



**Joanna Rutecka-Góra**

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
Kolegium Analiz Ekonomicznych  
Instytut Statystyki i Demografii  
joanna.rutecka@sgh.waw.pl

## **EWOLUCJA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH A PRZEMIANY DEMOGRAFICZNE**

**Streszczenie:** Zmiany demograficzne mają istotny wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalnego, zarówno w części bazowej, jak i dodatkowej. Ryzyko demograficzne dotyczy także pracowniczych programów emerytalnych, w których widoczne są problemy finansowe wynikające z wydłużania się okresu pobierania emerytury i spadających długoterminowych stóp zwrotu, spotęgowane dodatkowo ostatnim kryzysem finansowym i głęboką przeceną aktywów. W rezultacie rozpoczęła się fala korekt w sektorach pracowniczych programów emerytalnych w kierunku ograniczania hojności programów DB, wprowadzania rozwiązań o zdefiniowanej składce oraz przenoszenia dużej części ryzyka na uczestników programu. Pierwsze doświadczenia reformowania PPE wskazują jednak, że czysta formuła zdefiniowanej składki nie jest rozwiązaniem społecznie akceptowanym i konieczne jest opracowanie nowej, bardziej „sprawiedliwej” koncepcji, adekwatnej do zmienionych warunków demograficznych i ekonomicznych.

**Słowa kluczowe:** przemiany demograficzne, pracownicze programy emerytalne, wydłużanie trwania życia.

### **Wprowadzenie**

Doświadczenia ostatnich lat pokazały dobitnie, że dodatkowe zabezpieczenie emerytalne narażone jest na szereg ryzyk, na które do tej pory zwracano uwagę głównie w związku z problemami bazowych, obowiązkowych systemów emerytalnych. Zasięg pracowniczych programów emerytalnych (PPE) w krajach rozwiniętych oraz spodziewany rozwój tych form zabezpieczenia na starość w krajach rozwijających się wymusiły pilne skoncentrowanie uwagi na aktualnych zagrożeniach związanych z działalnością PPE, zwłaszcza w konsekwencji zmian demograficznych i w obliczu spadających stóp zwrotu.

Celem artykułu jest ustalenie kierunku i zakresu zmian oraz sformułowanie wyzwań stojących przed pracowniczymi programami emerytalnymi w kolejnych latach w obliczu przemian demograficznych. Wykorzystując analizę literatury, a także raporty krajowych i międzynarodowych instytucji emerytalnych, przedstawiono podstawową charakterystykę rozwiązań funkcjonujących w zakresie zabezpieczenia emerytalnego organizowanego przez pracodawcę oraz omówiono wpływ przemian ludnościowych na funkcjonowanie tych rozwiązań. Następnie przeanalizowano reformy przeprowadzone na rynkach PPE w odpowiedzi na aktualne zmiany demograficzne. Ostatnia część artykułu zawiera wnioski dotyczące pożądanych zmian w funkcjonowaniu programów w przyszłości w odpowiedzi na zmiany demograficzne i ekonomiczne.

## **1. Pracownicze programy emerytalne – charakterystyka i poziom rozwoju na świecie**

Zabezpieczenie emerytalne inicjowane i oferowane przez pracodawcę określane jest wieloma pojęciami: pracowniczymi programami emerytalnymi, zakładowymi planami emerytalnymi czy pracowniczymi umowami emerytalnymi. Zgodnie z terminologią i klasyfikacją stosowaną w literaturze [Szczepański, 2010, s. 76-77; www 1], pracownicze (zakładowe) plany emerytalne (*occupational pension schemes, occupational pension plans*) należą do szerszej kategorii planów (programów) emerytalnych [OECD, 2011] (*pension plan, retired income plan, pension arrangement, pension scheme*).

