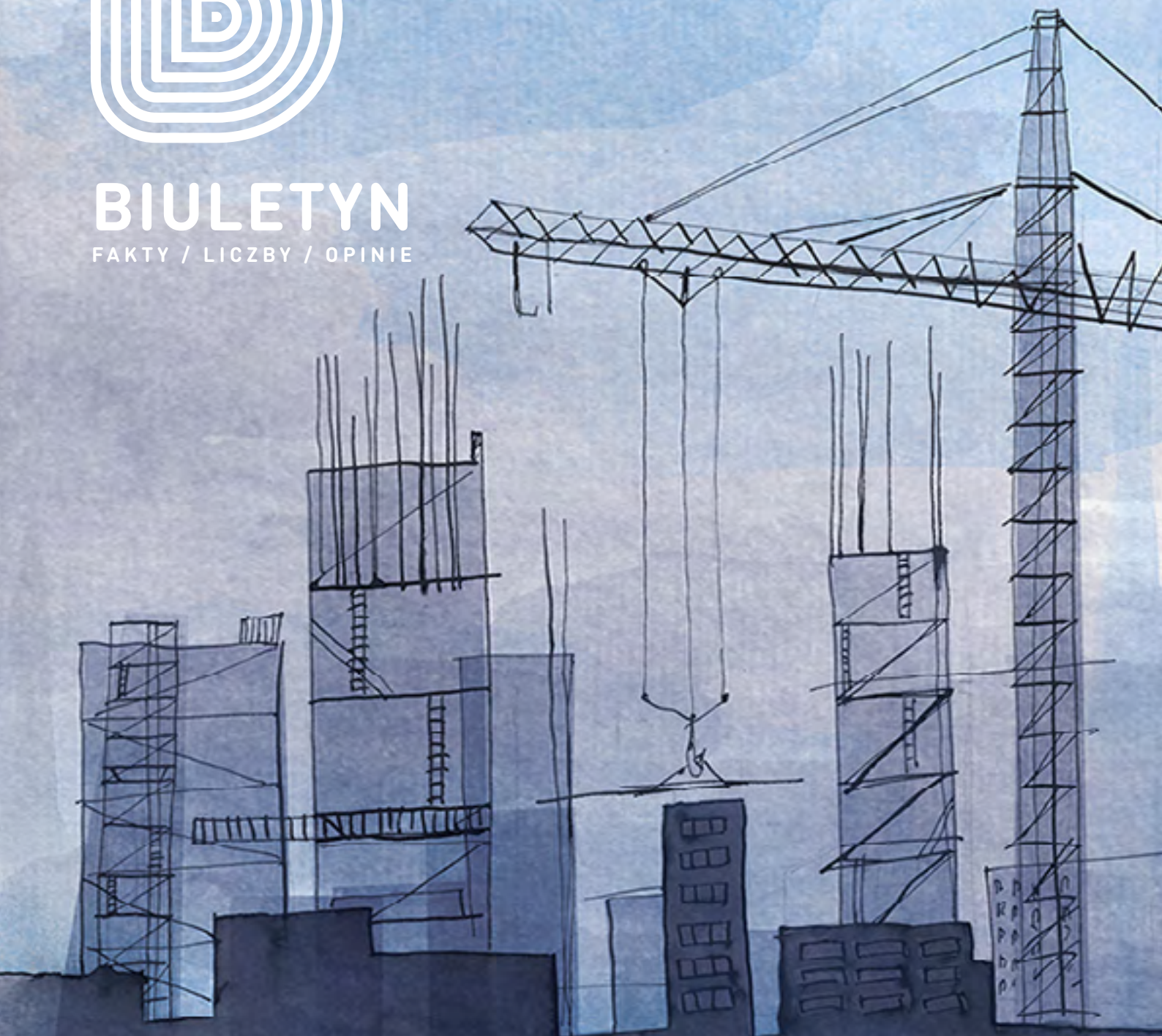




BIULETYN

FAKTY / LICZBY / OPINIE



GÓRAL:

Silny rynek kapitałowy odgrywa jedną z kluczowych ról w budowaniu pozycji polskiej gospodarki na świecie

WALSH:

6 milionów osób oszczędza teraz na emerytury w wyniku automatycznych zapisów

ASKANAS:

System emerytalny to skomplikowany mechanizm ekonomiczno-społeczno-prawny

SPIS TREŚCI

2

Małgorzata Rusewicz
**7 warunków powodzenia
reformy emerytalnej MR**

5

dr Adam Góral
**Nowoczesny
patriotyzm**

8

James Walsh
**Kształtowanie się
współczesnego brytyjskiego
systemu emerytalnego**

12

prof. dr Wiktor Askanas
**Kanadyjski system
emerytalny**

15

Łukasz Szwedo
**Systemy emerytalne
w koncepcji państwa
dobrobytu i ich ewolucja**

17

Karolina Matyjaszczyk
**Demografia a przyszłość
systemu emerytalnego
w Polsce**

19

Filip Pietkiewicz-Bednarek
**Niepokojące wnioski
przeglądu emerytalnego**



OD WYDAWCY

**7 warunków powodzenia
reformy emerytalnej MR**

Małgorzata Rusewicz

Zaprezentowany w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju plan zmian w II i III filarze, obejmuje szerszą, społeczną i gospodarczą perspektywę systemu emerytalnego. Zmiana charakteru środków zgromadzonych w OFE z publicznych na prywatne i przekazanie ich na IKE osób, do których są przypisane, pozostawienie ich w zarządzaniu przekształconych, ale zapewniających ciągłość prawną PTE, zapewnienie im wolnorynkowego katalogu lokat inwestycyjnych oraz utrzymanie na tak niskim jak obecnie poziomie opłat są elementami, które przy dodatkowych warunkach powinny przynieść pozytywne efekty przyszłym emerytom i polskiej gospodarce.

Należy jednak dodać, że przeniesienie aktywów z OFE do IKE plus nie może naruszać praw nabytych przez ubezpieczonych i powinno dotyczyć wartości indywidualnie zebranych składek. Ponadto kluczowym aspektem operacji transformacji tych aktywów będzie zapewnienie całemu procesowi należytego poziomu bezpieczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem warunków okresu przejściowego. Jednocześnie stosowne działania komunikacyjne powinny wspierać stabilność oraz wiarygodność systemu emerytalnego w oczach ubezpieczonych.

Propozycje zmian w III filarze zmierzają w kierunku zdecydowanej rozbudowy części kapitałowej systemu emerytalnego. Wprowadzenie ich w życie z wykorzystaniem praktycznej wiedzy rynkowej przy ustalaniu szczegółów pozwoli sprostać wielu wyzwaniom, jakie dzisiaj stoją przed systemem emerytalnym w Polsce. Jednocześnie za kluczowe do dalszych prac nad szczegółowymi rozwiązaniami należy uznać kilka następujących kwestii.

Po pierwsze, konieczne jest prawne zagwarantowanie zmiany charakteru

środków zgromadzonych w OFE z publicznych na prywatne i pozostawienie ich w zarządzaniu przekształconych towarzystw emerytalnych. Po analizie prezentacji Ministerstwa Rozwoju, można założyć, że głównym celem rządu jest przekonanie obywateli, iż kapitał który zgromadzili w OFE jest ich własnym majątkiem, którym mogą skutecznie dysponować w określonych warunkach. Zdaniem branży PTE jest to warunek konieczny przywrócenia podstawowego zaufania do państwa i systemu emerytalnego po zmianach dokonanych w latach 2010-2013. Trzeba mieć jednak na uwadze, że jedynie ustawowa gwarancja zmiany charakteru środków publicznych na prywatne może uwiarygodnić planowaną reformę i wzmocnić zaufanie do systemu emerytalnego. Takie działanie będzie zgodne z potwierdzonym badaniami społecznymi, silnym poczuciem własności środków zgromadzonych w OFE i w efekcie w znaczącym stopniu wpłynie pozytywnie na poziom partycypacji uczestników w nowym III filarze.

Po drugie, niezbędne będzie wprowadzenie co najmniej 12-miesięcznego okresu przejściowego na prawidłową realizację zadań wynikających z zakładanej reformy II filara i konieczność przygotowania się funduszy emerytalnych do nowej roli po przekształceniu. Zakładając obligatoryjne przekształcenie PTE w TFI na mocy ustawy należy uwzględnić okres dostosowawczy potrzebny na przygotowanie i zatwierdzenie odpowiednich statutów, strategii i polityk inwestycyjnych oraz dokumentacji korporacyjnej nowych podmiotów. Doprowadzenie do przekształcenia portfeli OFE na portfele IKE plus wymaga również minimalnego, co najmniej 12-miesięcznego okresu dostosowawczego. Po przekształceniu OFE w IKE plus towarzystwa powinny mieć określony czas na wdrożenie

Konieczne jest prawne zagwarantowanie zmiany charakteru środków zgromadzonych w OFE z publicznych na prywatne

wymaganych regulacji wewnętrznych oraz na zmianę struktury organizacyjnej zgodnie z wymogami dotyczącymi funduszy inwestycyjnych.

