15 (GRUDZIEŃ) 2018

IGTE
Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych

BIULETYN

FAKTY / LICZBY / OPINIE

MANSFIELD

Wcześniejsze przejście na emeryturę ma dwojakie negatywne skutki: brak możliwości dalszego oszczędzania i konieczność życia z oszczędności dłużej, niż zakładano

NARKIEWICZ

Największy wpływ na obniżenie rankingu Polski miały zmiany w drugim filarze systemu i przeniesienie aktywów OFE do ZUS

WOJEWÓDKA

Ustawodawca przewiduje realny wpływ przedstawicielstw pracowniczych na to, co się będzie działo w PPK w każdym zakładzie pracy

SPIS TREŚCI

2

Małgorzata Rusewicz
Czyj jest ten kryzys?

4

Mike Mansfield
Dekompozycja układu sił w polskim systemie emerytalnym

8

prof. dr hab.
Marek Szczepański
PPK sposobem na wygładzenie konsumpcji w czasie

13

Andrzej Narkiewicz
Czy PPK poprawią wynik Polski w MMGPI?

20

dr Marcin Wojewódka
Rola przedstawicieli zatrudnionych w tworzeniu PPK

23

Wojciech Kiermacz
Przegląd systemów emerytalnych

29

Grzegorz Chłopek
PPK – największe wyzwania pracodawców

OD WYDAWCY

Czyj jest ten kryzys?

Małgorzata Rusewicz

Ostatnie miesiące dla rynku kapitałowego to niezwykle intensywny okres. Pracownicze Plany Kapitałowe, wyczekiwane od dawna, stały się faktem. W kolejnych latach będą uruchamiane przez pracodawców, docelowo może oszczędzać w nich kilkanaście milionów Polaków, choć prawdopodobnie nie zdecydują się na nie wszyscy, ale jedynie część uprawnionych. To wyjątkowy sposób na dodatkowe oszczędzanie i możliwość rozruszania naszego rynku, impuls do wzrostu, jak też szansa na uniezależnienie go w pewnym stopniu od wpływów zewnętrznych. Czas debat, postulatów, dopracowywania legislacji się zakończył, przed nami nie mniej ważny okres – wdrożenie.

Gdyby informacji pozytywnych było mało, to warto dodać, że zamówiona przez Ministerstwo Finansów u brytyjskich specjalistów z BTA Consulting strategia rozwoju rynku kapitałowego jest już prawie gotowa. Jeśli doniesienia Pulsu Biznesu nie są opatrzone błędem to Anglicy rekomendowali resortowi małą rewolucję, nadspodziewanie pozytywną. Poza sugestiami rodzimych praktyków dołożyli swoje innowacyjne pomysły. Gdyby wszystkie ich postulaty znalazły się w strategii, a nadto zostałaby ona wdrożona, to mielibyśmy wyjątkowo optymistyczną perspektywę na przyszłość. Trudno byłoby oczekiwać więcej.

Jednocześnie ostatnie miesiące obfitują w negatywne wydarzenia dotyczące podmiotów rynku finansowego i jego otoczenia. Poziom ich skomplikowania i atrakcyjności medialnej gwarantuje, że debata publiczna jeszcze długo o nich nie zapomni. Efekty na rynku widoczne są gołym okiem – dodatkowo trafiają w średnio korzystny moment cyklu koniunkturalnego. Wizerunek i zaufanie to dwa główne obszary, z którymi mamy problem.

Wielkie szanse zdają się uciekać. PPK mogą okazać się sukcesem i zrealizować postawione przed nimi cele, jeśli rynek będzie w dobrej kondycji i przyniesie atrakcyjne dla alternatyw stopy zwrotu. W przeciwnym razie nie czeka go nic dobrego.

Powstaje zatem pytanie, kto ma zająć się tym kryzysem. Nasza branża to pewnie około stu podmiotów będących znaczącymi aktorami i kilka, może kilkanaście tysięcy pracowników. Jest regulator, nadzorca, podmiot infrastrukturalny, podmioty rynkowe, instytucje otoczenia rynku i kluczowi dostawcy usług. Kryzys dotyka nas wszystkich i ten stan rzeczy potrwa. Jeśli sami, na miarę naszych kompetencji i zakresu odpowiedzialności, nie zajmiemy się nim, to kto zrobi to za nas?

Niestety nikt. Nikogo nie trzeba przekonywać, że lepszy jest kryzys zarządzany od tego, który pozostawiony jest sam sobie. Z kolei trudno przekonać poszczególnego interesariusza rynku kapitałowego, że to właśnie on osobiście powinien zająć się kryzysem.

Jak obecnie wygląda sytuacja? Warto samemu odpowiedzieć sobie na to pytanie. Poddam kilka pomocniczych. Czy rynek ma wspólną silną reprezentację albo choćby płaszczyznę współpracy międzysektorowej? Czy można powiedzieć, że w najlepszej wierze działamy wspólnie na rzecz rynku? Że staramy się wzajemnie rozumieć i budować rozwiązania sprzyjające jego rozwojowi? Że ustalamy standardy, wprowadzamy je w życie i weryfikujemy ich stosowanie? Że aktywnie uczestniczymy w tworzeniu europejskiej legislacji i wspólnie pracujemy nad jej implementacją? Że perspektywa długoterminowa służy nam do ewaluacji krótkoterminowych zjawisk? Że jesteśmy współgospodarzami rynku kapitałowego?

Trudno przekonać poszczególnego interesariusza rynku, że to właśnie on osobiście powinien zająć się kryzysem

Gdzie więc leży problem, że trudno nam będzie wykorzystać nadarzającą się raz na kilkanaście lat okazję do dynamicznego rozwoju? Może warto go wspólnie zdefiniować, poszukać rozwiązań i postarać się je wdrożyć. Bez wątpienia trzeba zacząć od siebie. Nie co się powinno, albo co powinniśmy, ale co ja mogę zrobić. Zasobów nam nie brakuje – ani kompetencji, ani kreatywności, środki finansowe zapewne również by się znalazły.

Warto pomyśleć o wspólnych inicjatywach, o budowie platformy współpracy, o wspólnocie rynku kapitałowego i znaleźć sposób na jej budowanie. Wbrew pewnemu powiedzeniu, w aktualnym stanie rzeczy z pewnością nie jest tak, że co nas nie zabije, to nas wzmocni.

Małgorzata Rusewicz
prezes IGTE

EKSPER-
TYZA

Dekompozycja układu sił w polskim systemie emerytalnym

Mike Mansfield

Podobnie jak w wielu krajach na całym świecie, w Polsce w ciągu ubiegłego stulecia wykształciła się swoista „umowa społeczna", określająca rolę rządów, pracodawców i, w mniejszym stopniu, obywateli w przygotowaniu do emerytury. W perspektywie historycznej Polska silnie polegała na świadczeniach rządowych, aż do reformy z końca lat 90-tych, która przeniosła część tych obciążeń na pracodawców i samych obywateli. Była to próba poprawy stabilności polskiego systemu emerytalnego, jednak nastąpiła w okresie, kiedy sam system znalazł się pod presją dwóch czynników: demograficznego i społecznego.

Demograficznie Polska starzeje się szybciej niż którykolwiek z jej europejskich sąsiadów. Przewiduje się, że współczynnik obciążenia, czyli liczba osób w wieku powyżej 65 lat na 100 osób w wieku roboczym, wzrośnie z 24 w 2015 r. do 60 w 2050 r. Oznacza to, że mniejsza liczba osób aktywnych ekonomicznie będzie musiała wspierać większą liczbę emerytów. Jednocześnie w wyniku wprowadzonych w 2017 r. zmian obniżających wiek emerytalny z 67 lat dla obu płci, do 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat dla mężczyzn, liczba emerytów w najbliższym czasie znacząco wzrośnie.

Od siedmiu lat prowadzimy badania w zakresie przygotowania emerytalnego na całym świecie. Obecnie obejmuje ono 15 państw w Europie, obu Amerykach, Azji i Australii. Do tej pory zebraliśmy odpowiedzi od ponad 100 000 osób. To czyni nasze badanie jedną z największych tego typu ankiet na świecie. W 2015 r. powołaliśmy do życia Centrum Badań Długowieczności i Emerytur Aegon, ponieważ czujemy potrzebę zwiększania w społeczeństwie świadomości emerytalnej i znajomości faktu przeniesienia odpowiedzialności za

Ponad połowa (57%) ankietowanych w Polsce pozytywnie odbiera koncepcję pracowniczych planów kapitałowych

-przygotowanie emerytalne z rządów i pracodawców na obywateli. Tworzymy platformy do dyskusji społecznej.

Najnowsza Ankieta Przygotowania Emerytalnego Aegon 2018 „Nowa umowa społeczna: plan emerytalny w XXI wieku" pokazuje, że Polacy wciąż dość pesymistycznie myślą o przyszłej emeryturze. Ponad połowa (55%) uważa, że sytuacja przyszłych pokoleń emerytów będzie gorsza od sytuacji obecnych. To wynik wyższy od światowej średniej, wynoszącej 49%. Jeśli chodzi o ilość pieniędzy potrzebnych na emeryturze, pracujący Polacy są zdania, że będą potrzebować 77% obecnych dochodów brutto, czyli znacząco więcej niż średnia światowa, która wynosi 68%. Jednak tylko 15% osób pracujących uważa, że ma szanse uzyskać taki dochód.

Czy możemy zapewnić wystarczające zabezpieczenie i umożliwić emerytom starzenie się z godnością? Tak, jeśli będziemy gotowi napisać na nowo istniejącą umowę społeczną w sposób, który będzie redystrybuować odpowiedzialność, a jednocześnie da ludziom możliwości, narzędzia, zasoby i infrastrukturę pomagające odnieść sukces w tym obszarze. Co mogą zrobić Polacy, by lepiej przygotować się do emerytury w świecie zmieniających się zobowiązań?

Polacy muszą aktywniej działać w sferze finansów

Ankieta Aegon wykazała istnienie grupy tzw. „strategów emerytalnych", czyli osób mających spisany plan i regularnie oszczędzających na emeryturę. Dzięki temu czują się bardziej pewni, że będą w stanie prowadzić na emeryturze wygodny tryb życia. Z 15 państw objętych ankietą Polska ma najniższy odsetek strategów (5% w porównaniu ze światową średnią 13%). Ponad połowa (54%) ankietowanych przyznała, że w ogóle nie ma planu emerytalnego. Zaledwie jedna na pięć osób (21%) twierdzi, że, choć nie ma spisanego planu, to regularnie odkłada na emeryturę (Wykres 1). Ponownie, jest to najniższy wynik wśród państw objętych ankietą.

Planowanie i oszczędzanie wymagają posiadania wiedzy oraz możliwości. W Polsce występuje największy spośród wszystkich ankietowanych odsetek „aspirujących oszczędzających", czyli osób, które obecnie nie oszczędzają, ale mają taki zamiar. Co więcej, ponad połowa (57%) ankietowanych w Polsce pozytywnie odbiera koncepcję pracowniczych planów kapitałowych, które mają obowiązywać od lipca 2019 r.

Oszczędzanie i inwestowanie nie przyniosą żadnych skutków przy braku wiedzy. W ankiecie wykorzystano opracowany przez dr Annemarię Lusardi i dr Olivię S. Mitchell wzorzec mierzenia zdolności zarządzania finansami, sprawdzający znajomość zagadnień finansowych w oparciu o odpowiedzi na trzy pytania. W Polsce tylko jedna

Główne troski związaną z emeryturą to pogarszający się stan zdrowia (62% odpowiedzi) i brak funduszy (48% odpowiedzi)

czwarta ankietowanych potrafiła udzielić na nie prawidłowej odpowiedzi. Rząd, edukatorzy i instytucje finansowe mają sporo do zrobienia w zakresie edukacji finansowej.

Obawy o zdrowie spędzają sen z powiek i wpływają na plany emerytalne

Polakom zasadniczo emerytura kojarzy się negatywnie. Główne troski związaną z emeryturą to pogarszający się stan zdrowia (62% odpowiedzi) i brak funduszy (48% odpowiedzi). Wskaźniki dla obu tych obaw znacząco przewyższają średnie światowe (odpowiednio 49% i 41%).

Ankieta wykazała również, że aż 43% polskich emerytów było zmuszonych zrezygnować z aktywności zawodowej wcześniej, niż planowało, a najistotniejsze z powodów takiej sytuacji to zły stan zdrowia (37%) i utrata pracy (28%). Nieplanowane wcześniejsze przejście na emeryturę ma dwojakie negatywne skutki: brak możliwości dalszego oszczędzania i konieczność życia z oszczędności dłużej, niż zakładano.