Plany emerytalne mogą być oferowane jako dobrowolne lub obowiązkowe, a także przybierać formę quasi-obowiązkową<sup>1</sup>. Wśród stosowanych na świecie rozwiązań wyróżnia się plany o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit, DB*), w których wysokość świadczenia jest obliczana w odniesieniu do liczby lat pracy i uzyskiwanych wcześniej zarobków, oraz programy o zdefiniowanej składce (*defined contribution, DC*), w przypadku których wysokość świadczenia zależy od kwoty składek, stopy zwrotu z inwestycji, a także od wieku przejścia na emeryturę. Ponadto funkcjonują także rozwiązania mieszane, wykorzystujące częściowo oba mechanizmy (tzw. plany hybrydowe). Charakteryzują się one zwykle ogólną formułą zdefiniowanego świadczenia z możliwością podwyższenia obliczonej na jej bazie emerytury, jeśli wyniki inwestycyjne były wyższe od

---

<sup>1</sup> Chodzi tutaj o mechanizm automatycznego włączania do programu (ang. *auto-enrolment*) w momencie, gdy pracownik podejmuje pracę u danego pracodawcy prowadzącego program. Takie rozwiązanie funkcjonuje m.in. w Wielkiej Brytanii.

założonych. Obecnie pojawiają się także inne odmiany takich planów, umożliwiające skorygowanie świadczeń także w dół lub podwyższenie składek, jeśli osiągnięta stopa zwrotu jest poniżej wartości wcześniej zaplanowanej [zob. szerzej: Oxera, 2013, s. 29]. Niezależnie od zastosowanej formuły, świadczenie emerytalne może być wypłacane w formie renty dożywotniej, wypłat ratalnych lub jednorazowo, przy czym najczęściej preferowaną formą wypłaty jest annuitet.

Wpłaty (składki) do programu są wnoszone przez pracodawcę, pracownika lub w ustalonych częściach przez pracodawcę i pracownika. W tym ostatnim wariantcie wysokość składki pracodawcy jest często znacznie wyższa od części finansowanej z wynagrodzenia pracownika<sup>2</sup>. Wpłacone środki są następnie inwestowane w instrumenty finansowe (w przypadku finansowania kapitałowego) lub – rzadziej – służą finansowaniu świadczeń aktualnych emerytów (finansowanie repartycyjne).

Według klasycznej trójfilarowej koncepcji systemu emerytalnego pracownicze programy emerytalne stanowią drugi filar (warstwę) zabezpieczenia na starość, uzupełniając dochody z bazowego, państwowego systemu oferującego emeryturę bazową (tabela 1).

**Tabela 1.** Klasyczna koncepcja trójfilarowego systemu emerytalnego

Kryterium	Filar I	Filar II	Filar III
Podmiotowe (organizator)	państwo	pracodawca	osoba indywidualna/ gospodarstwo domowe
Dochodowe (poziom świadczenia)	emerytura standardowa	dodatkowe środki emerytalne	dodatkowe środki emerytalne
Część systemu	bazowa	dodatkowa	dodatkowa

Źródło: Szumlich [2005, s. 270].

Klasyczny trójfilarowy model system emerytalnego doskonale odzwierciedla konstrukcję zabezpieczenia emerytalnego państw, które wprowadziły pracownicze plany emerytalne wiele dziesięcioleci temu i obecnie wyróżniają się rozwiniętymi rynkami PPE (np. kraje zachodniej Europy, w szczególności Wielka Brytania, Holandia, Niemcy, Szwajcaria). W krajach tych znaczna część społeczeństwa (czasem wręcz większość) uczestniczy w zabezpieczeniu emerytalnym oferowanym przez pracodawcę, które dostarcza istotną część dochodów w okresie po zakończeniu aktywności zawodowej [OECD, 2012].

<sup>2</sup> Przykładowo, w Wielkiej Brytanii w 2012 r. w systemach o zdefiniowanym świadczeniu średnia stopa składki opłacanej przez pracownika wynosiła 4,9%, a składka finansowana przez pracodawcę była równa 15,2% [Office for National Statistics, 2012]. W Holandii natomiast średnia stopa składki wynosi od 10 do 13% wynagrodzenia pracownika, a pracodawca pokrywa ok. 3/4 całej składki [Oxera, 2013, s. 158].