Wypłaty transferowe (w tym w ramach podziału środków między małżonkami oraz wypłaty środków po śmierci członków funduszy emerytalnych) realizowane są w ściśle określonych datach po złożeniu przez członka funduszu emerytalnego lub osoby uprawnionej dyspozycji w tym zakresie, a więc powinien zostać wprowadzony odpowiedni okres przejściowy, żeby rozliczyć te wypłaty na podstawie dyspozycji złożonych przez członków funduszy zgodnie z dotychczasowymi przepisami. Należy uregulować kwestie procesowania takich wypłat w przekształconych OFE w takich przypadkach, gdy z przyczyn niezależnych od OFE, nie uda się w ustalonym okresie przejściowym dokonać wszystkich wypłat wynikających z podziału.

We wszystkich procesach związanych z przepływami pieniężnymi należy uwzględnić okresy przejściowe, które

Niezbędne będzie wprowadzenie co najmniej 12-miesięcznego okresu przejściowego na prawidłową realizację zadań wynikających z zakładanej reformy II filara

pozwołyby nowemu podmiotowi na rozliczenie „starej działalności statutowej” związanej z pobieraniem opłat, rozwiązaniem FG, uregulowaniem na nowo procesów związanych z rachunkiem premiowym etc.

Po trzecie, niezwykle ważnym tematem jest zdefiniowanie systemu wypłat środków z IKE plus. Powinna zostać wprowadzona ustawowa możliwość wypłaty jednorazowej lub ratalnej z IKE plus i ewentualnie możliwość wykupu świadczenia emerytalnego (renty okresowej lub dożywotniej) w dowolnym zakładzie ubezpieczeniowym.

Po czwarte, ze względu na powodzenie celów stawianych przed Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz

reformą II i III filara, do udziału w tworzeniu PPK i IPK od początku reformy powinny zostać dopuszczone podmioty prywatne, w tym dawne PTE. Pozwoli to zadziałać konkurencyjnym mechanizmom rynkowym. Prywatne podmioty rynkowe będą konkurowały ze sobą o maksymalizację stopy zwrotu dla klientów PPK, gdyż od tego zależy ich sukces w pozyskaniu i utrzymaniu nowych klientów. Ustalenie maksymalnego poziomu opłat na poziomie 0,6% powoduje, że system z założenia będzie tani dla oszczędzających. Dodatkowo wysokość opłat może być elementem konkurencji pomiędzy podmiotami zarządzającymi. Ponadto podmioty prywatne mają niezbędne doświadczenie i zbudowane już kompetencje w zakresie zarządzania funduszami oraz aktywami.

Po piąte, niezbędne będzie uregulowanie zasad przenoszenia środków z OFE do FRD i dookreślenia, które aktywa zostaną przeniesione i wg jakiej reguły. OFE nie powinny zostać pozbawione płynnych aktywów. W przekształconych funduszach, oprócz polskich akcji, powinna pozostać gotówka lub akcje, których głównym rynkiem notowań są rynki zagraniczne. Dlatego branża postuluje następującą kolejność przekazywania aktywów do FRD: akcje zagraniczne, obligacje korporacyjne, gotówka. Ważną kwestią jest ustalenie, co będzie jeśli aktywa zainwestowane w polskie akcje będą większe, niż określony pułap środków, które mają trafić do FRD.

Po szóste, grupy kapitałowe powinny móc prowadzić dwa TFI bez konieczności zmuszania do konsolidacji ich działalności. Wybór w tym zakresie powinna móc dokonywać grupa, która mogłaby zdecydować się na prowadzenie dwóch lub jednego skonsolidowanego TFI. W tym zakresie istotną rolę odgrywają kwestie limitów oraz compliance, wynikające

z różnicy opłat, horyzontu inwestycyjnego oraz wielkości funduszy.

Po siódme, ustawodawca powinien ograniczyć dysponowanie środkami w IKE plus. Rozwiązanie wprowadzające limit dysponowania środkami w zakresie przenoszenia ich do innych funduszy lub strategii powinno obowiązywać przez określony ustawowo czas z limitem dysponowania określonym procentem aktywów rocznie. Pozwoliłoby to zabezpieczyć ryzyko, że indywidualne wybory dotyczące aktywów przenoszonych z IKE plus nie wywołają masowej wyprzedaży akcji.

Ponadto powinna zostać wprowadzona możliwość częściowej wypłaty środków z konta IKE plus w przypadku problemów zdrowotnych, które skutkują uzyskaniem renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy – wtedy do dyspozycji klienta pozostawałoby do 15% środków; lub zabezpieczenia wkładu własnego środkami z konta IKE plus przy zakupie pierwszego mieszkania. Propozycja ograniczonego dysponowania środkami z rachunku IKE plus spełnia ich główny cel, czyli gromadzenie oszczędności na okres emerytalny, a z drugiej strony prawo do dysponowania środkami, chociaż w ograniczonym zakresie, podkreśli prywatny charakter tych oszczędności. To ograniczone dysponowanie miałoby taki sam charakter i mechanizm jak adekwatne, proponowane rozwiązania dla PPK i IPK.

Małgorzata Rusewicz
prezes IGTE



W OPINII INTERE- SARIUSZY

Nowoczesny patriotyzm

Wywiad
z **dr Adamem Góralem**,
prezesem zarządu
Asseco Poland SA



Na koniec 2014 roku Asseco w ponad 45% należało do przyszłych polskich emerytów. Jakie znaczenie dla rozwoju firmy i jej zagranicznej ekspansji miał zainwestowany w nią przez OFE kapitał emerytalny Polaków?

Wielokrotnie podkreślałem, że sukces Asseco Poland w sensie budowy czołowej europejskiej firmy, specjalizującej się w produkcji oprogramowania, nie byłby możliwy bez polskiego rynku kapitałowego. OFE odegrały znaczącą rolę w jego rozwoju. Są one stabilnym oraz długoterminowym inwestorem i jak każdy dobry właściciel – pilnują swoich inwestycji. W naszym przypadku robią to poprzez swoich przedstawicieli wytypowanych do Rady Nadzorczej, co ja i mój zespół zarządzający wysoko sobie cenimy. Są to osoby kompetentne, dzięki którym możemy lepiej prowadzić firmę. Uważam, że OFE wnoszą dużą wartość, która jest kołem zamachowym rozwoju rynku kapitałowego w Polsce. Nie można tego zaprzepaścić.

Czego najbardziej potrzebują polscy przedsiębiorcy? Stabilnego prawa, prostych podatków, efektywnego rynku kapitałowego czy życzliwej administracji?

Chyba Pana nie zdziwi, jeśli powiem, że wszystkie te elementy są bardzo ważne. Chodzi o to, aby w Polsce zbudować takie realia prowadzenia biznesu, które są porównywalne z tym, czym dysponują przedsiębiorcy z innych państw. Bo przecież to nie jest tak, że Polacy konkurują tylko z Polakami. W dobie globalnej gospodarki ścigamy się z całym światem i będzie bardzo trudno przebić się polskim firmom i produktom, jeśli już na starcie włożymy wszystkie siły w walkę na swoim podwórku z niestabilnym prawem, skomplikowanymi podatkami oraz opieszłą administracją.

Aby Polska mogła wejść na ścieżkę trwałego rozwoju potrzeba nowej umowy społecznej, nowej wewnętrznej energii

Z kolei rozwój przez rynek kapitałowy to tylko jedna z dróg, którą może wybrać przedsiębiorca i nikt nie mówi, że jest ona idealna dla każdego. Niemniej silny rynek kapitałowy odgrywa jedną z kluczowych ról w budowaniu pozycji polskiej gospodarki na świecie i w stymulowaniu rozwoju rodzimych firm. To ważne, aby przedsiębiorstwa, które chcą się rozwijać, mogły dysponować tymi samymi narzędziami, co ich konkurenci z innych państw, szczególnie tych dobrze rozwiniętych.

Dotychczasowe czynniki wzrostu polskiej gospodarki wyczerpują się. Gdzie leżą nowe, dotąd niewykorzystane? Powinniśmy bardziej likwidować bariery systemowe czy kulturowe?

Skoro celem państwa jest budowa silnej gospodarki narodowej, to trudno sobie wyobrazić, że mogłoby ono nie wspierać rodzimych firm, również tych z sektora ICT. Jednak, aby Polska mogła wejść na ścieżkę trwałego rozwoju potrzeba nowej umowy społecznej, nowej wewnętrznej

energii. Jeżeli strona rządowa i przedsiębiorcy nie zintegrują się wokół tematów gospodarczych, to w przyszłości zapłacimy za to wysoką cenę.

Dzisiaj o dobrobycie i przyszłości każdego państwa decyduje gospodarka, dlatego trzeba ją mądrze wspierać. Robią to najbogatsze państwa na świecie, chociażby Stany Zjednoczone czy Niemcy. Prowadząc działalność biznesową w wielu krajach na świecie z podziwem przyglądam się rządowi, które angażują się w rozwój rodzimych firm. Niemcy zawsze będą popierać Deutsche Bank, Mercedesa czy Siemens w rywalizacji z konkurencją. I nikt nie ma o to pretensji. W myśl patriotyzmu gospodarczego, polskie firmy powinny płacić podatki w Polsce, czuć że to jest potrzebne, nie uciekać od tego. Dzięki temu państwo zyskuje przychody do budżetu, ale w zamian powinno wspierać liderów w tej kategorii. Wówczas firmy ICT będą miały większe szanse na stworzenie dobrych, konkurencyjnych produktów oraz na ekspansję międzynarodową.