Zdrowie wpływa też na plany emerytalne w ten sposób, że wiąże się z kosztami opieki zdrowotnej. Zaledwie 8% Polaków deklaruje dużą lub bardzo dużą pewność, że będzie w stanie opłacić koszty opieki zdrowotnej na emeryturze. Pewność ta jest szczególnie niska w niektórych segmentach demograficznych: kobiety wykazują mniejszą pewność niż mężczyźni (5% do 12%).

Mimo wymienionych powyżej obaw można dostrzec rozdźwięk między poglądami ankietowanych, a ich działaniami: zaledwie 59% Polaków unika szkodliwych zachowań, jeszcze mniej twierdzi, że poważnie traktuje swoje zdrowie, zdrowo się odżywia czy regularnie ćwiczy (Wykres 2).

Przeważająca większość (94%) pracujących Polaków jest jednak zainteresowana różnymi programami ochrony zdrowia, istnieje więc szansa na zamianę dobrych intencji w działania i tym samym ułatwienie ludziom zachowania dobrego stanu zdrowia w późniejszym wieku.

Nowa umowa społeczna: niezbędne elementy systemu

Obecna umowa społeczna rozpada się, hojne państwowe systemy emerytalne nie dadzą się utrzymać w perspektywie długofalowej, a wprowadzenie dobrowolnego trzeciego filaru daje Polsce możliwość przyjrzenia się bliżej gotowości emerytalnej. Stworzenie nowej umowy społecznej daje okazję do wprowadzenia innowacji zachęcających do zabezpieczania się finansowo i dbania o zdrowie na starość.

Niezbędne elementy projektu obejmują: stałe świadczenia społeczne, powszechny dostęp do planów oszczędzania na emeryturę, automatyczne oszczędzanie i zastosowanie ekonomii behawioralnej. Ponadto rozwiązania zapewniające gwarantowany przychód przez całe życie, edukację finansową, dłuższy okres pracy i elastyczne emerytury oraz dostępną i tanią opiekę zdrowotną. Ważne są również pozytywna wizję starości i świat przyjazny osobom w każdym wieku.

Rządy muszą nadal zajmować centralne stanowisko w organizacji systemu emerytalnego danego państwa, w tym zapewnianiu przychodów i opieki zdrowotnej na emeryturze. Z kolei pracodawcy powinni wspierać swoich pracowników w oszczędzaniu i przygotowywaniu się do emerytury. Sami pracownicy muszą zajmować proaktywną postawę, jeśli chodzi o własne zabezpieczenie emerytalne. We współpracy między sektorami państwowym i prywatnym powinni uczestniczyć także nowi partnerzy społeczni, jak środowiska naukowe, think-tanki, przemysł, instytucje charytatywne i organizacje pozarządowe, dzieląc się swoim doświadczeniem i pomagając we wdrażaniu nowych rozwiązań.

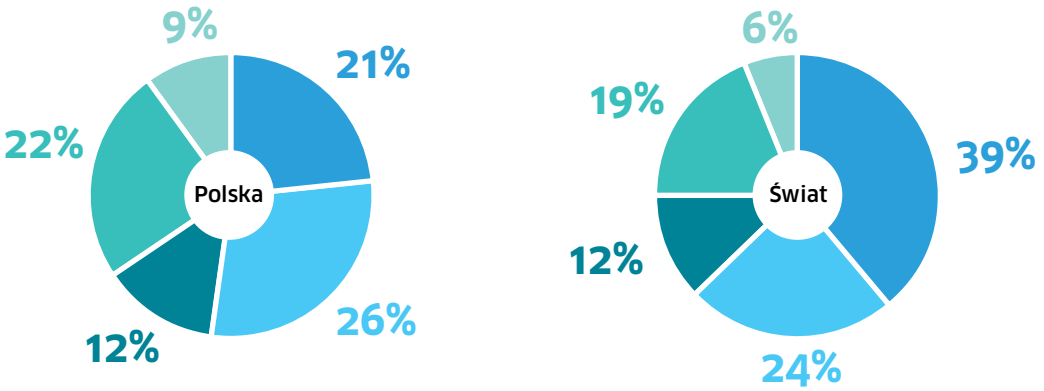
Nowa umowa społeczna powinna być elastyczna i adaptować się do nieustannie zmieniających się czasów. Musi honorować zasady stabilności i solidarności, a jednocześnie zapewniać wystarczające zabezpieczenie, które umożliwi emerytom godną starość i uchroni ich przed biedą.

Mike Mansfield
dyrektor programowy
Centrum Badań Długowieczności
i Emerytur Aegon

WYKRES 1

Tylko jeden na pięciu pracowników w Polsce regularnie oszczędza na emeryturę

Źródło: Centrum Badań Długowieczności i Emerytur Aegon



Zawsze dokładam wszelkich starań, aby oszczędzać na emeryturę

Oszczędzam na emeryturę tylko okazjonalnie

Nie oszczędzam teraz na emeryturę

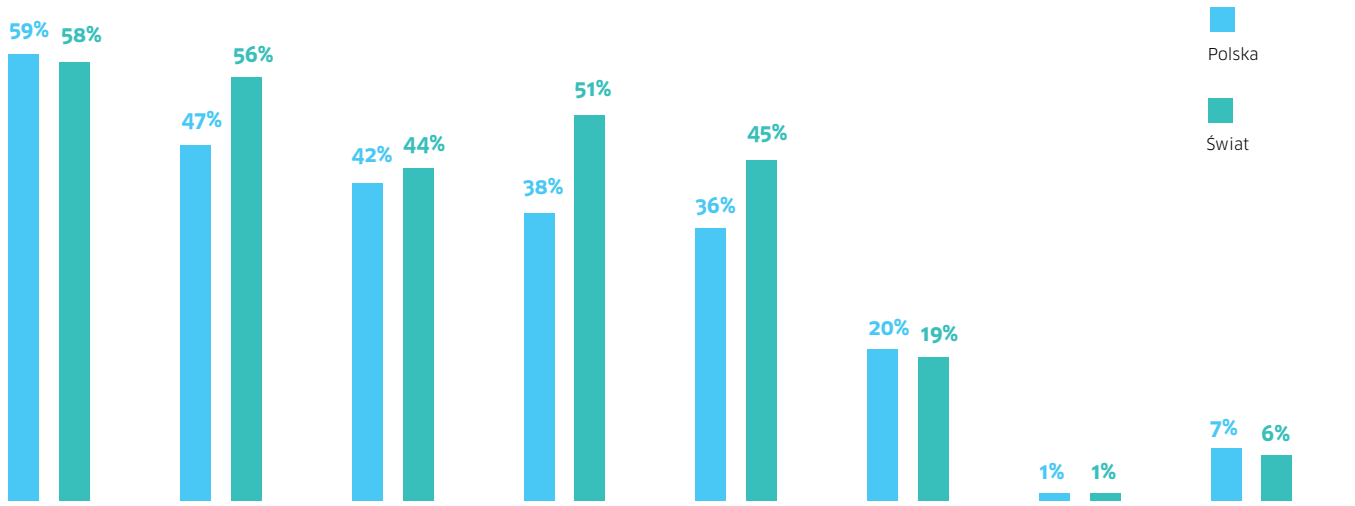
Nie oszczędzam na emeryturę, choć mam zamiar to zrobić

Nigdy nie oszczędzałem na emeryturę i nie zamierzam tego robić

WYKRES 2

Zdrowe odżywianie i regularne ćwiczenia w Polsce na tle światowym

Źródło: Centrum Badań Długowieczności i Emerytur Aegon



Unikam szkodliwych zachowań (np. spożywanie zbyt dużej ilości alkoholu lub palenie papierosów)

Zdrowo się odżywiam (np. 5 porcji owoców i warzyw dziennie)

Poważnie traktuję moje zdrowie (np. rutynowe kontrolne badania lekarskie i regularne samokontrole)

Regularnie ćwiczę

Przy wyborze stylu życia myśle o swoim zdrowiu długoterminowo (np. staram się unikać stresu)

Regularnie ćwiczę uważność (np. medytacja i ćwiczenia relaksacyjne)

Nie wiem / Wolę nie odpowiadać

Poważnie traktuję moje zdrowie (np. rutynowe kontrolne badania lekarskie i regularne samokontrole)

GŁOS NAUKI

PPK sposobem na wygładzenie konsumpcji w czasie

prof. dr hab. Marek Szczepański

Uchwalona przez Sejm 4 października 2018 r. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych (PPK), bez poprawek przyjęta przez Senat pod koniec października br., podpisana przez Prezydenta RP, od 1 stycznia 2019 r. stanie się obowiązującym prawem. Dzięki temu powstanie nowy, quasi-obowiązkowy, zakładowy system emerytalny umożliwiający gromadzenie długoterminowych oszczędności. W konstrukcji PPK wykorzystane zostały impulsy czy też bodźce behawioralne (ang. *nudges* – dosłownie szturchnięcia, popchnięcia we właściwym kierunku), które mają zachęcić do uczestnictwa w tych programach, takie jak opcje domyślne i niechęć do zmiany status quo (automatyczny zapis pracownika do programu z możliwością odstąpienia, strategie inwestycyjne oferowane przez dostawców usług finansowych dla PPK, wśród których muszą znaleźć się fundusze zdefiniowanej daty), awersja do straty (wycofując się z programu uczestnik musi zwrócić dopłaty otrzymane od państwa i część składek opłaconych przez pracodawcę, przesuwanych do ZUS-u), sposób prezentacji problemu, czyli tzw. ramowanie (*framing*) w perspektywie możliwego odroczonego dochodu, a nie z punktu widzenia poziomu ryzyka inwestycyjnego, jak przy typowych funduszach wspólnego inwestowania.

Ponieważ zasady funkcjonowania PPK oraz impulsy behawioralne zostały już opisane w artykułach opublikowanych na łamach biuletynu IGTE, tym razem chciałbym poruszyć inny temat. Warto mianowicie zadać sobie pytanie, jak program PPK ma się do teorii wyboru międzyokresowego, czyli ekonomicznych teorii wyjaśniających rozłożenie konsumpcji i oszczędności (w tym – oszczędności emerytalnych) w czasie. Warto porównać klasyczne teorie wyboru międzyokresowego, które powstały w pierwszej połowie XX w., z behawioralną teorią cyklu życia, która łączy dorobek ekonomii z psychologią i prezentuje bardziej złożony, ale także bardziej realistyczny model procesów decyzyjnych związanych z konsumpcją i oszczędzaniem.

W konstrukcji PPK wykorzystane zostały impulsy czy też bodźce behawioralne, które mają zachęcić do uczestnictwa w tych programach

Teorią opisująca model konsumpcji była m.in. teoria dochodu absolutnego Johna M. Keynesa (Keynes 1936). Jest ona zgodna ze zdroworozsądkowym przeświadczeniem, iż konsumpcja jest bezpośrednio związana z wielkością uzyskiwanego dochodu. Gdy wzrasta dochód, rośnie również konsumpcja, gdy dochód spada, powoduje to spadek konsumpcji. Zgodnie z hipotezą dochodu absolutnego, w krótkim czasie konsumpcję można analizować jako zależną wyłącznie od dochodu. W długim okresie, oprócz dochodu wpływ mają inne czynniki, zarówno obiektywne (np. stopy procentowe, podatki, koszty i wycena pracy), jak i subiektywne (np. motyw ostrożnościowy skłaniający do oszczędzania). Wraz ze wzrostem dochodu maleje krańcowa skłonność do konsumpcji.

Inne podejście prezentuje powstała dekadę później teoria dochodu relatywnego, czy też względnego (Duensberry 1949). Tłumaczy ona zaobserwowane na podstawie analizy danych statystycznych w dłuższym okresie zjawisko rozbieżności w dziedzinie konsumpcji i oszczędności między gospodarstwami domowymi osiągającymi niższe i wyższe dochody. Wyższy udział konsumpcji gospodarstw o relatywnie niższych dochodach w stosunku do gospodarstw o wyższych dochodach związana jest wedle tej koncepcji z efektem naśladownictwa oraz chęcią dorównania standardem życia gospodarstwom domowym o wyższych dochodach. Konsumpcja jednostki zależy zatem od tego, jaki jest rozkład dochodów w danej populacji (a nie tylko od jej osobistego dochodu). Ważny jest punkt odniesienia. Jednostki o wyższych dochodach oszczędzają relatywnie (w stosunku do swojego dochodu) więcej, jednostki o niższych dochodach – odwrotnie. Ponadto, bieżąca konsumpcja jednostki zależy od konsumpcji w okresach poprzednich. Występuje tu pewna inercja, niechęć do obniżania standardu życia, nawet przy obniżeniu dochodu. W takiej sytuacji ludzie raczej reagują obniżeniem oszczędności (lub oszczędnościami ujemnymi, czyli zaciąganiem kredytu), niż zmniejszeniem konsumpcji.