Jednak w wielu państwach, m.in. w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, obowiązuje zupełnie inny model, oparty na koncepcji Banku Światowego z 1994 r. [The World Bank, 1994, s. 15-16]. W pierwszym modelu systemu emerytalnego opracowanym przez tę instytucję bazową część systemu emerytalnego tworzą dwa obowiązkowe elementy (repartycyjny i kapitałowy), a pracownicze programy emerytalne występować mogą zarówno w filarze drugim (plany obowiązkowe), jak i w filarze trzecim (rozwiązania dobrowolne)<sup>3</sup>. W krajach tych, które stosunkowo niedawno zreformowały swoje systemy w kierunku rozwiązań wielofilarowych, poziom rozwoju dodatkowych systemów emerytalnych jest znacznie niższy, a sam sektor pracowniczych programów emerytalnych jest nadal w początkowej fazie rozwoju. Sytuację taką zaobserwować można w Polsce, Czechach, Bułgarii, Rumunii czy na Łotwie. Wyjątek stanowi Słowacja, która doprowadziła do szybkiego wzrostu liczby i poziomu uczestnictwa w PPE dzięki wyjątkowo korzystnym rozwiązaniom podatkowym [Oxera, 2013].

Europejski rynek pracowniczych programów emerytalnych jest obecnie bardzo zróżnicowany (tabela 2).

**Tabela 2.** Rodzaje pracowniczych programów emerytalnych w wybranych krajach UE

Kraj	Rodzaje/nazwy pracowniczych programów emerytalnych	Podmiot finansujący składkę	Sposób wypłaty środków	Formuła emerytalna
1	2	3	4	5
Holandia	Sektorowe plany emerytalne Zakładowe plany emerytalne Plany emerytalne dla wolnych zawodów Grupowe pracownicze ubezpieczenia na życie	Pracownik i pracodawca	Annuity (lub LS jeśli kwota poniżej limitu)	DB/połączenie DB i DC (mieszana)
Francja	Plany emerytalne funkcjonujące na podstawie art. 39 Plany oparte na art. 82 Programy bazujące na art. 83 PERE Madelin Law (PEE/PERCO)	Pracownik i pracodawca*	Annuity, dla niektórych planów LS	DC
Szwecja	ITP SAF-LO KAP-KL PA-03, PA-91	Pracodawca	Annuity	DC
Wielka Brytania	Zakładowe plany emerytalne zależne od zarobków ( <i>occupational salary-related plans</i> ) <i>Occupational money-purchase plans</i> Grupowe plany emerytalne ( <i>Group pension plans</i> )	Pracownik i pracodawca	Annuity, maks. 25% w formie nieopodatkowanej LS. Także PW	DB/DC

<sup>3</sup> Po kilkunastu latach doradztwa w zakresie tworzenia systemów emerytalnych Bank Światowy zweryfikował swoje wcześniejsze podejście i zaproponował pięcioletnią strukturę systemu emerytalnego [Holzmann i Hinz (eds.), 2005] oraz [The World Bank, 2008].