Polska jest krajem sukcesu, ale nie jest krajem bogatym. Podczas ostatnich 25 lat gospodarki rynkowej nie zbudowaliśmy prawdziwie globalnych polskich firm. Potrzebna jest nam platforma współpracy pomiędzy polskimi przedsiębiorstwami oraz politykami, zgodna z zasadami gospodarki rynkowej i transparentna, która będzie pomagać w rozwoju naszego kapitału. Obojętne jest czy będzie on prywatny, czy państwowy.

Poza tym, moim zdaniem musimy stale pracować nie tylko nad optymalizacją systemu ekonomicznego, ale także nad systemem edukacji i lepszą komunikacją między poszczególnymi sektorami naszej gospodarki. Z pewnością nie możemy siedzieć zamknięci w naszym kraju, musimy mieć odwagę, by sięgać po więcej. Wierzę, że jeżeli rozpoczniemy

Jeżeli strona rządowa i przedsiębiorcy nie zintegrują się wokół tematów gospodarczych, to w przyszłości zapłacimy za to wysoką cenę

odważnie zakrojone projekty, to komuś się uda zbudować firmę mającą znaczenie w skali globalnej.

W najbliższych dekadach na gospodarce w coraz większym stopniu będzie wpływało pokolenie Y – jak pokazują badania – pracownicy chcący angażować się społecznie, odpowiedzialni konsumenci. Jakże w związku z tym szanse otworzą się przed polskimi przedsiębiorcami i jak je wykorzystają?

Zapewne wpływ pokolenia Y na gospodarkę rzeczywiście będzie rósł, niemniej warto popatrzeć na kwestię różnych generacji pracowników trochę szerzej, bo przecież w firmach mamy jeszcze przedstawicieli innych pokoleń i Ci wszyscy pracownicy tworzą wyjątkową mieszankę, która ma ogromny wpływ na to, jak funkcjonuje gospodarka. Świetnie to widać na przykładzie sektora IT,

który jest rynkiem pracownika, a takie firmy jak Asseco muszą mieć atrakcyjną ofertę, aby przyciągnąć zdolnych ludzi. Wyzwaniem w tym wszystkim jest fakt, że dziś te różne generacje osób, które są na rynku, mają zupełnie inny poziom oczekiwań względem przyszłego pracodawcy oraz inny sposób pracy i komunikacji. W każdym pokoleniu są talenty, wyjątkowe osoby, które wnoszą do firmy dużą wartość. Jako pracodawca musimy potrafić skutecznie je wyłowić i przekonać do pracy dla naszej firmy. To wymaga elastycznego podejścia i tego wciąż trzeba się uczyć. Chodzi o to, aby uczyć ludzi o tak różnym sposobie myślenia i podejściu do pracy skutecznego komunikowania się. Dlatego musimy rozwijać style zarządzania w organizacji tak, aby tworzyć miejsce atrakcyjne, zarówno dla doświadczonego X, ale także młodego przedstawiciela generacji Z, czy wspomnianego wyżej Y. Jestem przekonany, że umiejętne wykorzystanie potencjału tkwiącego w pracownikach z różnych pokoleń może być jednym z najważniejszych czynników sukcesu polskich firm w nadchodzących latach.

Patriotyzm w Polsce kojarzy się raczej z trudną przeszłością. Co zrobić, by kolejne pokolenia łączyły go z zasobną przyszłością, a ta stała się faktem?

Pomimo niewątpliwych sukcesów, jakie nasz kraj osiągnął w zakresie budowy demokracji i gospodarki rynkowej, to bogate państwa nie postrzegają nas w dalszym ciągu, jako prawdziwego partnera. Potrzebujemy wielkiego, mądrego wysiłku promocyjnego, aby kraje te dawały nam szanse eksportu takich produktów i usług, które prawdziwie decydują o bogaceniu się. My natomiast, zamiast zazdrościć bogatym powinniśmy nauczyć się wspólnie działać, tak aby droga dochodzenia do ich poziomu była

W myśl patriotyzmu gospodarczego, polskie firmy powinny płacić podatki w Polsce, czuć że to jest potrzebne, nie uciekać od tego

jak najkrótsza. Dla mnie osobiście nowoczesny patriotyzm to przede wszystkim nasza polska solidarność w dążeniu do bogacenia się oraz walka o postęp w dostrzeganiu naszych wspólnych osiągnięć przez kraje wyznaczające światu kierunki rozwoju. Warto pokazywać młodym, że patriotyzm jest piękną siłą, która buduje i może ludzi łączyć. A skoro tak, to oni mogą zrobić wiele fantastycznych rzeczy, dzięki którym zbudują bardziej zasobną rzeczywistość i przyszłość. Aby tak się stało, trzeba kolejnym pokoleniom zaszczyścić solidarność względem swoich rodaków i przekonanie, że tworząc sprawną drużynę osiągną znacznie więcej niż w pojedynkę.

pytał Filip Pietkiewicz-Bednarek



EKSPERTYZA



**Kształtowanie się
współczesnego brytyjskiego
systemu emerytalnego**

James Walsh

Zacznę od pewnego zastrzeżenia. Moja zgoda, by napisać o brytyjskim systemie emerytalnym, nie oznacza, abym uważał, że Wielka Brytania ma pewien rodzaj idealnego wzorca systemu emerytalnego, którego reszta świata powinna się trzymać – daleko mi do tego.

Brytyjski system emerytalny ma wiele wad i słabości strukturalnych, które inne kraje mogą dostrzec i których powinny unikać. Na przykład duża liczba niewielkich programów sprawia, że części naszego systemu emerytalnego są mniej wydajne niż w idealnym wariantcie, a wielu komentatorów postrzega konsolidację jako główne wyzwanie na przyszłość.

Ale jeśli mogę wygłosić pochwałę mojego kraju, jestem przekonany, że Wielka Brytania ma pewne dobre doświadczenia, którymi może się podzielić z osobami zajmującymi się zawodowo systemami emerytalnymi i prowadzącymi reformy społeczne w innych krajach. Taki też cel sobie stawiam, pisząc ten artykuł.

Podróż do przeszłości

Zacznijmy od cofnięcia się w czasie do okresu, który teraz wydaje się zamierzchną przeszłością – do lat 90-tych dwudziestego wieku.

Brytyjski system emerytalny był spolaryzowany. Dla wielu stałych pracowników – zwłaszcza w większych firmach – hojne świadczenia emerytalne liczone procentowo od ostatniego wynagrodzenia były normą. Były to emerytury dożywotnie, z wbudowanym mechanizmem indeksacji o wskaźnik inflacji, finansowane przez pracodawcę. Dla wielu osób był to „złoty wiek” świadczeń emerytalnych.

Problem polegał na tym, że te programy zdefiniowanych świadczeń wprowadzono w większości w czasach znacznie niższej przewidywanej średniej długości życia. Wraz rosnącą długowiecznością wzrosły również koszty finansowania

tych programów. Inne zmiany, takie jak standardy rachunkowości odwołujące się do wartości rynkowej oraz niskie stopy procentowe w ostatnich latach też nie pomogły. Zawsze więc zanosilo się na odejście w którymś momencie od zdefiniowanych świadczeń w kierunku nowych programów zdefiniowanej składki, w których ryzyko ponoszą poszczególni pracownicy. Teraz właśnie jesteśmy w trakcie tej zmiany strukturalnej.

Dla wielu pracowników, którzy nie mieli wystarczająco dużo szczęścia, aby znaleźć się w świecie zdefiniowanych świadczeń, sytuacja okazała się mniej różowa. Wielu nie miało w ogóle żadnej emerytury z miejsca pracy, co sprawiało, że musieli się utrzymywać ze stosunkowo skromnej emerytury państwowej, ewentualnie uzupełnionej zasiłkami z opieki społecznej dysponującej ograniczonymi zasobami oraz oszczędnościami, jakie być może udało im się zgromadzić. Dla tych pracowników emerytura była mało zachęcającą perspektywą.

Komisja Emerytalna

Coś trzeba było zrobić, ale co? Rząd wykonał wtedy ruch, który mogę zdecydowanie polecić jako dobrą praktykę do zastosowania w innych krajach. Ministrowie stworzyli niezależną Komisję Emerytalną – niewielki zespół trzech ekspertów wywodzących się ze środowiska przedsiębiorców, związków zawodowych i świata akademickiego – której powierzono zadanie oceny systemu emerytalnego i przedstawienia rekomendacji w zakresie jego reformy.

Znaczenie tej Komisji Emerytalnej trudno przecenić. Komisja poświęciła dużo czasu na przeprowadzenie i opracowanie bardzo szczegółowych badań (opublikowanych w latach 2004–2006 w pierwszym, drugim oraz końcowym

Brytyjski system emerytalny ma wiele wad i słabości strukturalnych, które inne kraje mogą dostrzec i których powinny unikać

raporcie, w sumie obejmujących dobrze ponad 1000 stron) a także – co najważniejsze – zbudowała porozumienie w całym spektrum orientacji politycznych i społecznych dotyczące tego, co należy zrobić.

To budowanie konsensusu, w które włączyli się wszyscy, od związków zawodowych, przez Konfederację Brytyjskiego Przemysłu, po wszystkie partie polityczne głównego nurtu sprawiło, że reformy okazały się trwałe. Po dziesięciu latach model wypracowany przez Komisję Emerytalną nadal jest podstawą, na której opiera się nasza aktualna polityka emerytalna.