Kolejny etap w rozważaniach nad relacją konsumpcji do oszczędności wyznacza hipoteza dochodu permanentnego, sformułowana przez słynnego amerykańskiego ekonomistę Miltona Friedmana, reprezentanta tzw. szkoły chicagowskiej (monetaryzm, nurt neoliberalny w teorii ekonomii). Formułując

hipotezę dochodu permanentnego stwierdził, że wydatki zależą od dochodu permanentnego, rozumianego jako średni dochód, jaki osoba spodziewa się uzyskać w całym życiu (Friedman 1957).

Z punktu widzenia oszczędności emerytalnych i ekonomii emerytalnej najczęściej przywoływana i nadal stosowana jest hipoteza cyklu życia (ang. *Life Cycle Hypothesis* – LCH). Jej autorem jest włoski ekonomista, który pracował naukowo w USA, Franco Modigliani. Stwierdził, że ludzie dążą do utrzymywania stabilnego poziomu życiowego, zwanego standardem życiowym. Wobec tego, konsumpcja jest w miarę stała, a dochód zmienia się w czasie.

Rozważmy następujący przykład. W okresie studiów i na początku kariery zawodowej dochód jest niski, a w niektórych przypadkach ujemny (np. amerykańscy studenci zaciągający kredyty studenckie na opłacenie studiów w dobrej uczelni, w przypadku polskich studentów – transfery od rodziców). Następnie – wzrasta, osiąga swój szczyt i znowu zaczyna spadać (Rysunek 1). W okresie kariery zawodowej dochody rosną, pojawiają się nadwyżki, które można podzielić między konsumpcję i oszczędności (w tym – inwestowanie w powiększenie majątku). Osiągając wyższe dochody konsument utrzymuje konsumpcję na zbliżonym poziomie. Zdaje sobie sprawę, że musi oszczędzać, by być w stanie utrzymać swój standard życiowy na emeryturze. Wówczas dochody znowu spadną poniżej wydatków koniecznych do utrzymania standardu życiowego. Według LCH to troska o utrzymanie standardu życiowego motywuje ludzi do oszczędzania (Ando, Modigliani 1957).

Hipotezy Friedmana i Modiglianiego łączy wyrównywanie konsumpcji w czasie (ang. *consumption smoothing*). Najpierw ludzie finansują swoją konsumpcję z kredytów, a następnie z oszczędności. Jeśli w wieku emerytalnym nie skonsumują całych zgromadzonych oszczędności, przekazują je w spadku wraz z całym majątkiem swoim bliskim. Ewentualna nadwyżka i spadek wynikają z tego, że ludzie nie potrafią precyzyjnie określić długości swojego życia.

Teorie konsumpcji i oszczędzania rozwijane na gruncie ekonomii głównego nurtu (w szczególności modele Friedmana i Modiglianiego) opierały się na dwóch podstawowych założeniach Po pierwsze, że jednostki postępują racjonalnie (i to w całym cyklu życia), po drugie, że są w stanie rozwiązać problem optymalizacyjny związany z racjonalnym podejściem do rozłożenia konsumpcji i oszczędności w czasie. Oba te założenia są problematyczne i stały się przedmiotem krytyki przedstawicieli ekonomii behawioralnej.

Oto, co na temat LCH napisał R. Thaler (1990): „Istota teorii cyklu życia jest następująca: w każdym roku oblicz bieżącą wartość twojego majątku, uwzględniając obecny dochód, aktywa netto oraz przyszły dochód, pomyśl o annuitecie, jaki mógłbyś nabyć dysponując takimi pieniędzmi, następnie konsumuj kwotę, jaka byś otrzymał, gdybyś rzeczywiście posiadał taki annuitet" (cyt. za: Marcinkiewicz 2018, s. 36).

W behawioralnej hipotezie cyklu życia (Sherfin i Thaler, 1988) uwzględniono w szerokim zakresie czynniki psychologiczne. Mechanizm samokontroli rzutujący na decyzje o konsumpcji i oszczędzaniu wyjaśnia model *planer – doer* (planista – wykonawca, hedonista). Podejmując decyzje konsumpcyjne jednostka ma niejako dwa pokłady osobowości, dwa przeciwstawne oblicza: wewnętrznego planistę, stratega (*planner*) i hedonistę, wykonawcę (*doer*), nastawionego na bieżącą konsumpcję. Przeznaczenie części konsumpcji na oszczędności to niejako efekt wewnętrznej walki planisty z hedonistą, kosztem dyskomfortu hedonisty.

Podejmując decyzje konsumpcyjne jednostka ma niejako dwa pokłady osobowości, dwa przeciwstawne oblicza: wewnętrznego planistę, stratega (*planner*) i hedonistę, wykonawcę (*doer*), nastawionego na bieżącą konsumpcję

W behawioralnym ujęciu konsumpcji i oszczędności w cyklu życia ważną rolę odgrywa także koncepcja kont mentalnych, czy też księgowania mentalnego (*mental accounting*). Nie chodzi tu o rzeczywiste rachunki bankowe, tylko umysłowe „przegródki", do których „wkładamy" osiągane dochody

Model cyklu życia nie może być traktowany jako sztywna konstrukcja, bo każdy człowiek jest inny, ale w sposób elastyczny, jako zbiór wskazówek, jak kształtować konsumpcję i oszczędności w czasie

przeznaczone na różne cele. Raz zaksięgowany dochód niełatwo przesunąć z jednego konta mentalnego na drugie. Stąd paradoksalne zachowania, że mając niskooprocentowaną lokatę w banku pozostawiamy ją często nienaruszoną, zadłużając się w rachunku karty kredytowej, bardzo wysoko oprocentowanym. Konta mentalne dzielą się na trzy podstawowe grupy, ze względu na przeznaczenie lokowanych na nich pieniędzy. Pierwsze konto obejmuje bieżący dochód (pomniejszony o oszczędności) przeznaczany na bieżącą konsumpcję. Na drugim gromadzone są aktywa (skumulowane oszczędności) przeznaczone na inny cel niż emerytalny. Trzecie służy do oszczędzania na cele emerytalne.

W ramach behawioralnej hipotezy cyklu życia mieści się także koncepcja ramowania (*framing*). Zakłada ona, że sposób prezentacji problemu wpływa na jego percepcję. Zidentyfikowana na gruncie teorii perspektywy (Kahneman, Tversky) awersja do strat polegająca na tym, że strata tej samej kwoty będzie odczuwana boleśniej niż uzyskania równego jej dochodu (Rysunek 2), może być wykorzystana przy „ramowaniu" wyborów finansowych.

Mimo że wskazane modele konsumpcji i oszczędności wykluczają się w wielu kwestiach, istnieje możliwość dokonania syntezy, znalezienia elementów wspólnych. Rację miał bez wątpienia Keynes – wydatki są zależne od dochodów. Trafnie zauważył Deusenberry, że wydatki zależą od środowiska, w którym się żyje. Friedman i Modigliani również słusznie zauważyli, że człowiek w długim okresie chce utrzymywać wydatki na pewnym poziomie, zgodnym z jego standardem życiowym. Ale rację mieli również Shefrin i Thaler, wskazując, na podstawie eksperymentów psychologicznych i badań ankietowych, na mechanizmy, w jaki sposób faktycznie podejmowane są wybory między konsumpcją a oszczędzaniem (nie zawsze w sposób racjonalny i konsekwentny).

Rzeczywiście, w cyklu życia dochodzi do wygładzania konsumpcji w czasie, ale jest to wygładzanie konsumpcji w różnych częstotliwościach. Ludzie na ogół starają utrzymywać stały poziom wydatków, ale nie zawsze to się udaje. Konsumpcja podąża za dochodem. Na przestrzeni życia dochody przybierają formę odwróconej krzywej u-kształtnej. Część dochodów w okresie aktywności zawodowej jest finansowana ze źródeł zewnętrznych (np. kredyty), na emeryturze korzysta się z oszczędności (a w razie ich braku – ogranicza konsumpcję).

Na poziom wydatków wpływają czynniki zewnętrzne (cykl koniunkturalny, inflacja, podatki i opłaty etc.) i wewnętrzne – stan zdrowia, wielkość gospodarstwa domowego, czynniki psychologiczne – w tym samokontrola i rachunkowość mentalna. Model cyklu życia nie może być traktowany jako sztywna konstrukcja, bo każdy człowiek jest inny, ale w sposób elastyczny, jako zbiór wskazówek, jak kształtować konsumpcję i oszczędności w czasie, aby osiągnąć dla siebie i innych osób z naszego gospodarstwa domowego jak najwięcej pożytku i satysfakcji (nie tylko korzyści materialnych).

Powróćmy teraz do postawionego w tytule pytania: czy wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych przyczyni się do lepszego rozłożenia konsumpcji i oszczędności w czasie, „wygładzenia konsumpcji" (*consumption smoothing*), co zresztą jest jednym z celów funkcjonowania systemu emerytalnego?

W razie powodzenia tego programu można założyć, że znacząco zwiększy się poziom uczestnictwa w dodatkowych, zakładowych systemach emerytalnych (dotychczas funkcjonujące pracownicze programy emerytalne – PPE obejmują tylko ok. 2,5% ogółu zatrudnionych). Konstrukcja programu sprzyja lepszemu rozłożeniu konsumpcji w czasie i generowaniu długoterminowych oszczędności. Także w fazie wypłat (od 60 roku życia uczestnika PPK) przewidziano rozwiązanie, które ułatwi stopniową dekumulację zgromadzonych środków. Jednorazowo można będzie wypłacić 25% zgromadzonej kwoty, pozostała część w ratach przez 10 lat. Nie chroni to co prawda tak jak wypłata w formie renty dożywotniej

(annuitetu) przed ryzykiem długowieczności (dłuższej niż oczekiwano długości życia i przedwczesnego wyczerpania dodatkowych oszczędności na starość), ale przynajmniej przed pokusą zbyt wczesnego skonsumowania oszczędności z PPK.

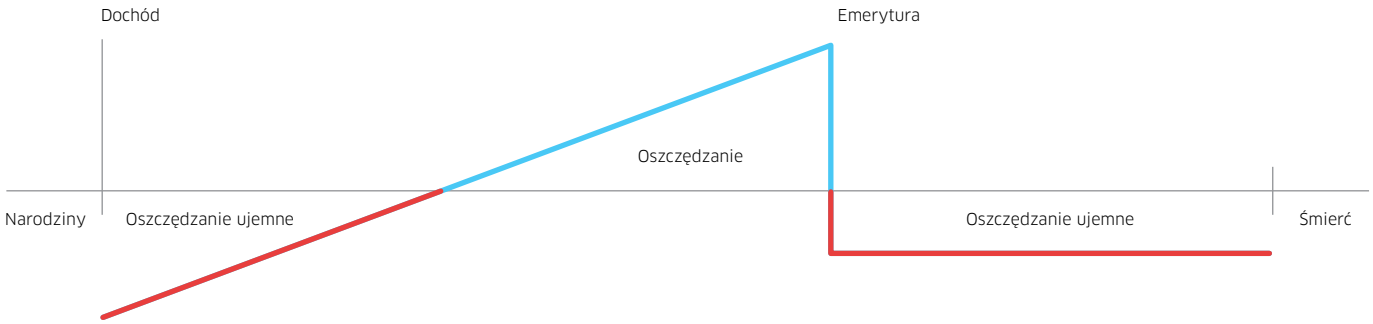
Automatyczny zapis do PPK i bodźce behawioralne skłaniające do pozostania w nim rzeczywiście mogą pomoc w lepszym rozłożeniu konsumpcji i oszczędności w cyklu życia polskich pracowników. Choćby z tego względu program ten zasługuje na wsparcie.

dr hab. Marek Szczepański, prof. PP,
kierownik Katedry Nauk Ekonomicznych Wydziału Inżynierii Zarzadzania Politechniki Poznańskiej, współpracownik Instytutu Emerytalnego

RYSUNEK 1

Dochód, majątek i konsumpcja w modelu cyklu życia Modliglianiego

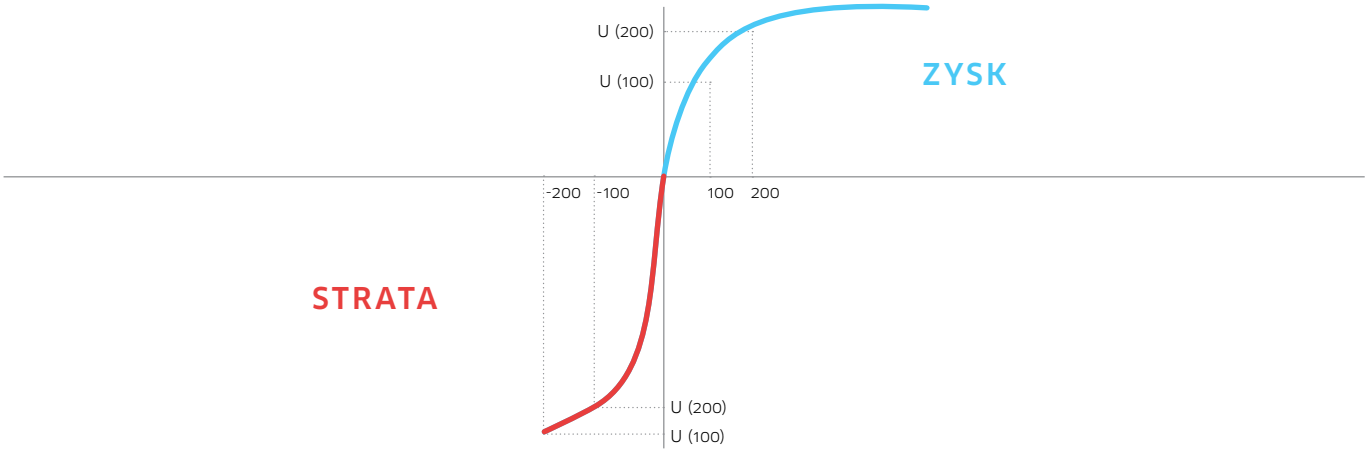
Źródło: opracowanie własne



RYSUNEK 2

Funkcja użyteczności w teorii perspektywy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Tyszka, T. Zaleśkiewicz, Racjonalność decyzji, PWE, Warszawa 2001, s. 53.