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5
Niemcy	Direktzusage (rezerwa księgową) Unterstützungskasse (fundusze pomocowe/zapomogowe) Direktversicherung (ubezpieczenie) Pensionkassen (kasy emerytalne) Pensionsfonds (fundusze emerytalne)	Pracownik i pracodawca	Annuity lub LS	Połączenie DB i DC
Austria	Abfertigung Neu (odprawy pieniężne) Pensionkassen (kasy emerytalne) Direktzusage (rezerwa księgową) Unterstützungskasse (kasy zapomogowe/pomocowe) Betriebliche Kollektivversicherung (grupowe ubezpieczenie na życie)	Pracownik i pracodawca	Annuity (lub LS jeśli kwota poniżej limitu)	DC
Włochy	Autonomiczne kapitałowe fundusze emerytalne Nieautonomiczne kapitałowe fundusze emerytalne Fundusze emerytalne Grupowe otwarte fundusze emerytalne	Pracownik i pracodawca	Annuity, do 50% może być wypłacone w formie LS	DC
Polska	Pracownicze programy emerytalne (PPE)	Pracodawca (pracownik opcjonalnie – składka dodatkowa)	LS lub PW	DC
Słowacja	Fundusze emerytalne PAMC	Pracownik i pracodawca	Annuity lub PW	DC
Estonia	Kapitałowe fundusze emerytalne	Pracownik i pracodawca	Annuity lub LS	DC
Rumunia	<i>Brak programów</i>	-	-	-
Węgry	<i>Brak programów</i>	-	-	-
Hiszpania	Fondes de pensiones (fundusze emerytalne) Group life insurance (grupowe ubezpieczenie na życie) PPSE nieautonomiczne fundusze emerytalne Indywidualne emerytury wzajemne	Pracownik i pracodawca	Annuity lub LS (dopuszczona też kombinacja obu form)	DC
Grecja	Occupational insurance funds (TEA) Group pension plans (IOA)	Pracodawca (pracownik opcjonalnie)	Annuity lub LS	DC

Objaśnienia:

LS – wypłata jednorazowa; Annuity – renta dożywotnia; PW – wypłata ratalna; DB – formuła zdefiniowanego świadczenia, DC – formuła zdefiniowanej składki.

\* W ramach umów na podstawie art. 39 składkę płaci wyłącznie pracodawca, w przypadku rozwiązań PERE i Madelin Law składkę płaci wyłącznie pracownik.

Źródło: Oxera [2013, s. 10 i 20-30].

Niemal w każdym kraju UE funkcjonuje kilka rodzajów planów pracowniczych, a składka jest zwykle opłacana zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Pomimo dobrowolnego charakteru tych rozwiązań niemal w każdym sys-

temie preferowaną formą wypłaty świadczeń jest renta dożywotnia (wyjątkiem jest Polska), a możliwość dokonania jednorazowej wypłaty związana jest z szeregiem ograniczeń.

## 2. Funkcjonowanie PPE a procesy demograficzne

Zmiany ludnościowe obserwowane na całym świecie (wydłużanie się trwania życia, spadek dzietności) wpływają na funkcjonowanie i finansową kondycję systemów emerytalnych. Dotyczy to szczególnie systemów powszechnych, których problemy finansowe przenoszą się na stan finansów publicznych oraz funkcjonowanie gospodarek. W większości krajów OECD w ciągu najbliższych kilkudziesięciu lat nastąpi dramatyczny wzrost odsetka osób w wieku 65+, co przełoży się na wzrost wskaźników obciążenia demograficznego o kilkadziesiąt punktów procentowych, a w wielu przypadkach ponad 100% (prognozy wskazują na najmniejszy wzrost w Belgii i Wielkiej Brytanii, a największy – na Słowacji, w Polsce i Łotwie) [European Commission, 2012, s. 60; Góra i Rutecka, 2013a].

Struktura demograficzna ludności ma istotny wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalnego w każdej jego części. Liczba osób aktywnych zawodowo i ich udział w całej populacji mają bowiem znaczenie dla wysokości świadczeń wypłacanych zarówno z warstwy bazowej, jak i dodatkowej. W ujęciu makroekonomicznym można ten problem ująć w kategoriach podziału PKB między pokolenie pracujące i wytwarzające ten produkt oraz pokolenie emerytów, które nie uczestniczy w wytwarzaniu produktu, ale go konsumuje [Góra, 2003; Góra i Rutecka, 2013b]. Mechanizm ten wpływa na funkcjonowanie zarówno powszechnego systemu emerytalnego, jak i dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych oferowanych przez pracodawcę.