Komisja Emerytalna była więc niezbędnym elementem i stanowi znakomity przykład dla innych krajów.

Wykorzystanie siły inercji – automatyczne zapisy

Istotnym problemem, jakim zajęła się Komisja Emerytalna był „zasięg”. Innymi

Po dziesięciu latach model wypracowany przez Komisję Emerytalną nadal jest podstawą, na której opiera się nasza aktualna polityka emerytalna

słowy, rozszerzenie oszczędności emerytalnych na osoby, które dotychczas w ogóle nie oszczędzały.

Niektóre kraje jak Australia rozwiązują to poprzez wprowadzenie przymusu, ale Komisja Emerytalna odrzuciła takie podejście w Wielkiej Brytanii. Zmuszanie ludzi do robienia czegokolwiek to zupełnie nie jest brytyjski sposób załatwiania spraw.

Zamiast tego rozwiązaniem okazały się automatyczne zapisy – wymóg, aby pracodawcy zapewнили pracownikom program emerytalny i objęli nim zatrudnionych z możliwością późniejszego wycofania się pracownika z programu.

Automatyczne zapisy wykorzystują siłę inercji. Większość ludzi nie zajmuje się aktywnie swoimi oszczędnościami na emeryturę, dopóki nie stanie się na to za późno. Jeśli więc zapisze się ich do programu oszczędzania, to większość z nich nie podejmie żadnych działań

i pozostanie w programie. Dotychczas tylko 12 procent pracowników zrezygnowało z uczestnictwa w programach emerytalnych.

Dalszy ruch – i kolejny, jaki mogę polecić – polegał na wprowadzaniu tej bardzo ambitnej reformy stopniowo. Automatyczne zapisy rozpoczęły się najpierw u największych pracodawców. Są to przedsiębiorstwa z ogromnym doświadczeniem w zakresie świadczeń emerytalnych, a zatem prawdopodobieństwo niepowodzenia – i negatywnego oddźwięku w prasie – było znacznie ograniczone.

Po czterech latach od wprowadzenia automatycznych zapisów wchodzimy właśnie w trudniejszy etap, kiedy pracodawcy zatrudniający poniżej 30 pracowników zostają objęci programem. Prawdopodobnie zwiększy się liczba rezygnacji z uczestnictwa w programach emerytalnych, ale nie w takim stopniu, aby podważyć funkcjonowanie całego systemu.

Duże programy emerytalne (Master trusts)

Wprowadzenie automatycznych zapisów oznaczało zajęcie się wspomnianą wcześniej kwestią dużej liczby niewielkich programów emerytalnych i doprowadziło do stworzenia kilku dużych programów (master trusts) – prowadzonych na dużą skalę, obejmujących wielu pracodawców, opartych na zdefiniowanej składce i zdolnych do świadczenia gotowych usług emerytalnych dla dużej liczby (przeważnie) małych pracodawców. Największe takie programy stały się wysokiej jakości, dobrze zarządzanymi instytucjami, są jednak obawy o pewne mniejsze programy i brytyjski regulator pracuje nad tym, aby otoczenie regulacyjne dotrzymało kroku tej nowej generacji programów emerytalnych. Jest

to dobry przykład tego, jak nawet udany system, jakim są automatyczne zapisy, stwarza nowe wyzwania.

Adekwatność

6 milionów osób oszczędza teraz na emerytury w wyniku automatycznych zapisów, co stanowi ogromny postęp. Jednak kwoty, jakie ci ludzie oszczędzają, są wciąż bardzo skromne. Nawet kiedy wprowadzanie systemu automatycznych zapisów zakończy się w roku 2018, większość pracowników będzie oszczędzać tylko na minimalnym poziomie 8 procent większości (ale nie wszystkich) zarobków. Na te 8 procent składają się: 4 procent od pracownika, 3 procent od pracodawcy oraz 1 procent od państwa poprzez ulgę podatkową.

Następnym wyzwaniem będzie więc podniesienie tych 8 procent na wyższy poziom (zajęcie się kwestią „adekwatności” oszczędzania obok jego „zasięgu”) i to będzie główny temat przy zaplanowanej na przyszły rok ocenie automatycznych zapisów.

Współdzielenie ryzyka?

Zwiększenie oszczędności emerytalnych napędzane automatycznymi zapisami jest ogromnie korzystne, trzeba też jednak dostrzegać jego wady. Prawie wszyscy nowi oszczędzający są objęci programami zdefiniowanej składki, przez co poszczególne osoby ponoszą całe ryzyko niższych niż przewidywanych zwrotów z inwestycji, większej długowieczności (czy zgromadzonych środków wystarczy na odpowiednio długi czas?) oraz innych czynników. To jest przeciwny kraniec spektrum w stosunku do systemów opartych na zdefiniowanym świadczeniu, w których całe ryzyko przypada na pracodawcę.

W idealnym świecie emerytalnym ryzyko byłoby współdzielone przez

pracownika i pracodawcę. Zobaczmy, czy system zdefiniowanej składki będzie ewoluować w tym kierunku. Nie buduję na tym swoich nadziei.

Zrównoważone zdefiniowane świadczenia

Automatyczne zapisy i wzrost oszczędności w systemie zdefiniowanej składki stanowiły największą zmianę w brytyjskim systemie emerytalnym w ostatnich latach, nie należy jednak zapominać o systemie zdefiniowanych świadczeń. Choć tylko 9 procent programów zdefiniowanych świadczeń w sektorze prywatnym nadal przyjmuje nowych uczestników, 45 procent wciąż gromadzi środki dla aktualnych uczestników, a programy zdefiniowanych świadczeń będą wypłacały świadczenia jeszcze przez dziesięciolecia. Ważne jest więc myślenie o tym, co można zrobić, aby programy zdefiniowanych świadczeń były bardziej zrównoważone.

Moje stowarzyszenie powołało zespół zadaniowy ds. programów zdefiniowanych świadczeń, aby odpowiedzieć na to wyzwanie. Raport okresowy zespołu spodziewany jest w ciągu kilku najbliższych tygodni. Mamy nadzieję, że przyniesie propozycje, które rząd będzie mógł przyjąć.

Emerytura państwowa – podstawa do oszczędzania na emeryturę

W tym artykule skupiam się na emeryturach z miejsca pracy, ale nie można przeoczyć istotnej roli podstawowych emerytur państwowych, jako podstawy brytyjskiego systemu emerytalnego. Rząd wprowadza teraz nową, prostszą emeryturę państwową o stałej stawce. Ustawienie jej wysokości powyżej poziomu, przy którym powstaje uprawnienie do świadczeń z dysponującej ograniczonymi środkami opieki społecznej,

powinno stworzyć prawdziwą zachętę do oszczędzania.

Jednocześnie rząd zwiększa emerytury państwowe w ramach mechanizmu „potrójnego zamka” – emerytura państwowa rośnie co roku powyżej poziomu inflacji, wzrostu średnich zarobków lub powyżej 2,5 procent. W otoczeniu z niską inflacją jest to sprawny mechanizm zwiększania dochodów emerytów.

Zbyt wiele zmian jednocześnie?

Oto więc kilka nowych cech brytyjskiego systemu emerytalnego: historyczne przejście od zdefiniowanego świadczenia do zdefiniowanej składki, pozytywny wpływ automatycznych zapisów, rozwój dużych programów świadczeń emerytalnych (master trusts) oraz usprawnione emerytury państwowe leżące u podstaw całego systemu.

To już oznaczałoby dużo pracy, ale nasz ustawodawca postanowił dołożyć nam jeszcze pewne nowe wyzwania. Teraz mamy „swobodę emerytalną”, która pozwala oszczędzającym na wykorzystanie oszczędności całkowicie dowolnie. Wykupienie renty dożywotniej nie jest już jedyną możliwością. Obecnie oszczędzający mogą stopniowo wypłacać środki lub nawet pobrać wszystkie zgromadzone oszczędności jednorazowo. Ale to już może temat na inny artykuł.

Dalej mamy rozszerzenie oszczędności emerytalnych w taki sposób, aby obejmowały nie tylko emerytury, ale również indywidualne konta oszczędnościowe, nieruchomości, firmowe programy oszczędności częściowo finansowane przez pracodawców, renty osobiste i wiele innych elementów. Starsze pokolenia w przyszłości będą czerpały dochody na emeryturze z bogatszego, elastyczniejszego zakresu zasobów.

Dlatego gdybym miał jeszcze coś zalecić polskim kolegom – poza

Teraz mamy „swobodę emerytalną”, która pozwala oszczędzającym na wykorzystanie oszczędności całkowicie dowolnie

poświęceniem odpowiedniego czasu na przygotowanie reformy i zbudowanie konsensusu – byłoby to niepodjęcie zbyt wielu działań jednocześnie. Główna skarga, jaka słyszę od brytyjskich programów emerytalnych jest taka, że starają się planować długoterminowo w kontekście ciągłych zmian regulacyjnych, co im nie pomaga.

A więc tak wygląda brytyjski system emerytalny. Dobry w niektórych częściach, słabszy w innych, z pewnymi sukcesami, którymi może się pochwalić, ale i ze znacznie większą liczbą wyzwań. Życzę moim polskim kolegom wszystkiego najlepszego w czerpaniu z naszych sukcesów i unikaniu naszych błędów. Powodzenia!