BADANIA

Czy PPK poprawią wynik Polski w MMGPI?

Andrzej Narkiewicz

fot. Filip P-B

Polski system emerytalny znalazł się po raz kolejny u progu reformy. Zmiany, jakim nasz system podlegał w ostatnich kilkunastu latach, miały zawsze jakieś elementy kontrowersyjne, a efekty ich wprowadzenia często nie były jednoznacznie pozytywne dla pracujących i emerytów. Padały zarzuty dodatkowego komplikowania systemu i osiąganych nikłych efektów (za przykład może służyć wprowadzanie IKE, czy IKZE) lub zwiększania przyszłych obciążeń ZUS, czy oskarżenia o zawłaszczanie przez państwo prywatnych środków (przeniesienie do ZUS części aktywów OFE).

Teraz czekają na nas pracownicze plany kapitałowe. Ustawa o PPK została uchwalona przez polski Parlament, podpisana przez Prezydenta i wchodzi w życie z początkiem przyszłego roku. Przygotowanie nowych przepisów zajęło rządowi znacznie więcej czasu niż pierwotnie zakładano. Przesunięcie o rok daty wejścia pomysłu PPK w życie miało umożliwić przygotowanie odpowiednio dobrych przepisów i wprowadzenie produktów, które poprawią jakość polskiego systemu emerytalnego, a przede wszystkim wpłyną pozytywnie na wysokość emerytur, jakie będą otrzymywać osoby pracujące po zakończeniu kariery zawodowej.

Analizując nawet pobieżnie przepisy ustawy o PPK, można stwierdzić, że jej twórcy podążali logiką i układem starej ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, a sama ustawa jest skomplikowana i nie precyzuje jasno wielu kwestii. Za przykład mogą posłużyć regulacje dotyczące podziału obowiązków administracyjnych pomiędzy podmiot zatrudniający (pracodawcę) a firmę zarządzającą, czy kryteriów i sposobu wyboru firmy zarządzającej, także w przypadku braku porozumienia z reprezentacją pracowników – zostawiając pole dla interpretacji, czy pracodawca będzie musiał przeanalizować oferty wszystkich dostawców, czy tylko wybranych. Instytucje finansowe twierdzą, że z punktu widzenia pracodawcy administracja PPK będzie wyzwaniem, jeżeli porównać ją do prostej, a dotychczas krytykowanej administracji PPE.

Instytucje finansowe twierdzą, że z punktu widzenia pracodawcy administracja PPK będzie wyzwaniem, jeżeli porównać ją do prostej, a dotychczas krytykowanej administracji PPE

Niezależnie od tego, że projekt ustawy nie jest bliski doskonałości, pewne jest to, że zwiększy popularność dodatkowego oszczędzania na przyszłą emeryturę. W sytuacji demograficznej, w jakiej znajduje się Polska, przy braku zaufania do instytucji finansowych i niskiej skłonności do oszczędzania, rozwiązanie o takim charakterze jak PPK, z automatycznym zapisem pracowników do systemu, powinno zostać wprowadzone już dawno.

Można polemizować, czy lepsze jest wprowadzenie zupełnie nowego produktu na rynek, czy też modyfikacja istniejących PPE, ale niewątpliwie efekt większej powszechności świadczeń emerytalnych będzie osiągnięty. Czy jednak planowane pracownicze plany kapitałowe mają szanse istotnie poprawić polski system emerytalny? Na to pytanie może częściowo odpowiedzieć próba oceny wpływu PPK na punktację Polski w międzynarodowym badaniu Mercer Melbourne Global Pension Index. Wyniki ostatniej edycji badania zostały opublikowane pod koniec października i zawierają porównanie systemów emerytalnych 34 krajów. Badanie to jest traktowane przez specjalistów i rządzących w wielu krajach jako wyznacznik koniecznych do podjęcia

Największy wpływ na obniżenie rankingu Polski miały zmiany w drugim filarze systemu i przeniesienie aktywów OFE do ZUS

Polska reformując system emerytalny po raz pierwszy stosuje się do części rekomendacji przedstawionych w badaniu

działań zmierzających do poprawy funkcjonowania systemu emerytalnego danego kraju. Co istotne, polski system emerytalny jest przedmiotem tego porównania od wielu już lat.

Metodologia badania i kryteria oceny systemów emerytalnych w badaniu MMGPI 2018

W badaniu Melbourne Mercer Global Pension Index system emerytalny każdego kraju jest oceniany w skali od 0 do 100 punktów. Całkowita wartość indeksu jest średnią ważoną trzech kryteriów: adekwatności, wypłacalności w długim terminie i bezpieczeństwa prawnego systemu.

Najwyższą wagę ma kryterium adekwatności, w ramach którego analizuje się, między innymi, czy zapewniane przez kraj świadczenia emerytalne są na odpowiednim poziomie, czy system zachęt podatkowych sprzyja budowaniu oszczędności emerytalnych, czy emerytury pochodzą z wielu źródeł. Badanie uwzględnia również plany emerytalne oferowane przez pracodawców (odpowiednik pracowniczych programów emerytalnych lub pracowniczych planów kapitałowych) w kalkulacji tzw. stóp zastąpienia netto. Kryterium adekwatności ma wagę 40 procent w całym indeksie.

Drugim pod względem ważności kryterium jest wypłacalność systemu w długim terminie. Analizowane jest ono na podstawie kilku wskaźników oceniających czy system emerytalny zbudowany jest w sposób, który gwarantuje wypłacalność świadczeń w przyszłości. To kryterium ma wagę 35 procent.

Trzecie kryterium, którym jest bezpieczeństwo prawne systemu, koncentruje się na obszarze prywatnych oszczędności i bada, na podstawie różnych wskaźników, jak „wiarygodny" i trwały jest ten element systemu. Decydującą rolę w ocenie odgrywa tutaj skuteczny system prawny i efektywny nadzór państwa. W tym kryterium waga wynosi 25 procent.

W sumie, w ocenie pojedynczych krajów uwzględnia się ponad 40 indywidualnych wskaźników oceniających szczegółowo wszystkie istotne elementy ich systemów emerytalnych. Krótki opis tych wskaźników zawiera Tabela 2.

Pozycja Polski w rankingu w 2018 roku

W tym roku Polska znalazła się na 24 miejscu wśród 34 krajów, których systemy emerytalne były przedmiotem analizy. Należy zauważyć, że pracownicze plany kapitałowe jako nieobowiązujące, nie były brane pod uwagę w badaniu. Szczegółowy ranking wszystkich analizowanych krajów przedstawia Tabela 1.

Polska została zakwalifikowana do czwartej kategorii w siedmiostopniowej skali, czyli do grupy krajów, których systemy emerytalne mają pewne dobre cechy, ale również istotne braki i ryzyka, które powinny zostać wyeliminowane, bo grożą niewypłacalnością systemu.

Niestety, w porównaniu do ubiegłego roku, pozycja Polski obniżyła się o pięć miejsc. Dodatkowo, wartość indeksu dla Polski obecnie jest znacznie niższa niż w 2011 roku, kiedy Polska była przedmiotem badania po raz pierwszy. Zmiany wartości indeksu dla Polski na przestrzeni lat prezentuje Wykres 1.

Największy wpływ na obniżenie rankingu Polski miały zmiany w drugim filarze systemu i przeniesienie aktywów OFE do ZUS, co wpłynęło na zmniejszenie poziomu oszczędności emerytalnych zakumulowanych w aktywach mających rzeczywisty potencjał wzrostu, co jest jedną z ważniejszych miar oceny „wypłacalności systemu", jak również w ujęciu konstrukcji systemu w ramach kryterium „adekwatności".

Należy zauważyć, że wiele krajów, również tych ocenionych znacznie lepiej niż Polska, lub nawet znajdujących się w grupie liderów badania, nie ustaje w poprawianiu swoich systemów emerytalnych, co znajduje odzwierciedlenie we wzroście punktacji w poszczególnych edycjach badania. Niestety, dotychczas przeprowadzane w Polsce reformy nie wpływały pozytywnie na ocenę Polski w badaniu, a jednokrotnie odnotowana

W przyszłości bardzo prawdopodobne jest podniesienie poziomu obowiązkowych składek do PPK

poprawa punktacji była wynikiem zmian w jego metodologii.

Nieodłączną częścią raportu są bardzo krótkie i zwięzłe rekomendacje działań, które poprawiłyby system emerytalny danego kraju, jak również wpłynęły pozytywnie na wzrost punktacji w badaniu.

Dla Polski autorzy raportu rekomendują, prawie niezmiennie od lat, te same działania:

- wprowadzenie wieku emerytalnego odzwierciedlającego zmiany demograficzne, czyli utrzymanie niedawno zmienionego wieku emerytalnego na poziomie 67 lat dla obu płci
- upowszechnienie dobrowolnych systemów gromadzenia oszczędności długoterminowych,
- utrzymanie istotnej roli II filara systemu emerytalnego (OFE),
- podniesienie poziomu minimalnych emerytur i publicznego wsparcia najbiedniejszych emerytów,
- stymulowanie zwiększenia poziomu oszczędności gospodarstw domowych i promowanie pracowniczych planów emerytalnych,
- zaostrzenie kryteriów wypłat z pracowniczych i indywidualnych form gromadzenia środków na cele emerytalne, tak aby oszczędności nie mogły być wypłacane w formie jednorazowych wypłat,
- zwiększenie poziomu składek odprowadzanych do OFE (innych kapitałowych elementów systemu), tak aby istotnie wzrastała wartość aktywów z roku na rok,
- zwiększenie poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, szczególnie osób w wieku starszym.

Analizując przepisy ustawy wprowadzającej pracownicze plany kapitałowe, można stwierdzić, że Polska reformując system emerytalny po raz pierwszy stosuje się do części rekomendacji przedstawionych w badaniu. Niewątpliwie sam fakt wprowadzenia obowiązkowych dla wszystkich pracodawców w Polsce pracowniczych planów kapitałowych w sposób oczywisty upowszechni dobrowolne systemy gromadzenia oszczędności długoterminowych. Ten efekt upowszechnienia staje się widoczny nawet przed wejściem przepisów w życie – poprzez zauważalny wzrost zainteresowania pracodawców pracowniczymi programami emerytalnymi (PPE) i większą liczbą zarejestrowanych już w tym roku takich programów. Niezależnie czy będą to PPE, czy PPK, ale oferowane powszechnie, zwiększą liczbę źródeł dochodu na emeryturze.