W każdym pracowniczym programie emerytalnym wielkość świadczeń i przyszłych zobowiązań wobec uczestników (pasywa planu) powinny być dostosowane do poziomu środków zgromadzonych ze składek (wpłat) i możliwości finansowych pracodawcy (aktywa planu). Stabilność i wypłacalność PPE zależy od możliwości osiągnięcia równowagi pomiędzy aktywami i pasywami planu, zarówno na bieżąco, jak i w perspektywie długoterminowej.

Obserwowane i prognozowane zmiany demograficzne wpływają niekorzystnie na wielkość aktywów i pasywów (zobowiązań) planu emerytalnego, skutkując naruszeniem równowagi pomiędzy aktywami i zobowiązaniami programów. Po pierwsze, wydłużanie się dalszego trwania życia powoduje istotny wzrost zobowiązań, jeśli towarzyszy mu brak zmian w wieku emerytalnym uprawniającym do uzyskania świadczeń. Po drugie, spadek dzietności wraz

z wydłużaniem życia powodują niekorzystne dla rozwoju gospodarczego zmiany w strukturze ludności (więcej osób pobierających świadczenia a mniej aktywnych zawodowo, które tworzą PKB) prowadzące do spadku długoterminowych stóp zwrotu. Stopy te są natomiast istotne dla tworzenia aktywów planu (wyższe stopy oznaczają szybszy wzrost środków zgromadzonych w funduszu, mogą rekompensować niedobory składki lub umożliwiać jej opłacanie w niższej wysokości) oraz pasywów planu (wysokość świadczeń i sumy zobowiązań planu jest ustalana z uwzględnieniem oczekiwanych lub faktycznie wypracowanych stóp zwrotu).

W pracowniczych programach emerytalnych o zdefiniowanym świadczeniu omówione powyżej zmiany demograficzne powodować będą deficyt finansowy, będący konsekwencją niedostatku aktywów na pokrycie zobowiązań (systemy kapitałowe) lub zbyt małej liczby płacących, aby wywiązać się z aktualnych zobowiązań wobec emerytów (systemy repartycyjne). Natomiast w planach o zdefiniowanej składce najbardziej widoczne są (i będą) efekty związane z niższymi stopami zwrotu. W programach finansowanych kapitałowo wiązać się one będą z wyceną aktywów przez kolejne mniej liczne pokolenia, które będą nabywać aktywa od rosnącej grupy emerytów. W programach repartycyjnych przybierać będą natomiast formę niższych wskaźników waloryzacji uprawnień i świadczeń emerytalnych.

### **3. Reformowanie PPE w reakcji na zmiany demograficzne i kryzys finansowy**

Pracownicze programy emerytalne stanęły obecnie w obliczu dwóch podstawowych wyzwań: niekorzystnych zmian demograficznych oraz spadających długookresowych stóp zwrotu. Dodatkowo problemy w tej części zabezpieczenia emerytalnego zostały pogłębione przez ostatni kryzys finansowy. Stąd kilka lat temu w wielu krajach rozpoczęło się reformowanie PPE, które przybierze na sile w kolejnym okresie.

Rosnące wskaźniki obciążenia demograficznego wpływają na sytuację finansową pracowniczych programów emerytalnych niezależnie od zastosowanej formuły, przy czym są zwykle bardziej i szybciej widoczne w programach o zdefiniowanym świadczeniu. Nadchodzące problemy były już komunikowane kilka i kilkanaście lat wcześniej, jednak kryzys finansowy lat 2008-2010 wymusił i przyspieszył podjęcie dyskusji na temat zasad funkcjonowania PPE w przyszłości. Załamanie na rynkach spowodowało znaczną redukcję kapitałów emerytalnych w planach DC oraz istotne obniżenie poziomu kapitalizacji (*funding level*) programów DB, głównie w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Holandii, Szwajcarii i Stanach Zjednoczonych [Rutecka, 2013]. W konsekwencji niezbędne było

wprowadzenie planów przywrócenia odpowiednich wskaźników pokrycia zobowiązań aktywami<sup>4</sup>, a jeśli realizacja planu ratunkowego była niemożliwa – likwidacja programów.