James Walsh

Policy Lead: EU and International Pensions and Lifetime Savings Association



EKSPERTYZA

**Kanadyjski system
emerytalny**

prof. dr Wiktor Askanas

fot. Filip P-B

Na system zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie składają się cztery uzupełniające się filary.

1. Kanadyjski System Emerytalny (The Canada Pension Plan – CPP), który daje się scharakteryzować następująco. Po pierwsze jest to system uniwersalny dający dostęp do emerytury wszystkim obywatelom Kanady, którzy przepracowali chociażby jeden okres składkowy bez względu na miejsce zamieszkania bądź pobytu. Jest on zarządzany centralnie przez powołaną do tego celu niezależną agencję rządową i administrowany wspólnie z prowincjami z wyłączeniem Quebecu, który posiada własny system zabezpieczenia emerytalnego. CPP na dzień dzisiejszy pokrywa około 35% otrzymywanej emerytury.

Po drugie jest to system oparty na składce odprowadzanej od wynagrodzeń, w której w równej części partycypuje pracownik i pracodawca. Tak więc wypłaty z CPP nie są świadczeniami subsydiowanymi przez budżet, lecz wypracowaną w okresie zatrudnienia kwotą powiązaną z długością pracy i wysokością zarobków. Obecnie kwota ta limitowana jest do 50% średniej płacy z planowanym podwyższeniem do 2/3 w ciągu najbliższych 5 lat. Ponieważ CCP jest niezależnym od budżetu źródłem finansowania zobowiązania emerytalnego, skonsolidowana składka jest inwestowana, a zyski redystrybuowane wśród pobierających świadczenia. Z instytucjonalnego punktu widzenia CPP jest zarządzającym funduszem inwestycyjnym na drodze bądź bezpośredniego inwestowania, bądź wybierania funduszy, którym powierzony jest majątek. Aktuarnie zdefiniowany minimalny zwrot na kapitale wynosi obecnie 4%, co zapewniać ma 75 lat bezkryzysowego regulowania zobowiązań.

Po trzecie, CPP jest systemem obowiązkowym. Zarówno pracodawca jak i pracownik nie mają swobody rezygnacji z uczestniczenia w systemie. Odpowiedzialnością za dopilnowanie terminowości wpłat obarczono kanadyjski urząd podatkowy, którego uprawnienia obejmują nie tylko funkcję kontrolną, lecz również zdolność wymierzania kar za nie stosowanie się do ustawy. W przypadku niewypłacalności przedsiębiorstwa CPP ma pierwszeństwo, przed wszystkimi innymi podmiotami, w zakresie zabezpieczenia na majątku firmy.

2. Fundusz Zabezpieczenia na Starość (Old Age Security – OAS) oraz Gwarantowany Dodatek Dochodowy (Guaranteed Income Supplement – GIS), funkcjonujące w następujący sposób. Jako część większego systemu OAS i GIS są bezpośrednio finansowane z budżetu federalnego i budżetów prowincji. Stanowią one rządową subwencję, której celem jest zapewnienie minimalnego standardu życia dla osób w podeszłym wieku. Wypłatę z tego fundusz otrzymują wszystkie osoby, które ukończyły 65 rok życia, z tym że osoby o wysokich dochodach zwracają wypłacone kwoty w ramach tak zwanego „claw back”, czyli systemu proporcjonalnego ustanawiania kwoty należnej w zależności od wysokości deklarowanych przychodów. Idea przyświecająca temu mechanizmowi to nie tylko dbałość o poziom zastąpienia, lecz również uznanie, że wszystkim obywatelom należna jest dywidenda od eksploatowanego majątku narodowego.

3. Zakładowe Fundusze Emerytalne, które jeszcze parę lat temu były zdefiniowanym świadczeniem (define benefit – DB), a obecnie przechodzą zdecydowanie na zdefiniowaną składkę (define contribution – DC) lub współuczestniczenie

Składka jest inwestowana, a zyski redystrybuowane wśród pobierających świadczenia

w ryzyku (risk sharing – RS), stanowią trzeci filar systemu zabezpieczeń emerytalnych. Z reguły sposób funkcjonowania tych funduszy wpisany jest w układ zbiorowy z dużym udziałem związków zawodowych w kontroli, jak fundusze te są zarządzane. Około 70% pracodawców zleca zarządzanie funduszem zewnętrznym, wyspecjalizowanym organizacjom, a te które zarządzają funduszami we własnym zakresie mają ustawowe ograniczenia regulujące sposób ich funkcjonowania i nadzoru. Dla przykładu nie wolno im inwestować w akcje własne lub uczestniczyć w inwestycjach, w których dana organizacja jest podwykonawcą. Niestety wielkie organizacje takie jak Air Canada, SasPotash, OntarioHydro czy Sisco tworzyły swoje zakładowe fundusze, kiedy wyżej wymienione ograniczenia nie funkcjonowały, i dzisiaj muszą zmierzyć się z ogromnym zadłużeniem wynikającym bądź z niewpłacania należnych kwot do funduszu, bądź konsumowania ich na potrzeby rozwojowe firmy, lub co gorzej, wykorzystywania środków na finansowanie kryzysowe. Problemem jest również brak elastyczności w transferze

składki w przypadku, gdy pracownik zmienia miejsce pracy. Ponieważ ten typ funduszy obejmował stosunkowo małą część zatrudnionych, rząd Kanady postanowił stworzyć ogólnokrajowy odpowiednik Funduszu Pracowniczego, do którego przystępować mogą małe firmy i w ramach którego zachowana jest pełna przemieszczalność zgromadzonej składki pomiędzy uczestnikami funduszu. Jest to fundusz dobrowolny i pracodawca nie musi uczestniczyć w składce zapewniając jedynie obsługę administracyjną. Pracownik może w każdej chwili zrezygnować z uczestnictwa otrzymując pełną zgromadzoną kwotę plus wygenerowany zysk.

4. System Indywidualnych Oszczędności Emerytalnych – (Registered Retirement Saving Plan – RRSP) oraz (Retirement Saving Account – RSA). Czwartym komponentem systemu emerytalnego są prywatne konta oszczędnościowe, na których gromadzone środki pozwalają na zmniejszanie zobowiązania podatkowego. Co roku w ramach budżetu określana jest maksymalna kwota, którą można wpłacić na RRSP odpisując ją od podstawy opodatkowania. W przypadku niewykorzystania przysługującej kwoty uprawnienia do odpisu kumulują się. Zachęta do tego typu oszczędzania wynika z faktu, że po przejściu na emeryturę nasze dochody obniżą się, więc pieniądze pobrane z RRSP będą opodatkowane na niższym pułapie. To samo dotyczy oprocentowania gromadzonego w ramach RRSP i RSA. Nie podlega ono opodatkowaniu w roku, w którym zostało wygenerowane i traktowane jest jako przychód dopiero w momencie wypłacenia pieniędzy z konta. Po ukończeniu 65 roku życia mamy do wyboru szereg opcji wykorzystania zgromadzonych pieniędzy. Możemy je wypłacić jednorazowo,

możemy wypłacać w transzach, ale również możemy wykupić dożywotni dodatek do emerytury. Ustawowo zapisana jest konieczność całkowitego wykorzystania oszczędności przed upływem 80 roku życia. Pieniądze zgromadzone na tych kontach, tak jak wszystkie inne uprawnienia emerytalne, są w określonych rozmiarach dziedziczne.

Od momentu wprowadzenia systemu emerytalnego zabezpieczenia (1965) jego kształt i merytoryczna zawartość ulegały stałym zmianom. Idee przyświecające tym zmianom miały z jednej strony zapewnić stały wzrost stopy zastąpienia, z drugiej zaś zapewnić stabilność systemu. W okresie pomiędzy 1966 i 1986 rokiem wprowadzono zasadę pełnego indeksowania kosztów utrzymania, przyznano uprawnienia do dziedziczenia współmałżonkom (bez względu na płeć), konkubentom oraz dzieciom pochodzącym z tych związków wszystkich składników świadczeń emerytalnych. Ponadto zlikwidowano test zatrudnienia i dochodów ograniczając jedynie prawo do oskładkowania przychodów po przejściu na emeryturę, jak również zezwolono na podział wypłacanych świadczeń pomiędzy współmałżonków w przypadku rozwodu.

W 1987 roku wprowadzono do systemu szereg nowych elementów. Między innymi umożliwiono elastyczny wybór momentu przejścia na emeryturę począwszy od 60 roku życia z wykorzystaniem algorytmu obniżania świadczeń przy wcześniejszym i podwyższania przy późniejszym niż 65 lat przejściu na emeryturę, zwiększono wysokość świadczeń w przypadku stałej niezdolności do pracy, wprowadzono możliwość kontynuacji pobierania świadczeń osobom owdowiałym w przypadku ponownego zawarcia związku małżeńskiego,

zezwolono na wspólne rozliczanie podatku zarówno małżeństwom, jak i związkom nieformalnym, wprowadzając równocześnie zasadę równego traktowania rozwodu i separacji. W roku 2000 rozszerzono rozumienie związku nieformalnego na osoby tej samej płci.

Rok 1992 to kolejne poważne zmiany w systemie. Wprowadzono zasadę okresowej rewizji systemu, wprowadzono 25-letni plan definiujący wysokość składki, zwiększono zasiłki na zależne dzieci oraz zniesiono zasadę przeterminowania. Dla uproszczenia systemu podatkowego umożliwiono rezygnację z OAS likwidując „claw back”.