Automatyczny zapis osób zatrudnionych do PPK spowoduje objęcie nim większej populacji, niż pozostawiona w PPE dobrowolność przystąpienia. Dodatkowo składki gromadzone w PPK, w dłuższym okresie, może jeszcze nie w początkowych latach funkcjonowania PPK, istotnie zwiększą poziom oszczędności emerytalnych. Podobnie wzrost wartości środków inwestowanych w ramach aktywów mających potencjał wzrostu (co dotyczy dużej części aktywów inwestowanych w ramach PPK), wpływa dodatnio na ocenę danego kraju w badaniu MMGPI w ramach kryterium „Wypłacalności systemu w długim okresie" i częściowo poprzez zwiększenie stóp zastąpienia również w kryterium „Adekwatności" systemu.

Kolejnym czynnikiem poprawiającym ocenę polskiego systemu będzie ograniczenie w PPK wypłat jednorazowych i wprowadzenie dziesięcioletniego okresu wypłaty 75% środków, co było postulowane przez autorów raportu.

Podsumowując, samo wprowadzenie PPK wpłynie korzystnie na pozycję Polski w rankingu Melbourne Mercer Global Pension Index, a ich upowszechnienie i towarzyszący temu wzrost skumulowanych aktywów będzie również wpływał na podniesienie punktacji w przyszłości, ale niestety nie będzie to zmiana, która pozwoli na znaczne przesunięcie w górę rankingu, do krajów z najlepszymi systemami emerytalnymi. Jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia, gdyż pozostałe rekomendacje zawarte w raporcie, takie jak wprowadzenie równego wieku emerytalnego dla obu płci na poziomie 67 lat, czy utrzymanie istotnej roli otwartych funduszy emerytalnych, jako niezależnego dodatkowego źródła emerytury, nie wydają się być przedmiotem zainteresowania rządzących, chociaż wygląda na to, że jest polityczna szansa na podniesienie poziomu minimalnych emerytur.

Natomiast w przyszłości bardzo prawdopodobne jest podniesienie poziomu obowiązkowych składek do PPK, szczególnie jeżeli zaobserwujemy podobne praktyki wielu krajach, które wprowadzały podobne do PPK rozwiązania, a które w większości, po kilku latach, kilkakrotnie podniosły poziom obowiązkowych składek dla pracodawców. Sądzę, że po kilku latach od wprowadzenia PPK i po którychś z kolejnych wyborów parlamentarnych, polski rząd skorzysta z inspiracji innych krajów i podniesie stopniowo składki do poziomu bliższego 8-10% wynagrodzenia. Szczególnie jeżeli okaże się, że większość pracodawców będzie opłacać składkę na poziomie minimalnym 1,5% wynagrodzenia, a pracownicy na poziomie 2% – co nie zwiększy istotnie stóp zastąpienia i nie pozwoli traktować PPK jako alternatywy dla publicznego systemu emerytalnego.

Andrzej Narkiewicz
członek zarządu Mercer Polska,
członek globalnego zespołu tworzącego MMGPI

TABELA 1

Wyniki MMGPI 2018

Pozycja w rankingu	Kraj	Wartość całkowita indeksu	Adekwatność	Wypłacalność	Bezpieczeństwo prawne
1	Holandia	80.3	75.9	79.2	88.8
2	Dania	80.2	77.5	81.8	82.2
3	Finlandia	74.5	75.3	61	92.1
4	Australia	72.6	63.4	73.8	85.7
5	Szwecja	72.5	67.6	72.6	80.2
6	Norwegia	71.5	71.5	58.1	90.2
7	Singapur	70.4	64.4	69.5	81.2
8	Chile	69.3	59.2	73.3	79.7
9	Nowa Zelandia	68.5	65.4	63.4	80.6
10	Kanada	68	72.1	56	78.2
11	Szwajcaria	67.6	58	67.5	83.2
12	Niemcy	66.8	79.9	44.9	76.6
13	Irlandia	66.8	79	45.9	76.6
14	Kolumbia	62.6	68.4	50.1	70.9
15	Wielka Brytania	62.5	57.8	53.4	82.9
16	Peru	62.4	68	54.2	65.1
17	Francja	60.7	79.5	42.2	56.5
18	Arabia Saudyjska	58.9	61.6	53.3	62.6
19	USA	58.8	59.1	57.4	60.2
20	Malezja	58.5	45.2	60.5	77.1
21	Brazylia	56.5	72.5	28.5	70.1
22	Hong Kong	56	39.4	54.9	84.2
23	Hiszpania	54.4	68.7	27.8	68.6
24	**Polska**	**54.3**	**53.8**	**46.2**	**66.4**
25	Austria	54	68.1	21.5	76.7
26	Indonezja	53.1	47.3	49.5	67.4
27	Włochy	52.8	67.7	20.1	74.5
28	RPA	52.7	41.9	46.8	78.2
29	Japonia	48.2	54.1	32.4	60.7
30	Korea Południowa	47.3	45.4	48.1	49.3
31	Chiny	46.2	53.4	38	46
32	Meksyk	45.3	37.3	57.1	41.6
33	Indie	44.6	38.7	43.8	55.2
34	Argentyna	39.2	40.8	33.8	44.1
	Średnia	**60.5**	**61.1**	**52**	**71.6**

TABELA 2

Kryteria i wskaźniki badania MMGPI

ADEKWATNOŚĆ ŚWIADCZEŃ (40% indeksu)

- Wysokość świadczeń emerytalnych i stopy zastąpienia
- Poziom oszczędności
- Wielofilarowość systemu
- Ulgi podatkowe dla składek dobrowolnych
- Aktywa z potencjałem wzrostu wartości
- Poziom minimalnych emerytur

WYPŁACALNOŚĆ (35% indeksu)

- Powszechność systemu prywatnego
- Całkowita wartość aktywów odłożonych na cele emerytalne w relacji do PKB
- Wysokość obowiązkowych składek emerytalnych
- Demografia
- Dług publiczny
- Wiek emerytalny

BEZPIECZEŃSTWO PRAWNE SYSTEMU (25% indeksu)

- Regulacje prawne
- Nadzór państwowy
- Ochrona emerytów i oszczędzających
- Komunikacja
- Ograniczanie kosztów obciążających aktywa emerytalne

WYKRES 1

Punktacja Polski w poszczególnych latach badania

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
58.6	58.2	57.9	56.4	56.2	54.4	55.1	54.3

TABELA 3

Ocena jakościowa systemów emerytalnych poszczególnych krajów

Ocena	Wartość indeksu	Kraje	Opis
A	>80	Holandia, Dania	System najwyższej klasy, zapewniający wysokie świadczenia, bez zagrożeń wypłacalności, należycie zabezpieczający interes uczestników.
B+	75–80	Żaden z analizowanych krajów nie osiągnął odpowiedniej wartości indeksu	System o solidnych podstawach i wielu dobrych cechach, ale w paru obszarach wymagający zmian, aby być zakwalifikowanym do oceny A.
B	65–75	Finlandia, Australia, Szwecja, Norwegia, Singapur, Chile, Nowa Zelandia, Kanada, Szwajcaria, Irlandia, Niemcy	
C+	60–65	Kolumbia, Wielka Brytania, Peru, Francja	System, który ma pewne dobre cechy, ale również istotne braki i ryzyka, które powinny być wyeliminowane. Bez wprowadzenia zmian istnieje ryzyko niewypłacalności.
C	50–60	Arabia Saudyjska, USA, Malezja, Brazylia, Hong Kong, Hiszpania, Polska, Austria, Indonezja, Włochy, RPA	
D	35–50	Japonia, Korea Płd., Chiny, Meksyk, Indie, Argentyna	System, który ma pewne pożądane cechy, ale też poważne słabości. Bez ich usunięcia funkcjonowanie systemu jest zagrożone.
E	<35	Żaden z analizowanych krajów nie osiągnął odpowiedniej wartości indeksu	System we wczesnej fazie wprowadzania lub nie istnieje.

ANALIZA

Rola przedstawicieli zatrudnionych w tworzeniu PPK

dr Marcin Wojewódka

Uchwalona przez Sejm 4 października 2018 roku ustawa o pracowniczych planach kapitałowych uwzględnia fakt istnienia w zakładach pracy przedstawicielstw pracowniczych. Ich rola oraz realny wpływ na to, co się będzie działo w poszczególnych zakładach pracy, mogą się okazać jednym z kluczowych czynników sukcesu PPK, rozumianego jako powszechna partycypacja osób zatrudnionych. Dlatego warto przyjrzeć się temu, czy w ustawie o PPK ustawodawca wprowadził mechanizmy, które efektywnie wspomogą ten cel. Ustawodawca przewidział rolę dla przedstawicieli osób zatrudnionych zarówno na etapie tworzenia PPK w danym zakładzie pracy, jak też w zakresie ustalenia warunków finansowych danego PPK.

Rodzaje przedstawicielstw osób zatrudnionych w PPK

Powszechnie obowiązujące w naszym kraju przepisy, w tym przede wszystkim Konstytucja, przewidują możliwość aktywnego funkcjonowania przedstawicielstw osób zatrudnionych na terenie zakładów pracy. Zasadniczą, instytucjonalną formą takiego przedstawicielstwa są związki zawodowe, które z mocy prawa stanowią reprezentację wszystkich osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy, bez względu na to, czy dany pracownik jest członkiem związku zawodowego, czy też nim nie jest. Co do zasady, w zakładach pracy, w których działają organizacje związkowe, posiadają one, zgodnie z przepisami powszechnymi, pierwszeństwo w zakresie reprezentowania zbiorowych interesów pracowników przed innymi gremiami. Związki zawodowe nie są jednakże jedyną, przewidzianą polskimi przepisami, formą przedstawicielstwa osób zatrudnionych, jaka może istnieć u danego pracodawcy.

Takim gremium może być na przykład rada pracowników, powołana zgodnie z przepisami Ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, jak też różnego rodzaju gremia powoływane ad hoc. Są to na przykład przedstawiciele pracowników powołani w trybie art. 3 ust. 5 Ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, czy też na przykład pracownik wybrany przez załogę do reprezentowania jej interesów w trybie art. 8 ust. 2 Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ustawa o PPK w treści art. 7 ust. 4 stanowi, że u pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa, partnerem dla podmiotu zatrudniającego w wyborze instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, będzie reprezentacja osób zatrudnionych, wyłoniona w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym. W praktyce ustawodawca przewiduje realny wpływ przedstawicielstw pracowniczych na to, co się będzie działo w PPK w każdym zakładzie pracy, bez względu na fakt działania związków zawodowych.

Kto ustala tryb wyboru niezwiązkowej reprezentacji osób zatrudnionych

Wskazany powyżej przepis ustawy o PPK stanowi literalnie, że niezwiązkowa reprezentacja osób zatrudnionych wyłaniana jest w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym. Przy czym należy wskazać, że ustawodawca nie reguluje w żaden bardziej szczegółowy sposób ani trybu wyłonienia przedmiotowej reprezentacji osób zatrudnionych, ani też jej relacji w stosunku do innych, w tym już istniejących w danym zakładzie pracy, przedstawicielstw pracowniczych. Nie może przy tym ulegać wątpliwości, że jedynym podmiotem uprawnionym do wyłonienia przedstawicieli osób zatrudnionych, są sami pracownicy. Dlatego też to oni, a nie jakikolwiek inny organ – np. pracodawca – powinni móc wypowiedzieć się wyłaniając swoich przedstawicieli. To osoby zatrudnione są źródłem umocowania ich przedstawicieli, i to wola tych osób zatrudnionych powinna decydować o wyborze ich przedstawicielstwa. Ustawodawca nie zastrzegł przy tym, aby sam tryb wyłonienia reprezentacji osób zatrudnionych dla celów PPK, był ustalony przez same osoby zatrudnione. Nie ma w tym zakresie żadnych przeszkód, aby z inicjatywą ustalenia trybu przyjętego w danym podmiocie zatrudniającym wyszedł ten podmiot, proponując

Ustawodawca przewidział rolę dla przedstawicieli osób zatrudnionych zarówno na etapie tworzenia PPK w danym zakładzie pracy, jak też w zakresie ustalenia warunków finansowych danego PPK

określone rozwiązanie. Jednakże rozwiązanie to musi zostać zaakceptowane, czy też w swoisty sposób uwierzytelnione, przez same osoby zatrudnione. Może odbyć się to już w trakcie samego aktu wyłonienia przedstawicieli osób zatrudnionych, jak też wcześniej, w momencie ustalania trybu przedmiotowego wyłonienia.

