszłości będą emerytami (obecnie w wieku 45-64 lata) nie będzie mogła liczyć na taką stopę zastąpienia²⁴. W ostatnim czasie w Kanadzie toczy się dyskusja nad potrzebą zmian w trzecim filarze w celu ułatwienia dostępu do niego i uczynienia go bardziej atrakcyjnym. Proponowane obecnie rozwiązania prowadzą się przede wszystkim do usunięcia barier tworzenia i prowadzenia zakładowych programów emerytalnych oraz zwiększenia systemu zachęt podatkowych do oszczędzania w trzecim filarze. Dyskusja toczy się wokół zmian nie tylko w prywatnej, ale również i w publicznej części systemu emerytalnego. Dotyczy ona m.in. zwiększenia stopy zastąpienia z CPP z obecnego poziomu 25 proc. do 50 proc., ewentualnie podwyższenia progu rocznej maksymalnej kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składki (YMPE). Rozważana jest również możliwość wprowadzenia nowych, dobrowolnych planów zdefiniowanej składki, które funkcjonowałyby obok CPP, jako Kanadyjski Dodatkowy Plan Emerytalny (*The Canada Supplementary Pension Plan – CSPP*)²⁵. Podkreśla się jednak, że na chwilę obecną żadne natychmiastowe i radykalne zmiany w funkcjonowaniu kanadyjskiego systemu emerytalnego nie są konieczne.

22. E. Tamagno, *Occupational Pension Plans in Canada: Trends in Coverage and the Incomes of Seniors*, Caledon Institute of Social Policy, Ottawa 2006, ISBN 1-55382-211-0, s. 17.

23. http://forsal.pl/artykuly/408702,kanadyjski_system_emerytalny_ktory_mial_byc_wzorem_dla_polski_będzie_reformowany.html (14.11.2010).

24. <http://www.fin.gc.ca/activty/consult/retirement-eng.asp> (12.11.2010).

25. Więcej na ten temat zob. K. Ambachtsheer, *The Canada Supplementary Pension Plan (CSPP). Toward an Adequate, Affordable Pension for All Canadians*, C.D. Howe Institute Commentary, Toronto 2008, Nr 265.

Wykaz źródeł:

- Actuarial Report (8th) on the Old Age Security Program as at 31 December 2006*, Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada, Ottawa 2008, ISBN 978-0-662-48303-8
- Aging in poverty in Canada*, „Seniors on the Margins”, Government of Canada, National Advisory Council on Aging, Ottawa, Ontario 2005, ISBN: 0-662-69055-9.
- Ambachtsheer K., *The Canada Supplementary Pension Plan (CSPP). Toward an Adequate, Affordable Pension for All Canadians*, C.D. Howe Institute Commentary, Toronto 2008, Nr 265.
- Fougère M., S. Harvey, Y. Lan, A. Léonard, B. Rainville, *Incentives for Early Retirement in Canada's Defined-Benefit Public and Private Pension Plans: An Analysis with a Dynamic Life-Cycle CGE Model*, Human Resources and Social Development Canada, www.ecomod.org/files/papers/641.doc.
- Forbes C., *Ensuring the ongoing strength of Canada's retirement income system*, <http://www.fin.gc.ca/activity/consult/retirement-eng.asp>.
- Góra M., *Integralny charakter systemu emerytalnego. Jeszcze raz o „Bezpieczeństwie dzięki różnorodności”*, Zeszyty FOR, Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2009
- Horner K., *Retirement Saving by Canadian Households*, <http://www.fin.gc.ca/activity/pubs/pension/ref-bib/horner-eng.asp>.
- Little B., *Pension Reform in Canada: An Often Fractious Federation*, „Forum of Federations”, Occasional Paper Series Number 1, Ottawa 2010.
- Mintz J.M., *Summary Report on Retirement Income Adequacy Research*, <http://www.fin.gc.ca/activity/pubs/pension/pdf/riar-narr-BD-eng.pdf> (14.11.2010).
- Pierlot, J., *A Pension in Every Pot: Better Pensions for More Canadian*, C.D. Howe Institute Commentary, Toronto 2008, Nr 275.
- Pensions at a Glance: Public Policies Across OECD Countries*, 2007 Edition, OECD 2007, ISBN 978-92-64-03214-9.
- Pensions at a Glance. Current trends and policy topics in retirement-income provision in OECD countries*, OECD 2009.
- Robson W., *A Better Riff on Retirement: The Case for Lower Minimum Withdrawals from Registered Retirement Income Funds*, C.D. Howe Institute Commentary, Toronto 2008, e-brief 58.
- RRSPs and Other Registered Plans for Retirement*, „Canada Revenue Agency”, 2009, T4040(E) Rev. 09.
- Schirle T., *Greener Pastures: Understanding the Impact of Retirement Incentives in Defined-benefit Pension Plans*, C. D. Howe Institute Commentary Pension Papers, No. 262, Toronto 2008, ISBN: 0-88806-739-9.
- Tables of rates: Old Age Security Pension, Guaranteed Income Supplement, Allowance, Allowance for the Survivor*, Rates in effect from October to December 2010, Service Canada, ISPB-119-10-10, <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/oas/pdf/ISPB-119-10-10.pdf>.
- Tamagno E., *Occupational Pension Plans in Canada: Trends in Coverage and the Incomes of Seniors*, Caledon Institute of Social Policy, Ottawa 2006, ISBN 1-55382-211-0.
- Tamagno E., *A Tale of Two Pension Plans: The Differing Fortunes of the Canada and Quebec Pension Plans*, Caledon Institute of Social Policy, Ottawa 2008, ISBN: 1-55382-270-6.
- The CPP&OAS Stats Book 2009*, Human Resources and Skills Development Canada, <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/statistics/statbook.shtml>.

The Wobbly Third Pillar. Problems with private pension plans jeopardize Canadians' retirement income, Spring 2010, http://www.cga.org/dialogue/en/articles/2010/Spring2010/pub-ec_third_pillar.htm.

Pension system in Canada – Summary

The Canadian pension provision system is considered to be one of the best such systems in the world. Its strengths are based on its long-term stability and interaction between the three pillars, where the first two are compulsory and the third one is voluntary. The paper discusses principles of operation of the Canadian pension provision system, as well as challenges and anticipated trends in changes analysed in the recent years by Canada's federal government.

SYLWIA PIEŃKOWSKA-KAMIENIECKA jest adiunktem w Katedrze Ubezpieczeń na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

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