W ten sposób dochodzimy do roku 1998, kiedy to CPP przeszło z systemu bieżącego finansowania (pay as you go) na system zbilansowanego funduszu, którego parametry w zakresie wielkości i oczekiwanej stopy zwrotu wyznacza krajowy aktuariusz. Dla prawidłowego funkcjonowania systemu przyjęty został nowy instytucjonalny mechanizm inwestycyjny wraz ze strategią zrównoważonego rozwoju. O tym, jak ten system funkcjonuje, jak wygląda jego ład korporacyjny i dlaczego kanadyjski system emerytalny jest odporny na kryzys opiszę w następnym odcinku.

Jedno jest pewne. Mamy świadomość, że system emerytalny to skomplikowany mechanizm ekonomiczno-społeczno-prawny, którym zarządzanie wymaga długiego horyzontu czasowego, ciągłego rachunku ekonomicznego i kontynuacji niezależnej od politycznych układów.

prof. dr Wiktor Askanas

Wiceprzewodniczący Funduszu Emerytalnego Prowincji New Brunswick, sędzia kanadyjskiego Trybunału Ochrony Konkurencji i Konsumenta



GŁOS NAUKI

Systemy emerytalne w koncepcji państwa dobrobytu i ich ewolucja

Rozwijające się w okresie powojennym państwa dobrobytu ukształtowały systemy emerytalne zgodnie z prowadzonym modelem polityki społecznej i gospodarczej. Przyjęty model państwa dobrobytu, określanego także jako „opiekuńczy kapitalizm”, stanowi istotny czynnik historyczno-kulturowy wywierający wpływ na rozwiązania emerytalne w krajach Zachodu. Państwo i jego nastawienie do podejmowania decyzji w sferze emerytalnej może kreować bodźce i stwarzać warunki zachęcające do oszczędzania i samodzielnego dbania o swoją przyszłość lub też organizować rozbudowane, obowiązkowe systemy chcąc zapewnić swoim obywatelom stosunkowo równy dostęp do środków emerytalnych w okresie starości. Analizie poddane zostały dwie przeciwstawne koncepcje państwa dobrobytu w podziale na państwo o nastawieniu liberalnym oraz socjaldemokratycznym. System emerytalny w Wielkiej Brytanii wyróżnia się prorynkowym nastawieniem do kwestii emerytalnych. Liberalne państwo dobrobytu stara się zapewnić swoim obywatelom niezbędne minimum dochodu na starość, jednakże zwiększenie stopy zastąpienia jest uzależnione od indywidualnych decyzji pracujących. Natomiast system emerytalny w Szwecji jest ściśle kontrolowany przez państwo, zrzeczenia pracowników i pracodawców. Socjaldemokratyczne państwo dobrobytu chętnie wykorzystuje umowę społeczną do realizacji własnych celów, w tym również do niwelowania różnic w dochodach bez względu na pozycję społeczną.

W chwili obecnej brytyjski system emerytalny jest w fazie reformy emerytalnej, której głównym celem jest uporządkowanie systemu emerytalnego, tak aby stał się on bardziej przejrzysty

dla przeciętnego Brytyjczyka. Filar publiczny składa się z części zaopatrzeniowej, finansowanych z podatków zasiłków i dodatków dla emerytów oraz części ubezpieczeniowej, na którą składa się podstawowa emerytura państwowa (Basic State Pension) oraz emerytura dodatkowa (Second State Pension). Stawka emerytur państwowych jest wypłacana w jednakowej wysokości i przed zmianami wynosiła 119,30 funtów tygodniowo. Z uwagi na niski poziom przyszłej emerytury Brytyjczycy mieli prawo do rezygnacji z emerytury dodatkowej (contracting out) i tym samym obowiązek dołączenia do grupowych lub indywidualnych form oszczędzania w ramach II i III filara. Rezygnacji z drugiej emerytury państwowej dokonywała większość brytyjskich pracowników. Osoby, które osiągnęły wiek emerytalny po 6 kwietnia 2016 roku będą otrzymywać emeryturę zgodnie z założeniami reformy. Oznacza to, że zamiast emerytury podstawowej i dodatkowej otrzymają ujednoczoną stawkę tygodniową w wysokości 155,65 funtów w ramach emerytury jednolitej (Single Tier Pension). Wraz z likwidacją emerytury dodatkowej nie będzie możliwości dokonania rezygnacji na zasadzie contracting out. Z myślą o reformie brytyjski rząd już w 2012 roku wprowadził rozwiązanie automatycznego zapisu (automatic enrolment). Mechanizm ten zobowiązuje pracodawców do automatycznego obejmowania swoich pracowników dodatkowym ubezpieczeniem emerytalnym, chyba że zdecydują oni inaczej.

System emerytalny w Szwecji w dużej mierze marginalizuje znaczenie prywatnych, indywidualnych oszczędności poprzez rozbudowany publiczny filar oraz obowiązkowe Pracownicze Programy Emerytalne. Emerytura z części publicznej składa się ze środków pochodzących z podsystemu repartycyjnego

tw. emerytura dochodowa (inkomstpension) oraz z podsystemu kapitałowego, którą stanowi emerytura premiowa (premiepension). Część kapitałowa składa się z funduszy inwestycyjnych, które podobnie jak polskie OFE zostały wprowadzone do systemu na bazie reformy emerytalnej z 1999 roku. Dodatkowo osoby z niską emeryturą mogą otrzymać finansowaną z podatków emeryturę gwarantowaną (grantipension). Pełną kwotę emerytury gwarantowanej można otrzymać po 40 latach pobytu w Szwecji i wynosi ona około 35% średniego wynagrodzenia. Szwedzki rząd dużą uwagę przykłada do stabilności systemu emerytalnego, dlatego każdego roku jego stabilność jest sprawdzana poprzez automatyczny mechanizm bilansowania systemu określający stosunek aktywów systemu do jego zobowiązań. Fundusze inwestycyjne jako część systemu publicznego nie stanowią odrębnego filara, jak to ma miejsce w przypadku polskich funduszy emerytalnych. Co więcej, Szwedzi mogą wybrać do pięciu spośród ponad siedmiuset funduszy i tym samym stworzyć własny portfel inwestycyjny. W ramach podsystemu kapitałowego działa państwowy (domyślny) fundusz emerytalny AP7 Safa, który do 55 roku życia zgromadzone środki inwestuje tylko w akcje, przez co osiąga wysoką stopę zwrotu. Pracownicze Programy Emerytalne stanowiące II filar systemu obejmują swoim zasięgiem ponad 90% pracowników. Ponadto filar ten jest bardzo rozbudowany i dzieli się na cztery podsystemy zgodnie z podziałem na sektor publiczny i prywatny oraz pracowników fizycznych i umysłowych.

Rozwiązania zawarte w systemach emerytalnych Wielkiej Brytanii i Szwecji są wynikiem dostosowania systemów emerytalnych do przemian demograficznych związanych ze starzeniem

się społeczeństwa. W obu systemach zmierza się do dywersyfikacji źródeł dochodu na starość, włączając do systemu emerytalnego rozwiązania oparte na indywidualnych oraz grupowych formach oszczędzania. Niestety takie sposoby oszczędzania w polskim systemie emerytalnym zalicza się do trzeciego, dobrowolnego filara i tym samym podlegają one marginalizacji na tle całego systemu. Według ostatnich danych Komisji Nadzoru Finansowego w ramach IKE oszczędzało 5,3% Polaków, w ramach IKZE niewiele ponad 3,7%, natomiast w PPE blisko 2,4 % pracowników. Przyczyn tak niskiego zaangażowania społeczeństwa można upatrywać nie tylko w czynnikach ekonomicznych, ale także w czynnikach historyczno-kulturowych. Zaliczyć do nich można przywileje emerytalne będące pozostałością wcześniejszego ustroju państwa czy też niską świadomość emerytalną społeczeństwa.

Z uwagi na niewielką liczbę oszczędzających w ramach III filara oraz dobrowolność uczestnictwa w OFE należy zwrócić szczególną uwagę na mocno repartycyjny charakter polskiego systemu emerytalnego. System taki w szczególności narażony jest na przemiany demograficzne. Fundusz Ubezpieczeń Społecznych już na początku reformy z 1999 roku był deficytowy, a wskaźnik pokrycia w składkach w dalszym ciągu prezentuje trend malejący. W 2013 roku FUS bez pożyczek i dotacji rządowej mógł pokryć jedynie 65,6% swoich wydatków. W przyszłości należy spodziewać się dalszego spadku tego wskaźnika, tym samym wzrostu wydatków emerytalnych i deficytu budżetowego. Związane jest to w dużej mierze ze zmianami w piramidzie wieku. Obecnie odsetek populacji 65+ w ogóle społeczeństwa wynosi 15,6% i w perspektywie 2050 roku spodziewany jest wzrost tej grupy w wiekowej

do poziomu ponad 30%. Jednocześnie obserwuje się niski poziom współczynnika dzietności. Według danych z 2013 roku w Polsce wartość tego współczynnika wynosiła 1.29 i była to jedna z najmniejszych wartości wśród krajów OECD. Powyższe przemiany demograficzne niosą za sobą wzrost zależności ekonomicznej starszego pokolenia. Nawiązując do danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na jednego emeryta przypada niewiele ponad 3 osoby w wieku produkcyjnym. Według prognoz na 2060 rok podwyższenie wieku emerytalnego do 67 lat skutkowałoby zmniejszeniem populacji w wieku nieprodukcyjnym o 5,3%. Biorąc pod uwagę jednoczesny spadek ludności w wieku produkcyjnym, zarówno przed jak i po podwyższeniu wieku emerytalnego, na jednego emeryta będzie przypadać mniej niż dwie osoby pracujące.