Możliwe tryby wyłonienia przedstawicieli osób zatrudnionych

W praktyce można się spodziewać, że często tryb wyłonienia przedstawicieli osób zatrudnionych dla celów PPK, będzie proponowany przez sam podmiot zatrudniający, a następnie osoby zatrudnione będą potwierdzały swoją zgodę na zaproponowaną formę, włączając się w jej wykonanie. Prawidłowym postępowaniem będzie zarówno przeprowadzenie wyborów powszechnych przedstawicieli osób zatrudnionych, przez same osoby zatrudnione, jak też przyznanie przez osoby zatrudnione uprawnienia do bycia przedstawicielstwem osób zatrudnionych dla celów PPK jakiemuś już istniejącemu gremium, np. wspomnianej radzie pracowników. W tym ostatnim przypadku, należy jednak zastrzec jednoznacznie, że ewentualne uprawnienie do bycia reprezentacją osób zatrudnionych dla celów PPK musi wynikać z decyzji samych osób zatrudnionych, np. wyrażonej przez aklamację propozycji przedstawionej przez podmiot zatrudniający, a nie z bezpośredniej decyzji podjętej samodzielnie przez podmiot zatrudniający.

Mamy tutaj bowiem do czynienia z praktycznym zastosowaniem rzymskiej zasady *Nemo plus iuris in alium transferre potest quam ipse habet* (nikt nie może przenieść na drugą osobę więcej praw, aniżeli sam posiada). W konsekwencji za prawidłowe należy uznać zaproponowanie pracownikom, przez podmiot zatrudniający przyznania uprawnień przedstawicielstwa osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK funkcjonującej radzie pracowników. Powyższe może przybrać formę wystosowania do osób zatrudnionych odpowiedniego pisma, ogłoszenia lub korespondencji drogą poczty elektronicznej wraz ze wskazaniem powyższej propozycji oraz prośbą o ustosunkowanie się, potwierdzenie lub zanegowanie przedmiotowej propozycji. Nie ma przy tym przeciwwskazań, aby podmiot zatrudniający zaproponował określony sposób wypowiedzenia się przez osoby zatrudnione, w tym także przyjęcie, że brak wyraźnego sprzeciwu na propozycję podmiotu zatrudniającego będzie oznaczał dorozumianą zgodę na przedstawioną przez podmiot zatrudniający propozycję.

Konsultacyjna rola na etapie tworzenia PPK

Rola przedstawicieli osób zatrudnionych w przypadku tworzenia PPK ma jednak w istocie charakter konsultacyjny. Mimo, że ustawodawca wskazał, że podmiot zatrudniający zobowiązany jest do dokonania wyboru instytucji finansowej zarządzającej danym PPK w porozumieniu z przedstawicielami osób zatrudnionych, to obowiązek ten ma jedynie charakter czasowy. To jest – znajduje zastosowanie tylko przez okres pierwszych dwóch miesięcy tworzenia PPK. A to z tego powodu, że zgodnie z przepisami, w razie braku osiągnięcia porozumienia między podmiotem zatrudniającym a reprezentacją osób zatrudnionych co do wyboru instytucji finansowej na miesiąc przed terminem, w którym podmiot zatrudniający jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, decyzję w tym zakresie podejmuje samodzielnie podmiot zatrudniający.

Jeśli porozumienie co do wyboru instytucji finansowej zostanie osiągnięte, powinno ono zostać odpowiednio udokumentowane. Przy czym, mając na uwadze fakt, że przedstawiciele osób zatrudnionych nie są stroną żadnej z umów składających się na PPK, to jest ani umowy o zarządzanie PPK, ani umowy o prowadzenie PPK, to przedmiotowe porozumienie powinno zostać udokumentowane w odrębnym dokumencie. Przepisy nie przewidują przy tym żadnej formy szczególnej dla przedmiotowego porozumienia. Natomiast jeśli porozumienia nie udało się osiągnąć, to podmiot zatrudniający powinien być w stanie udokumentować podejmowanie przez niego prób osiągnięcia przedmiotowego porozumienia, na przykład w formie składanych reprezentacji osób zatrudnionych ofert uzgodnienia instytucji finansowej zarządzającej PPK.

Papierek lakmusowy PPK

W odróżnieniu od innych znanych rozwiązań, jak pracowniczy program emerytalny czy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, rola przedstawicieli osób zatrudnionych w PPK ma charakter wyłącznie konsultacyjny. W praktyce oznacza to, że podmiot zatrudniający może teoretycznie zignorować stanowisko przedstawicieli osób zatrudnionych i samodzielnie wybrać instytucję finansową, określając też warunki prowadzonego PPK. W praktyce nie powinien jednak tak postępować, gdyż postawa w stosunku do PPK każdej reprezentacji osób zatrudnionych, bez względu na to czy jest to związek zawodowy czy reprezentacja niezwiązkowa, będzie miała duże znaczenie dla sukcesu PPK mierzonego liczbą uczestników.

dr Marcin Wojewódka
członek zarządu Instytutu Emerytalnego

SYSTEMY EMERY-TALNE

Przegląd systemów emerytalnych

Wojciech Kiermacz

fot. Filip P-B

System emerytalny w Austrii jest bardzo korzystny dla obecnych emerytów

Austriacki system emerytalny, czyli hojność na glinianych nogach

80% średnich zarobków i 14 wypłat w roku w ramach państwowej emerytury. Austriacki emeryt dostaje nawet o blisko 40% wyższe świadczenie od Niemca. Pytanie dlaczego i czy ten system ma szansę się utrzymać?

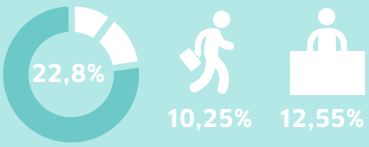
W Austrii występuje poważny problem demograficzny:

- W 2015 roku na 100 osób w wieku pracującym przypadało prawie 31 emerytów, w 2050 będzie to już prawie 60 emerytów. To wyraźnie powyżej średniej dla krajów OECD.
- Jedna kobieta rodzi średnio 1,47 dziecka. To daje 201 pierwsze miejsce na 224 krajów.
- Wiek emerytalny jest niski jak na warunki europejskie. Wynosi 65 lat dla mężczyzn i 60 dla kobiet.

Niemiec płakał

Informacje płynące z rubryki „kilka faktów" wskazują na raj emerytalny w samym środku Europy. Zwłaszcza jeśli porównamy te świadczenia z sąsiednimi Niemcami. W 2015 roku średnia emerytura Austriaka wyniosła 1231 euro brutto miesięcznie, a po uwzględnieniu dwóch premii 1436 euro. Niemiec mógł liczyć tylko na 909 euro. Powodów takiego stanu rzeczy jest kilka – mimo wszystko nieco lepsza struktura demograficzna austriackiego społeczeństwa, wyższe składki obowiązkowe na ubezpieczenie emerytalne, większy udział w systemie osób pracujących i w końcu dopłaty państwowe.

AUSTRIA – KILKA FAKTÓW



Podstawą dochodu austriackiego emeryta i emerytki są **środki z państwowego ubezpieczenia emerytalnego**. W Austrii wszyscy pracownicy opłacają składki, w tym osoby samozatrudnione i tzw. freelancerzy. Wyjątkiem są urzędnicy, których emerytury finansowane są z innej puli. **Składki na ubezpieczenie stanowią 22,8%** wynagrodzenia brutto. Z tego pracownik ponosi ciężar w wysokości **10,25%**, a **12,55%** wpłaca pracodawca. Dodatkowo, do emerytury dokłada się państwo. Wszyscy urodzeni po 1955 roku mają indywidualne konto emerytalne. Za każdy rok, w którym byli zatrudnieni, przypisuje się im 1,78% rocznego wynagrodzenia brutto.[1]

Maksymalna kwota emerytury z tytułu państwowego ubezpieczenia może wynosić niespełna **5000 euro brutto miesięcznie**. Minimalna emerytura dla osób samotnych wynosi nieco ponad **909 euro** (lub 1022 euro, jeżeli składki były opłacane przez przynajmniej 30 lat). I teraz ciekawostka – w Austrii standardem jest otrzymywanie 14 pensji w roku. Po przejściu na emeryturę również można liczyć na dodatkowe dwie wypłaty w roku. Ogólny cel, jaki przyświeca systemowi to realizacja reguły 80/45/65, co oznacza stopę zastąpienia na poziomie 80% brutto przeciętnego wynagrodzenia dla tych, którzy opłacali składki przez 45 lat i przeszli na emeryturę w wieku 65 lat.[2]

Przyszłość systemu

Austriacki system emerytalny został oceniony nisko w corocznym raporcie Mercera dotyczącym systemów emerytalnych w 34 krajach świata. Na 100 punktów zdobył łącznie tylko 54 pkt. To minimalnie mniej od Polski (54,3 pkt), a między nim a systemami w Holandii, Danii czy Australii, będących wzorem do naśladowania, jest przepaść. Jeśli popatrzymy na poszczególne oceny, które składają się na sumaryczny ranking, od razu zauważymy winowajcę – kuleje sub-indeks „Zrównoważony rozwój", w którym przyznano tylko niespełna 21,5 pkt na 100 pkt. Analitycy Mercera mówią wprost, że austriacki system emerytalny wymaga reform.

Problem tkwi w hojności. Wydatki na obsługę emerytur są znacznie wyższe od przeciętnej dla krajów rozwiniętych. W 2013 roku wyniosły 13,4% PKB Austrii i w związku ze zmianami demograficznymi będą rosnąć w przyszłości. Obsłużyć trzeba na przykład wysokie emerytury minimalne i renty po zmarłym mężu lub żonie. Ponadto piętą achillesową systemu jest niski wiek emerytalny. W przeciwieństwie do niemieckiego (w której ważną rolę odgrywają prywatne plany pracownicze) dużą słabością w Austrii jest również to, że system jest tam niemal w 100% repartycyjny – składki pracujących są wypłacane na bieżąco emerytom. To sprawia, że prywatne oszczędności osób starszych są na stosunkowo niskim poziomie w porównaniu do innych rozwiniętych krajów europejskich. Jak wynika z raportu OECD „Pension at a Glance" źródła dochodu emerytów w Austrii to w przeszło 80% transfery publiczne. Tylko około 5% pochodzi z wszelkiego rodzaju planów prywatnych. W krajach wysoko ocenionych w rankingu Mercera udział „III filaru" najczęściej jest co najmniej dwukrotnie wyższy.

Wnioski

System emerytalny w Austrii jest bardzo korzystny dla obecnych emerytów. Mają oni zapewnione wysokie świadczenia, ale po drugiej stronie równania są pracownicy i pracodawcy, którzy ponoszą duży ciężar składek, oraz państwo, które dopłaca do systemu. Oparcie go głównie na państwowym ubezpieczeniu i w związku z tym stosunkowo niskie oszczędności prywatne emerytów to kolejny problem do rozwiązania na przyszłość. O niskim wieku emerytalnym – równym polskiemu – nie wspominając.

Japoński system emerytalny,
czyli uczmy się na cudzych błędach

W Kraju Kwitnącej Wiśni sprzedaje się więcej pieluch dla dorosłych niż dla dzieci; etyka pracy, a mówiąc wprost narodowy pracoholizm, nie sprzyja zakładaniu rodzin; z kolei olbrzymie wydatki rządowe i luźna polityka fiskalna doprowadziła do wzrostu długu w relacji do PKB do ponad 250%, co daje Japonii w tym obszarze niechlubne pierwsze miejsce wśród krajów OECD. Społeczeństwo się starzeje – całkowite wydatki na emerytury Japończyków przekroczyły w 2014 roku 10% PKB (to powyżej średniej w krajach rozwiniętych) i w związku z negatywnymi zmianami demograficznymi będą rosły nadal.

Rzut oka na system

Japoński system emerytalny to system repartycyjny i składa się z w uproszczeniu z dwóch filarów. Pierwszy z nich – podstawowy (Kokumin Nenkin, National Pension System) obejmuje wszystkich rezydentów w wieku od 20 do 59 lat. Pozostali (np. osoby starsze, Japończycy mieszkający za granicą) mogą dobrowolnie się do niego dopisać. System opiera się na comiesięcznych składkach w stałej wysokości – w 2018 roku wynoszą one 16,3 tys. jenów miesięcznie, czyli nieco ponad 500 zł. Maksymalna wysokość podstawowej emerytury Japończyka, przy założeniu, że opłacał składki przez 40 lat, to 779,3 tys. jenów rocznie, co daje nieco ponad 2 tys. zł miesięcznie.[4]

Drugi filar to programy skierowane do pracowników etatowych oparte o ich wynagrodzenie. Jest ich pięć. Pracownicy zatrudnieni w sektorze prywatnym należą do programu Kosei Nenkin, zatrudnieni w sektorze publicznym należą jednego z czterech programów Kyosai Nenkin. Ubezpieczeni odprowadzają składki do pewnej wysokości. W przypadku Kosei Nenkin jest to maksymalnie 17,35% miesięcznej pensji brutto, przy czym jej ciężar rozkładany jest równo pomiędzy pracownika i pracodawcę. Pracownicy etatowi otrzymują emeryturę z dwóch filarów – podstawowego (Kokumin Nenkin) i jednego z powyższych. Pracujący w sektorze prywatnym mogą liczyć na emeryturę w wysokości

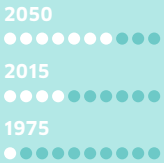
Całkowite wydatki na emerytury Japończyków przekroczyły w 2014 roku 10% PKB

JAPONIA – KILKA FAKTÓW

Obecnie w Japonii żyje ponad **126 mln osób**. Do 2100 roku populacja ma się zmniejszyć do 50 mln osób.