Wobec faktu ogromnego ryzyka inwestycyjnego oraz demograficznego, które w planach o zdefiniowanym świadczeniu ponosi wyłącznie pracodawca (sponsor programu), w wielu krajach nastąpił zwrot w kierunku rozwiązań o zdefiniowanej składce (DC), w których większość ryzyk ponoszona jest przez uczestników programów (tabela 3).

**Tabela 3.** Przejście w kierunku rozwiązań DC w prywatnych planach emerytalnych w wybranych krajach UE

Rodzaj zmiany	Kraje i rodzaje planów objęte zmianami
Zamykanie funkcjonujących programów DB dla nowych członków	<u>Wielka Brytania</u> : wiele tradycyjnych pracowniczych programów w formule DB zostało zamkniętych dla nowych członków, zamiast tego oferowane są obecnie fundusze emerytalne o formule DC
	<u>Niemcy</u> : wiele tradycyjnych planów w formie przyrzeczenia bezpośredniego (Direktzusage) zostało zamkniętych dla nowych członków
	<u>Włochy</u> : istniejące wcześniej fundusze emerytalne (DB, DC i plany mieszane) zostały zamknięte dla nowych członków, w ich miejsce zaoferowano nowe pracownicze programy emerytalne działające wyłącznie w formule DC
Restrukturyzacja planów poprzez zmianę formuły emerytalnej z DB na DC	<u>Szwecja</u> : SAF-LO (sektorowy pracowniczy program emerytalny dla pracowników fizycznych) został całkowicie zmieniony na program DC; część planów ITP (sektorowe plany dla pracowników umysłowych) została także zmieniona na DC dla wszystkich urodzonych po 1979 roku
Rezygnacja z programów w formie rezerwy księgowej ( <i>book reserve</i> )	<u>Niemcy</u> : zamknięcie planów DB w formie rezerwy księgowej dla nowych członków. W przypadku małych i średnich firm wprowadzono rozłożone w czasie plany kompensacyjne z zabezpieczeniem w formie ubezpieczenia. W dużych firmach rezerwę księgową zastąpiono zewnętrznymi funduszami emerytalnymi, które dla nowych członków mają formę DC (z gwarancjami udzielanymi przez pracodawcę)
Przejście z czystych rozwiązań DB opartych na ostatnim wynagrodzeniu do rozwiązań DB bazujących na średnich zarobkach i planów mieszanych	<u>Holandia</u> : większość planów DB, w których świadczenie było obliczane na podstawie ostatnich zarobków, zamieniono na plany DB uwzględniające średnie zarobki, wprowadzono warunkowe plany DB, plany mieszane i grupowe plany oparte na formule DC
Wprowadzenie nowych planów DC w następstwie zmiany prawa	<u>Francja</u> : powołanie PERCO i PERCOI (od 2003 r.)
	<u>Wielka Brytania</u> : wprowadzenie emerytury kapitałowej ( <i>stakeholder pensions</i> ) od 2001 r.
	<u>Polska</u> : wprowadzenie pracowniczych programów emerytalnych od 1999 r.
Wprowadzenie nowego prawa regulującego PPE	<u>Włochy</u> : powołanie nowych zamkniętych i otwartych funduszy emerytalnych typu DC, transfer środków zgromadzonych w dotychczasowych formach do nowych planów do końca czerwca 2007 r.

Źródło: Oxera [2013, s. 52].

<sup>4</sup> Realizacja takich planów polegała m.in. na przywróceniu pożądanego wskaźnika kapitalizacji dzięki dopłatom pracodawców, podwyższeniu składki (również tej finansowanej przez pracownika), wydłużeniu okresu pracy wymaganego do uzyskania praw emerytalnych, a także zawieszeniu indeksacji czy redukcji uprawnień oraz świadczeń emerytalnych [Rutecka, 2013].