Staż pracy ma wpływ na wysokość przyszłej emerytury, dlatego Szwecja zastosowała elastyczny wiek emerytalny w przedziale 61-67 lat, który zachęca do dłuższej aktywności na rynku pracy. Po przekroczeniu pierwszego progu wartość emerytury rośnie średnio o 9% rocznie. Tym samym Szwecja posiada najwyższy wskaźnik uczestnictwa w rynku pracy dla przedziału wiekowego 55-64 lata spośród krajów europejskich, wynosi on 78,4% (dla Polski 45,6%). Natomiast Wielka Brytania przyjęła plan stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego, który w roku 2048 ostatecznie wyniesie 68 lat. Wydłużenie wieku emerytalnego może jedynie zniwelować negatywne skutki starzenia się społeczeństwa, jednakże nie rozwiąże w sposób istotny problemów polskiego systemu emerytalnego. Obserwowaną niewydolność finansową należy upatrywać również u podstaw konstrukcyjnych systemu. W perspektywie długoterminowej należałoby wykorzystać sprawdzone

rozwiązania emerytalne we wspomnianych państwach, które wcześniej niż Polska doświadczyły skutków starzenia się społeczeństwa. Państwa te dążą do zmniejszenia roli repartycyjnej części systemu emerytalnego i jednocześnie stwarzają warunki do rozwoju grupowych i indywidualnych form oszczędzania z myślą o emeryturze.

mgr Łukasz Szwedo

Artykuł przygotowany na podstawie pracy magisterskiej „Systemy emerytalne w koncepcji państwa dobrobytu i ich ewolucja” nagrodzonej w tegorocznym konkursie Rzecznika Finansowego oraz Gazety Ubezpieczeniowej na najlepszą pracę z dziedziny ubezpieczeń.

Demografia a przyszłość systemu emerytalnego w Polsce

Zadaniem systemu emerytalnego jest zapewnienie środków finansowych osobom, które ze względu na wiek zaprzestały aktywności zawodowej. Organizacja ubezpieczenia emerytalnego polega na ograniczeniu konsumpcji w okresie aktywności zawodowej i odkładaniu środków finansowych w celu ich wypłaty w okresie poprodukcyjnym. Mechanizm taki stanowi narzędzie redystrybucji dochodu i związany jest z zasadą solidarności międzypokoleniowej. System emerytalny gwarantuje wypłatę świadczeń po osiągnięciu przez ubezpieczonych wieku uprawniającego do zaprzestania aktywności zawodowej. Zadanie to wymaga utrzymania

możliwie prostej i maksymalnie stabilnej konstrukcji, która zapewni wypłatę emerytur do końca trwania życia każdego beneficjenta.

Efektywne działanie systemu emerytalnego uwarunkowane jest równowagą między dostępnymi w systemie środkami, które wpływają do niego w postaci składek a wysokością świadczeń należnych beneficjentom. Czynniki, które wpływają na funkcjonowanie systemu emerytalnego to przede wszystkim przesłanki społeczno-ekonomiczne: demografia, sytuacja na rynku pracy, stan finansów publicznych, kondycja gospodarki państwa i funkcjonowanie rynku kapitałowego.

Zmiana tendencji demograficznych wiąże się przede wszystkim ze spadkiem dzietności i wydłużaniem się oczekiwanego trwania życia. Zmniejszenie się liczby osób pracujących i opłacających składki oraz zwiększenie się liczby osób otrzymujących świadczenia z Funduszu Emerytalnego przekłada się na wzrost obciążenia ekonomicznego osób aktywnych zawodowo. Badania wykazują, że proces starzenia się polskiego społeczeństwa trwa od kilkunastu lat. Dodatkowo prognozy demograficzne wskazują, że do roku 2050 powinniśmy oczekiwać stałego spadku liczby ludności w Polsce.

Wpływ starzenia się społeczeństwa na repartycyjny system emerytalny jest oczywisty. Mechanizm ten zakłada, że składki osób pracujących pokryją koszty związane z wypłatą emerytur. Jednakże zmiany ludnościowe związane ze wzrostem liczby beneficjentów systemu i wydłużeniem się okresu pobierania emerytury skutkują zwiększeniem wydatków Funduszu Emerytalnego. Sytuacja ta może w niedalekiej przyszłości doprowadzić do niewypłacalności repartycyjnego systemu emerytalnego, któremu zabraknie środków finansowych

na wypłaty świadczeń.

Redystrybucyjny mechanizm ubezpieczeniowy wspierany jest przez państwo dzięki transferom środków publicznych pochodzących z podatków. Stale rosnąca wartość przyszłych zobowiązań emerytalnych w perspektywie długoterminowej może oznaczać, że wypłata wszystkich świadczeń będzie zbyt dużym obciążeniem dla systemu ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji – dla budżetu państwa. Z tych względów trwanie systemu emerytalnego opartego na zasadzie repartycyjnej rodzi niebezpieczeństwo niewypłacalności.

Takie okoliczności skłaniają do podjęcia działań w celu dostosowania mechanizmu zabezpieczenia ryzyka starości do długookresowych tendencji demograficznych. Najważniejszym zadaniem jest stworzenie systemu, który zapewni beneficjentom wypłatę odpowiednio wysokich świadczeń w przyszłości. Dodatkowo każdorazowy mechanizm ubezpieczenia emerytalnego powinien być oparty na jasnych i prostych zasadach. Niezbędne jest także wypracowanie u ubezpieczonych świadomości tego, że na większe bezpieczeństwo w okresie poprodukcyjnym wpłynie przezorność i indywidualna troska o swą przyszłość.

Reformy systemu emerytalnego, które zostały wprowadzone w ubiegłych latach, zwłaszcza podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego¹, z pewnością spowodują zwiększenie bezpieczeństwa i stabilności mechanizmu zabezpieczenia ryzyka starości. Wydłużenie okresu opłacania składek do Funduszu Emerytalnego oznaczać będzie większe wpływy do systemu, natomiast późniejsze osiągnięcie wieku emerytalnego przełoży się na krótszy okres pobierania świadczeń przez ubezpieczonych. Jednakże należy mieć świadomość, że zmiany demograficzne postępują szybko. Starzenie się społeczeństwa

czeństwa stanowić będzie coraz większe obciążenie dla osób aktywnych zawodowo. Dlatego prawdopodobnie w niedalekiej przyszłości konieczne będzie podjęcie dalszych, radykalnych zmian w celu uchronienia systemu emerytalnego przed niewypłacalnością. Reformy te powinny zmierzać do złagodzenia skutków kryzysu demograficznego i zagwarantowania wypłaty świadczeń dla przyszłych beneficjentów.

Powyższe okoliczności skłaniają do tworzenia kolejnych propozycji zmian mechanizmu zabezpieczenia ryzyka starości. Ich autorzy dostrzegają niebezpieczeństwo niewypłacalności systemu emerytalnego i ryzyko związane z kryzysem demograficznym, trudną sytuację na rynku pracy oraz stale rosnący deficyt państwa. Najczęściej proponowanymi rozwiązaniami są pomysły wprowadzenia w Polsce emerytury obywatelskiej. Koncepcje zakładają przyznanie każdemu Polakowi świadczenia w niewielkiej wysokości, którego otrzymanie byłoby uzależnione jedynie od osiągnięcia wieku emerytalnego.

Kolejne propozycje reform warunkują nabycie prawa do emerytury lub wysokość świadczenia od posiadania i wychowania potomstwa. Niejednokrotnie autorzy pomysłów postulują specjalne dodatki dla kobiet lub obniżanie wieku emerytalnego za każde urodzone dziecko. Jednakże takie propozycje nie uwzględniają podstawowej zasady jaką powinien się kierować system ubezpieczeń społecznych – zasady równouprawnienia wszystkich ubezpieczonych.

Bez wątplenia punktem wyjścia dla przeprowadzenia reform powinno być dalsze ograniczenie przywilejów emerytalnych. Kumulowanie się specjalnych uprawnień poszczególnych grup społecznych zwiększa bowiem stopień

obciążenia dotychczasowego systemu redystrybucyjnego. Przede wszystkim zmiany powinny dotyczyć Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz świadczeń dla rolników. Celem reform w tym zakresie powinno być uszczelnienie zasad przyjmowania nowych członków, a także uzależnienie wysokości składek od rzeczywistych możliwości finansowych rolników lub od wielkości gospodarstwa. Ogromnym obciążeniem jest także finansowanie systemów zaopatrzeniowych dla funkcjonariuszy i żołnierzy oraz dla sędziów i prokuratorów. W związku ze wzrastającymi wydatkami na wypłatę świadczeń dla uprzywilejowanych grup zawodowych należy pomyśleć o konieczności przeprowadzenia reform, które ograniczą specjalne uprawnienia emerytalne i wprowadzą rozwiązania, które będą urzeczywistniały zasadę równouprawnienia wszystkich ubezpieczonych.