65

Wiek emerytalny wynosi **65 lat**, podczas gdy oczekiwana długość życia jest najwyższa na świecie i wynosi 83,7 lat.[2]



W 1975 roku statystycznie na 100 osób w wieku pracującym przypadało 13 osób w wieku 65 lat lub wyższym; w 2015 roku było to 46 osób; szacuje się, że do 2050 roku będzie to już 78 osób.

Stopa zastąpienia w ujęciu netto wynosi 40% ostatnich zarobków, co klasyfikuje Japonię w ogonie krajów OECD.

JAPONIA – KILKA PROGNOZ

W takich warunkach stworzenie wydajnego systemu emerytalnego wydaje się misją niemożliwą. I faktycznie japoński nie należy do najlepszych. W rankingu Melbourne Mercer Global Pension Index 2018 został oceniony na 48,2 pkt na 100, zostając z tyłu za średnią dla 34 badanych krajów (60,5 pkt), w tym za Polską (54,3 pkt).

W ocenie ekspertów system ma pewne pożądane cechy, ale również istotne słabości i braki, którymi należy się zająć. Bez ulepszeń jego skuteczność i trwałość są wątpliwe. Z raportu wynika, że piętą achillesową są zmiany demograficzne punktowane w sub-indeksie „Zrównoważony rozwój". W tej kategorii zdobył zaledwie 32,4 pkt.

do 30% ich przeciętnego wynagrodzenia netto (przy założeniu odprowadzania składek w pełnym wymiarze lat). Emerytura z programu pracowniczego może być wypłacana już od 60 roku życia, tj. o 5 lat wcześniej niż w przypadku emerytury podstawowej. Obydwie wypłacane są dożywotnio.

Problemy

W opracowaniu przygotowanym przez profesora Charlesa Yuji Horiokę czytamy, że konstrukcja japońskiego systemu emerytalnego ma kilka istotnych wad. Autor wymienia między innymi niekorzystny wpływ na: alokację zasobów między- i wewnątrzpokoleniowych oraz podaż siły roboczej osób starszych i kobiet, wskazuje również, że system w sposób dorozumiany popiera powszechne uchylanie się od płacenia składek emerytalnych. Poniżej zebrane zostały przykłady złego funkcjonowania japońskiego systemu emerytalnego na podstawie opracowania profesora Horioki.

System skonstruowany jest tak, że dożywotnie korzyści płynące z programu pracowniczego dla osób urodzonych przed 1962 rokiem znacząco przekraczają poziom kontrybucji starszych pokoleń do tego programu. W przypadku młodszych pokoleń jest dokładnie odwrotnie. Tak więc pracownicze programy redystrybuują dochody na masową skalę od młodszych pokoleń do starszych.

W związku z tym, że niepracujący partner lub partnerka zatrudnionego na etacie pracownika jest zwolniony z opłacania składek na emeryturę podstawową i pracowniczą, zachęca to do pozostania na bezrobociu. W większości przypadków chodzi o niepracujące kobiety.

W Japonii unikanie wpłat na emeryturę podstawową jest zjawiskiem powszechnym. Szacuje się, że około jedna trzecia osób, które powinny należeć do Kokumin Nenkin, z jakiegoś powodu nie płaci składek. Rząd niewiele robi, żeby egzekwować zaległe wpłaty. W związku z coraz mniejszymi korzyściami, panuje powszechne przekonanie, że emerytura państwowa, w tym ta podstawowa, jest na straconej pozycji i że nie opłaca się opłacać składek. To tylko niektóre wady w funkcjonowaniu japońskiego systemu emerytalnego. Zdaniem profesora Horioki problemy będą się tylko nawarstwiać i pilnie wymagana jest reforma.

Wnioski

W szybko starzejącym się społeczeństwie potrzeba coraz więcej i więcej środków na wypłatę emerytur, a każde najmniejsze niedociągnięcia w funkcjonowaniu systemu mogą przez lata urosnąć do rangi wielkiego problemu. Wydaje się, że należy położyć szczególny nacisk na rozwiązanie problemu w zarodku. Nie da się bowiem stworzyć wydajnego systemu emerytalnego bez przemyślanej polityki prorodzinnej. Japoński rząd robi co może – na przykład w 2010 roku uruchomiony został projekt Ikumen. Ma on zachęcić mężczyzn do zaangażowania się w życie rodzinne i nauczyć ich bycia lepszymi ojcami. To jednak kropla w morzu potrzeb. Jeśli nie wyciągniemy wniosków, Polska może stać się drugą Japonią. Mamy o czym myśleć, bo pod kilkoma względami przypominamy wyspiarzy z Dalekiego Wschodu – mamy podobną stopę zastąpienia (ok. 40% ostatnich zarobków); na 224 kraje zajmujemy 215 miejsce pod względem dzietności – jedna kobieta rodzi przeciętnie 1,35 dziecka.[5] Ślub bierzemy coraz później i rzadziej – przeciętny polski mężczyzna żeni się w wieku 29 lat – o kilka lat później niż na początku okresu transformacji.

Największym problemem Rosji są olbrzymie i ciągle rosnące wydatki na transfery społeczne, w tym przede wszystkim na emerytury

Rosyjski system emerytalny,
czyli rozdmuchany balon świadczeń

Weterani, marynarze, mieszkańcy rejonów arktycznych, narażeni na promieniowanie, a nawet baletnice. Wszyscy mogą liczyć na preferencyjne warunki przejścia na emeryturę w Rosji. Rosyjski system nie został oceniony przez analityków Mercera. Patrząc jednak na to, z jakimi wyzwaniami musi mierzyć się Rosja, prawdopodobnie byłby w ogonie stawki.

Jak to działa?

Rosyjski system emerytalny jest bardzo rozbudowany – składa się na niego kilka części. Pierwsza to emerytury ubezpieczeniowe – to najbardziej powszechny rodzaj świadczenia, z którego korzysta ponad 40 milionów seniorów. Finansowany jest ze składek opłacanych przez pracujących Rosjan. Ich wysokość wynosi 22% wynagrodzenia

ROSJA – KILKA FAKTÓW

W Rosji żyje ponad **142 mln osób** z czego prawie **42,5 mln** osób pobiera różnego rodzaju świadczenia emerytalne.

15,2 MLN

Z uwagi na niski standard życia ponad **15,2 mln seniorów oficjalnie kontynuuje pracę**.

W 2015 roku na 1 osobę w wieku co najmniej 65 lat przypadało 4,2 osoby w wieku produkcyjnym. To więcej niż średnia w krajach OECD (3,6 osoby), ale jest haczyk – wiek emerytalny w Rosji wynosi 60 lat dla mężczyzn i 55 dla kobiet. Według Bloomberga, który przeprowadził badanie uwzględniające faktyczny wiek emerytalny, **na jednego emeryta pracuje tam tylko 2,4 osoby**.

K 76,7 LAT
M 65,9 LAT

Z drugiej strony **spodziewana długość życia w Rosji jest niższa niż w krajach OECD**. Kobiety urodzone w 2015 roku dożyją średnio 76,7 lat, a mężczyźni tylko 65,9.

brutto i w całości są opłacane przez pracodawcę. Wysokość świadczenia jest indeksowana co najmniej o wartość wskaźnika inflacji z poprzedniego roku. W jej ramach mieszczą się trzy różne świadczenia – emerytura old age, emerytura inwalidzka, emerytura dla żony/męża zmarłego żywiciela rodziny. Najbardziej powszechna jest pierwsza z nich. Kwalifikują się do niej mężczyźni w wieku 60 lat i kobiety w wieku 55 lat na podstawie punktacji emerytalnej, która zależy m.in. od stażu pracy i wysokości odprowadzanych składek. Przy czym jest wiele grup społecznych uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Przed Rosją jednak bardzo długa droga – na razie jest to jeden z gorszych krajów do życia na emeryturze

Kolejna część to emerytury państwowe (state pension), które pobierane są przez niespełna 4 mln seniorów w Rosji. To comiesięczne świadczenia skierowane do wybranych grup społecznych mające zrekompensować utracone zarobki po przejściu na emeryturę. Dalej mamy emerytury socjalne, skierowane do bezrobotnych mieszkańców Rosji. Każdą z powyższych części zasadniczo można zaliczyć do pierwszego, repartycyjnego filara emerytalnego. Średnia wysokość państwowego świadczenia w 2017 r. wynosiła 13,7 tys. rubli miesięcznie, co odpowiada około 800 zł.

Istnieje też rozwiązanie na wzór drugiego, bardzo wątłego filara emerytalnego, opartego na funduszach. Każdy pracownik urodzony po 1967 r. może zdecydować, czy chce przeznaczyć 6% swojego wynagrodzenia brutto (z wspomnianych wcześniej 22%) na inwestycję. Przy czym nie jest to typowy filar prywatny. Składki pobierane z wynagrodzeń najpierw trafiają do funduszu emerytalnego Rosji (Pensionniy Fond Rossii), a następnie są ewentualnie przenoszone do wybranego przez pracownika funduszu prywatnego.[6]

Każdemu się należy

Największym problemem Rosji są olbrzymie i ciągle rosnące wydatki na transfery społeczne, w tym przede wszystkim na emerytury. Co ciekawe, żeby sprostać rosnącym wydatkom socjalnym, Rosja tnie środki na edukację, służbę zdrowia, a nawet na wojskowość. W 2019 roku te ostatnie mają wynieść 40 miliardów dolarów, a to mniej więcej tyle samo, co w Niemczech czy Japonii, i o 20% mniej niż we Francji. Wydaje się, że bardziej niż na udziale w globalnym konflikcie zbrojnym Rosji zależy na utrzymaniu poparcia społeczeństwa przyzwyczajonego do rozdmuchanego systemu świadczeń.

Jednym z kluczowych problemów rosyjskiego systemu jest bardzo niski wiek emerytalny. Teoretycznie mężczyźni mogą przejść w emeryturę w wieku 60 lat, a kobiety w wieku 55 lat. W praktyce jednak, średni wiek przejścia na emeryturę mieści się w przedziale 54-58 lat dla mężczyzn i 52-54 lat dla kobiet. Dzieje

się tak z uwagi na wiele uprzywilejowanych grup społecznych. Na przykład wcześniej na emeryturę mogą przejść ci, którzy zatrudnieni byli na ryzykownych stanowiskach (lista jest długa – górnicy, geolodzy, marynarze itd.), a także tancerze baletowi (w wieku 40 lat, choć z mizerną emeryturą). Z pełnych świadczeń emerytalnych korzystać mogą nauczyciele i pracownicy medyczni z co najmniej 25-letnim stażem.

Wiele grup społecznych może liczyć na wyższe od podstawowych świadczenia. Emerytura z pierwszego filara jest wyższa dla tych, którzy ukończyli 80. rok życia lub byli narażeni na promieniowanie radioaktywne. Preferencyjne warunki mają też weterani wojenni lub ci, którzy pracowali w regionach arktycznych.

Zamrożone składki

Rozdmuchany system świadczeń socjalnych wymaga stałego strumienia środków. Aby poradzić sobie z obsługą wypłat w 2014 r. rząd zdecydował o zamrożeniu wkładów kapitałowych do wspomnianego drugiego filara, co jest zgrabnym określeniem na wykorzystanie ich m.in. do bieżącej obsługi wypłat emerytom. W 2016 roku zamrożone składki o równowartości 5,4 mld dolarów zostały zamienione na „rezerwę prezydencką". Prawie połowa z tejże rezerwy została wykorzystana na uratowanie przed bankructwem VEB Banku, który oprócz tego, że był zaangażowany w nieodpowiedzialne inwestycje państwowe, był również jedną z instytucji zarządzających częścią kapitałową emerytur.

Długa droga

Rosyjski rząd podchodzi ostrożnie do delikatnego tematu reformy emerytalnej. Z pierwszej próby poniesienia wieku emerytalnego musiał się wycofać. W marcu odbyły się wybory prezydenckie, w których z rekordowym poparciem wygrał Władimir Putin. Będzie rządzić Rosją do 2024 r. Nową kadencję zaczął od ogłoszenia, że od przyszłego roku wiek emerytalny zacznie wzrastać do 65 lat dla mężczyzn i 63 lat dla kobiet. Efekt? Tysiące protestujących i w konsekwencji złagodzenie zmian. Jak widać, przed Rosją bardzo długa droga – na razie jest to jeden z gorszych krajów do życia na emeryturze.