Dodatkowo niezbędnym działaniem jest podnoszenie samodzielnej odpowiedzialności ubezpieczonych. Konieczne jest stworzenie konstrukcji, która zachęci do systematycznego oszczędzania. W związku z tym należy wprowadzić zmiany, które przyczynią się do wzrostu liczby dobrowolnie ubezpieczonych w trzecim filarze. Mechanizm dodatkowego oszczędzania na okres starości powinna cechować jasność i prostota, dodatkowo konieczne jest zastosowanie szeregu zachęt dla ubezpieczonych. Dlatego niezbędna jest polityka edukacyjna, która uświadomi ubezpieczonych, jak ważna jest indywidualna przyczynność i troska o zapewnienie sobie odpowiednich środków finansowych w okresie poprodukcyjnym.

Podsumowując, mechanizm zabezpieczenia ryzyka starości w Polsce stoi przed wyzwaniem dostosowania do nowych okoliczności związanych

z pogłębiającym się kryzysem demograficznym, zmianami gospodarczymi oraz przeobrażeniami na rynku pracy. Czynniki te sprawiły, że konstrukcja systemu emerytalnego, która została wypracowana kilkanaście lat temu przestała się sprawdzać. Dlatego utrzymanie funkcjonowania systemu emerytalnego i zagwarantowanie wypłaty świadczeń dla przyszłych beneficjentów będzie wymagało przeprowadzenia reform. Wśród wszystkich zmian, jakim podlegają systemy emerytalne, najczęściej stosowane są reformy parametryczne: podwyższenie wieku emerytalnego, podniesienie odprowadzanych składek lub obniżenie kwoty wypłacanych świadczeń. Jednakże takie zmiany mogą okazać się niewystarczające. Pogłębiający się kryzys demograficzny w dalszej perspektywie nie pozwoli na trwanie systemu emerytalnego opartego na dotychczasowych zasadach reparytacyjnych. W związku z tym konieczne będą głębokie, radykalne reformy, które pomogą dostosować system emerytalny do nowej rzeczywistości.

mgr Karolina Matyjaszczyk

Artykuł przygotowany na podstawie pracy magisterskiej „Koncepcje zmian systemu emerytalnego w kontekście sytuacji demograficznej w Polsce” nagrodzonej w tegorocznym konkursie Rzecznika Finansowego oraz Gazety Ubezpieczeniowej na najlepszą pracę z dziedziny ubezpieczeń.

PRZYPISY:

1. Kiedy powstawał niniejszy tekst trwały prace nad projektem przywracającym poprzednie regulacje dotyczące wieku emerytalnego.



KORE- SPONDECJA Z TERENU

**Niepokojące wnioski
przeгляdu emerytalnego**

Filip Pietkiewicz-Bednarek



W tegorocznym przeglądzie systemu emerytalnego – decyzją minister rodziny, pracy i polityki społecznej – kluczową rolę odgrywa Zakład Ubezpieczeń Społecznych. ZUS w całej Polsce zorganizował ponad dwadzieścia otwartych dla wszystkich zainteresowanych spotkań, w ramach których zgromadzeni mogli wysłuchać wystąpień zaproszonych prelegentów, a przybyli słuchacze mogli je skomentować lub zadać występującym pytania.

Nadto w ZUS powołany został specjalny zespół odpowiedzialny za przeprowadzenie przeglądu emerytalnego, do którego deklarowano powołanie przedstawicieli ministerstw i instytucji centralnych, organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz instytucji rynku ubezpieczeniowego.

Zgodnie z deklaracją merytorycznego przeglądu izba przekazała do ZUS zgromadzoną w ostatnim czasie ekspertyzę na temat obecnie funkcjonującego systemu emerytalnego. Wśród przekazanych dokumentów znalazły się: „Wybrane aspekty działalności otwartych funduszy emerytalnych” – raport Mercer Polska, „Miejsce Funduszy Emerytalnych w Planie na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” – raport PwC, „Efektywność OFE na tle innych form oszczędzania” – raport Analiz Online oraz raporty Polish Pension Group – „Jakie zmiany regulacyjne mogłyby wpłynąć na podniesienie poziomu przyszłych świadczeń emerytalnych?”, „System emerytalny w kontekście finansów publicznych”, „Efektywność i przejrzystość systemu emerytalnego z uwzględnieniem OFE”, „Konsekwencje zmian w systemie emerytalnym z punktu widzenia osób ubezpieczonych” (wszystkie opracowania dostępne są na stronie internetowej izby).

Wyniki prac ww. zespołu mają zostać opracowane w jednym dokumencie,

w tzw. Zielonej Księdze, która zostanie przekazana stronie rządowej i posłuży do opracowania tzw. Białej Księgi, czyli całościowego opracowania z rekomendacjami i planem wprowadzenia niezbędnych zmian do systemu emerytalnego.

W ramach jednego z ostatnich spotkań, 28 września w Warszawie, Antoni Kolek, dyrektor gabinetu prezes ZUS, ujawnił wstępne, główne kierunki rekomendacji wypracowanych przez zespół ZUS.

Rekomendowane są m.in. następujące zmiany. Utworzenie nowej architektury systemu emerytalnego poprzez wprowadzenie trzech nowych filarów i idącej za tym współodpowiedzialności za przyszłe emerytury państwa, pracodawców i pracowników. Ujednolicenie tytułów do ubezpieczenia emerytalnego. Przeniesienie aktywów OFE (zapewne stosownie do zapowiedzi Ministerstwa Rozwoju z lipca br.). Utworzenie Zakładów i Indywidualnych Programów Kapitałowych. Obniżenie wysokości składek dla osób prowadzących działalność gospodarczą i wykonujących najprostsze usługi. Obniżenie wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i do 65 lat dla mężczyzn, z możliwością jego podwyższenia w zależności od sytuacji demograficznej. Wprowadzenie braku możliwości łączenia pracy i emerytury – w okresie od przyznania świadczenia do ukończenia 67 roku życia. Wyłączenie możliwości dziedziczenia gromadzonych środków. Podniesienie minimalnej emerytury do 1000 zł. Likwidacja limitu 30-krotności średniej pensji jako progu, powyżej którego nie nalicza się składek. Prawo do najniższej emerytury ma przysługiwać przy minimalnych okresach składkowych, dla kobiet ma on wynosić 20 lat, dla mężczyzn 25. Uprawnienie do comiesięcznego świadczenia ma również

Wiele wątków w zaprezentowanych rekomendacjach zostało jedynie zasygnalizowanych, nie zostały one sprecyzowane

zależać od długości odprowadzania składek, odpowiednio 15 i 20 lat. Ma nastąpić rozdzielenie statusu emeryta i seniora. Odpowiedzialność za system emerytalny ma zostać powierzona jednej instytucji tj. ZUS.

Wiele wątków w zaprezentowanych rekomendacjach zostało jedynie zasygnalizowanych, nie zostały one sprecyzowane. Szkoda, ponieważ niektóre z nich wydają się zaskakujące i wywołują niepokój. Niebawem ma ukazać się Biała Księga, która powinna zawierać ostateczne wersje rekomendowanych zmian, przedstawić argumenty za ich wprowadzeniem i miejmy nadzieję rozwiązać powstałe obawy.

Filip Pietkiewicz-Bednarek

dyrektor ds. komunikacji IGTE

WYDAWCA

Izba Gospodarcza
Towarzystw Emerytalnych

ul. Marszałkowska 20/22 lok. 64

00-590 Warszawa

tel./fax: 22 629 09 27

e-mail: igte@igte.pl

www.igte.pl

twitter.com/_IGTE

www.facebook.com/IGTE

www.youtube.com/IGTE

REDAKTOR NACZELNY

Filip Pietkiewicz-Bednarek

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD

Volià! Information Design Studio

www.vola-infographics.com

ILUSTRACJA NA OKŁADCE:

Monika Marek

NUMERY ARCHIWALNE:

www.igte.pl/biuletyn.html

IZBA GOSPODARCZA TOWARZYSTW EMERYTALNYCH

to założona w 1999 roku organizacja samorządu gospodarczego reprezentująca branżę Powszechnych Towarzystw Emerytalnych, instytucji zarządzających Otwartymi Funduszami Emerytalnymi oraz Dobrowolnymi Funduszami Emerytalnymi. Izba zrzesza 11 towarzystw reprezentujących interesy ponad 16 mln swoich klientów. Członkowie Izby zarządzają aktywami o wartości około 140 mld złotych, które inwestują głównie w polską gospodarkę. IGTE prowadzi działania wspierające tworzenie legislacji sprzyjającej efektywnemu systemowi emerytalnemu, rozwija wiedzę ekspercką w zakresie zabezpieczenia emerytalnego i rynku kapitałowego, buduje relacje z interesariuszami, przekazuje wyniki swoich prac opinii społecznej oraz podejmuje inicjatywy edukacyjne.



WWW
www.igte.pl

Na naszej stronie odnajdziecie Państwo całość ekspertyzy i wszystkie wydawnictwa IGTE



Youtube
www.youtube.com
- kanał IGTE

Wszystkie debaty, w których braliśmy udział lub które inspirowaliśmy, można obejrzeć na naszym kanale



Twitter
twitter.com/_IGTE

Najświeższe newsy komunikujemy najpierw na Twitterze



Facebook
www.facebook.com/IGTE

Naszą bieżącą działalność najwygodniej obserwować na FB