Wojciech Kiermacz
Analityk
Analizy Online SA

analizy.pl

Cykl „Systemy emerytalne" jest opracowywany we współpracy z Analizami Online

PRZYPISY

1. https://www.focus.de/finanzen/altersvorsorge/rente/selbst-wirtschaftsweiser-war-ueberfragt-staunen-bei--illner-warum-gibt-es-in-oesterreich-40-prozent-mehr--rente_id_6255294.html
2. Florian Blank, Camille Logeay, Erik Türk, Josef Wöss and Rudolf Zwiener: Why Is Austria's Pension System So Much Better Than Germany's?
3. Raport World Health Statistics 2017
4. http://www.nenkin.go.jp/international/english/nationalpension/nationalpension.html
5. CIA – The World Factbook
6. j.w.

NASZYM ZDANIEM

PPK – największe wyzwania pracodawców

Grzegorz Chłopek

19 listopada 2018 r. Prezydent podpisał ustawę o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Oznacza to, że wszystkie firmy powinny zacząć przygotowania do uruchomienia tego programu lub sprawdzić, czy posiadane lub wdrażane przez nich PPE, spełnia wymogi zwalniające z konieczności prowadzenia PPK.

Duże wyzwanie stoi przed największymi firmami, zatrudniającymi co najmniej 250 osób. Dla nich termin wprowadzenia programu jest najkrótszy. Najpóźniej do 27 września 2019 roku muszą podpisać umowę o zarządzanie PPK z wybraną przez siebie instytucją finansową. Mniejsze firmy mają co najmniej o 6 miesięcy dłuższy okres na przygotowania.

Aby proces wdrożenia PPK przebiegł sprawnie firmy muszą przeprowadzić szereg działań, które można podzielić na pięć obszarów. Są to w kolejności:

1. Zaplanowanie dodatkowych wydatków w budżecie
2. Wybranie instytucji finansowej do obsługi PPK
3. Zawarcie umów o prowadzenie PPK w imieniu pracowników
4. Przygotowanie komunikacji dla pracowników
5. Dostosowanie systemów kadrowo-płacowych do obsługi PPK

Proces wyboru zarządzającego pieniędzmi pracowników powinien odbyć się niezwykle starannie

Budżet, czyli największe wyzwanie pracodawców

Nie da się ukryć – wdrożenie PPK jest dodatkowym kosztem dla pracodawcy, zarówno budżetowym jak i operacyjnym. Spróbujmy oszacować, jaki będzie ono stanowiło faktyczny koszt dla firmy zatrudniającej 1 000 osób, ze średnią pensją 4 500 zł, w której uczestniczyć w PPK będzie 75% pracowników. Dodatkowy koszt roczny dla jednej osoby wyniesie minimum 810 zł (wpłaty obowiązkowe w wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto). W skali całej firmy to 608 tysięcy zł (niecałe 51 tysięcy zł miesięcznie).

Wzrost kosztów okołopłacowych wyniesie więc około 0,93%, i co ważne, będzie on rozłożony na dwa lata. Należy bowiem pamiętać, że jeśli podpiszemy umowę o prowadzenie PPK w sierpniu, to obowiązek odprowadzenia wpłat nastąpi dopiero we wrześniu. Oznacza to, że w 2019 roku wzrost kosztów okołopłacowych wyniesie tylko 0,31%. Pozostały wzrost (o 0,62%) zostanie uwzględniony w 2020 roku.

Podpisywanie umów w ostatnim możliwym terminie spowoduje, że w przyszłym roku wpłaty dokonane zostaną tylko w listopadzie i grudniu. Najlepiej jednak nie zwlekać z tym do ostatniej chwili. Istnieje bowiem ryzyko, że wiele podmiotów będzie chciało podpisać umowy w ostatnim możliwym terminie, co może mieć negatywne konsekwencje.

Budżetując dodatkowy koszt wpłat do PPK należy pamiętać, że wysokość wpłat obliczamy od tej samej podstawy, którą bierzemy do obliczenia składek emerytalno-rentowych. Oznacza to, że w PPK obowiązuje ograniczenie tzw. 30-krotności. Jednocześnie istnieje również konieczność odprowadzania wpłat do PPK np. dla członków rad nadzorczych.

Zaufany partner

Paradoksalnie najtrudniejszym zadaniem może być wybór instytucji finansowej, która obsługiwać będzie program w perspektywie długoterminowej. Choć zmiana instytucji jest możliwa w każdej chwili, to jednak zawsze będzie się wiązała z dużym wyzwaniem administracyjnym. Dlatego proces wyboru zarządzającego pieniędzmi pracowników powinien odbyć się niezwykle starannie. Pracodawca powinien umieć wykazać, jakie czynniki były decydujące przy wyborze, a także udowodnić, że podjęte działania leżały w najlepszym interesie zatrudnionych.

Przy wyborze instytucji finansowej należy kierować się kilkoma czynnikami. Kluczowe jest jej doświadczenie w zarządzaniu funduszami emerytalnymi bądź inwestycyjnymi. Równie ważne są warunki oferty zarządzania (w tym między innymi opłaty za zarządzanie) oraz efektywność zarządzanych funduszy. Szczególnie ten ostatni element jest trudny do porównania. Fundusze OFE (gigantyczne aktywa w porównaniu z każdym pojedynczym FIO/SFIO) ze względu na zmiany prawne do lutego 2014 roku były funduszami zrównoważonymi, a od lutego 2014 roku skupiają głównie fundusze akcyjne.

Jak je porównać i jaki okres wybrać do porównania? DFE mają doskonałe rezultaty długoterminowe, jednak są niewielkimi funduszami w porównaniu do OFE. Zestawienie wyników zapewne pokaże duże różnice pomiędzy OFE i funduszami inwestycyjnymi, wynikające z typów funduszy, opłat za zarządzanie i kosztów pokrywanych bezpośrednio z funduszy (jest to średnio odpowiednio 51 pb rocznie w OFE i 183 pb w FIO/SFIO – dane dla ¾ rynku za

2017 rok)[1]. Porównanie PTE do TFI pokaże zresztą wiele innych różnic, które dla niektórych przedsiębiorców mogą być istotne, np. wielkość zarządzanych aktywów zainwestowanych w akcjach (stosunek 6:1 OFE/DFE względem FIO/SFIO), aktywność na walnych zgromadzeniach akcjonariuszy (stosowanie tzw. Ładu Korporacyjnego względem spółek z portfeli) lub rotacja kapitału w funduszach (umorzenia do średnich aktywów, które dla OFE/DFE wyniosły w 2017 roku 4% względem ponad 60% w FIO/SFIO).

Ustawodawca nie precyzując dokładnie jak rozumieć te kryteria zostawił możliwość dopisania własnych. Można więc sobie wyobrazić, że wśród nich pojawią się również: wsparcie przy wdrożeniu PPK i komunikacji do pracowników, zakładana polityka inwestycyjna, rodzaj akcjonariatu towarzystwa, kapitały własne itp. Ważne jednak, aby kryteria te były przejrzyste. Rekomendowane jest również ich zarchiwizowanie.

Wybór instytucji wraz z ofertą zarządzania PPK musi zostać podjęty w konsultacji z przedstawicielami zespołu (związkami zawodowymi lub specjalnie do tego celu wybraną reprezentacją pracowników). Na konsultacje firmy mają prawie dwa miesiące, począwszy od daty wejścia w życie ustawy dla poszczególnych firm (np. od 1 lipca 2019 roku dla największych z nich). W przypadku braku konsensusu pracodawca może samodzielnie wybrać instytucję finansową. Dla największych pracodawców nieprzekraczalnym terminem podpisania umowy o zarzadzanie PPK jest 26 września 2019 roku.

Ważne są warunki oferty zarządzania oraz efektywność zarządzanych funduszy

10 dni na zapis pracowników

Najprostszym i najszybszym procesem będzie zapewne podpisanie w imieniu pracowników umów o prowadzenie PPK. Mamy na to zaledwie 10 dni roboczych od podpisania umowy o zarządzanie PPK. Włączenie do programu pracowników powinno odbywać się w oparciu o kilka podstawowych zasad. Po pierwsze, obowiązkowo do PPK muszą zostać zapisani wszyscy pracownicy w wieku 18-54 lat. Natomiast osoby w wieku 55-69 lat, które chcą uczestniczyć w PPK, muszą samodzielnie zgłosić się do pracodawcy. Osoby, które pracują w firmie krócej niż 3 miesiące, nie mogą przystąpić do PPK.

Spójna komunikacja

Bardzo ważnym elementem z punktu widzenia wdrożenia PPK jest wprowadzenie spójnej komunikacji, ustalonej wspólnie z partnerską instytucją finansową. Jej zadaniem jest odciążenie działów HR i wsparcie merytoryczne w polityce informacyjnej. Od jakości komunikacji zależeć będzie również poziom partycypacji pracowników w programie. Zaufanie do długoterminowych form oszczędzania legło w gruzach wraz ze zmianami w OFE z 2014 roku. Potrzeba wielu lat spokoju, by to zaufanie odbudować. Musi być ono budowane między innymi przez efektywną i transparentną komunikację.

Zestawienie wyników zapewne pokaże duże różnice pomiędzy OFE i funduszami inwestycyjnymi, wynikające z typów funduszy, opłat za zarządzanie i kosztów pokrywanych bezpośrednio z funduszy

Jak nie popełniać błędów

Odpowiednio wcześnie w firmie powinien funkcjonować informatyczny moduł kadrowo-płacowy obsługujący PPK. Najlepiej osiągnąć to już teraz pytając firmę, która dostarcza nam całe oprogramowanie, jak się do tego przygotowuje. Twórcy takiego oprogramowania już dziś powinni skomunikować się z agentami transferowymi działającymi w Polsce w celu wypracowania standardu wymiany informacji, co znacząco uprości wdrożenie zmian w firmach. Oczywiście procesów obsługiwanych przez departamenty kadrowe będzie więcej, niemniej w przeważającej części będą

one powtarzalne. Natomiast liczba osób korzystających z przywilejów, takich jak zmiany wysokości wpłat, wstrzymanie wpłat, czy ich wznowienie, nie powinna przekraczać kilku procent. Należy jednak pamiętać, by czynności te archiwizować w odpowiedni sposób, m.in. na wypadek kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Wielu pracodawców, po pierwszej dość wstrzemięźliwej reakcji, zaczyna jednak rozumieć, że dla powodzenia PPK należy pracowników wyedukować i przedstawić ten program, jako element budowy własnej marki. Faktycznie, w zmieniającej się rzeczywistości, w dobie wyzwań rekrutacyjnych, nie ma nic cenniejszego niż silny, rozpoznawalny i pozytywnie kojarzony brand.

Jest to istotna zmiana w stosunku jeszcze do postaw z połowy tego roku, gdy kolejne wersje projektów ustawy były omawiane publicznie. Istnieje więc duże prawdopodobieństwo, że program spotka się z pozytywną odpowiedzią pracowników. Pytanie, czy partycypacja sięgnie 75%, pozostaje jednak otwarte.

Wątpliwości dotyczących PPK jest wiele, dlatego też zachęcam do skorzystania z podręcznika o PPK dla pracodawów, który powstał przy współpracy z ekspertami z Instytutu Emerytalnego. Podręcznik można pobrać ze strony nn.pl/ppk.

Grzegorz Chłopek
prezes zarządu NN PTE

PRZYPISY
1. Obliczenia własne na podstawie sprawozdań OFE, DFE, FIO oraz danych Stooq i IZFiA

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/IGTEPL
www.youtube.com/IGTE
www.linkedin.com/company/igte/

REDAKTOR NACZELNY
Filip Pietkiewicz-Bednarek

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD
Volià! Information Design Studio
www.voila-infographics.com

ILUSTRACJA NA OKŁADCE:
Volià! Information Design Studio

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 10 towarzystw reprezentujących interesy ponad 16 mln swoich klientów. Członkowie Izby zarządzają aktywami o wartości około 160 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/IGTE

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

Twitter
twitter.com/_IGTE

Najświeższe newsy komunikujemy najpierw na Twitterze

Facebook
www.facebook.com/IGTEPL

Naszą bieżącą działalność najwygodniej obserwować na FB

LinkedIn
www.linkedin.com/company/igte/

Tutaj kontaktujemy się ze środowiskiem profesjonalistów