Dominujące jeszcze obecnie programy o zdefiniowanym świadczeniu oddają regularnie pole planom o zdefiniowanej składce, w których sposób obliczania świadczenia uwzględnia długość dalszego trwania życia uczestnika planu, a także nie oferuje nadmiernych gwarancji dotyczących wysokości stóp zwrotu, przekładając się tym samym na niższy poziom oferowanych świadczeń. Kryzys finansowy dokonał jednak weryfikacji pomysłu konstruowania planów emerytalnych opartych wyłącznie na czystej formule zdefiniowanej składki. Okazało się, że dzięki odciążeniu pracodawcy programy DC są z jednej strony remedium na aktualne problemy finansowe PPE, z drugiej jednak strony – są narzędziem niedoskonałym z punktu widzenia ochrony interesów jego uczestników.

Wobec faktu, iż znaczna część uczestników programów DC została przypisana do tych planów obowiązkowo lub quasi-obowiązkowo<sup>5</sup>, zaczęły się pojawiać postulaty wprowadzenia minimalnych stóp zwrotu lub minimalnych kwot świadczenia za każdy rok pracy, które oferowałyby przynajmniej częściową ochronę pracownikom, rozkładając ryzyko inwestycyjne i demograficzne także na pracodawcę.

Obecnie widać już bardzo wyraźnie, że długi horyzont czasowy funkcjonowania PPE oraz trwałe zmiany obserwowane w strukturze populacji i na rynkach finansowych wymuszają opracowanie nowych sposobów zarządzania ryzykiem demograficznym w planach emerytalnych oraz jego bardziej symetrycznego podziału. Dotychczas podejmowane w tym zakresie próby ograniczały się do korekty formuły emerytalnej, podwyższania składki, wydłużania stażu pracy lub zwiększenia efektywności funkcjonowania PPE (inwestycyjnej i kosztowej)<sup>6</sup>. Potrzebne są jednak rozwiązania zupełnie nowe, na miarę przyszłej sytuacji społeczno-ekonomicznej, które byłyby dobrze dopasowane do specyfiki przyszłego rynku pracy i wspierałyby rozwój gospodarczy.

## Podsumowanie

W obliczu wydłużania się trwania życia i spadku wskaźników dzietności pracownicze programy emerytalne zaczęły tracić długookresową stabilność. Dzieje się tak głównie na skutek zachwiania równowagi pomiędzy długością okresu opłacania składek a okresem pobierania świadczenia. Aktualnym wyzwaniem stojącym przed pracowniczymi programami emerytalnymi w obliczu

<sup>5</sup> Taka sytuacja występuje m.in. w Danii, Holandii czy Wielkiej Brytanii.

<sup>6</sup> Na przykład w Szwajcarii zredukowano koszty zarządzania PPE, aby „zaoszczędzone” w ten sposób środki przeznaczyć na pokrycie kosztów ryzyka demograficznego.

zmian demograficznych nie jest już podnoszenie stóp zastąpienia, lecz zaradzenie ich spadkowi będącemu skutkiem starzenia się ludności.

Deficyty powstające w PPE w wyniku zmian demograficznych wynikają często z zastosowania formuły zdefiniowanego świadczenia, która nie uwzględnia zmian w parametrach demograficznych, a także spadku długoterminowych stóp zwrotu będących konsekwencją zmian w strukturze ludności.

Dotychczas, w razie powstania niedoboru w PPE, najprostszą metodą było zwiększenie składek. Oznaczało to konieczność wnoszenia dodatkowych dopłat przez pracodawcę, który był sponsorem planu. Wydaje się jednak, że możliwości obciążania pracodawców dodatkowymi składkami (mowa tu o rozwiniętych rynkach PPE) zostały już obecnie wyczerpane. Natomiast podnoszenie składek finansowanych przez pracowników w systemie, który ma charakter dodatkowy, nie znajduje uzasadnienia i natrafia zwykle na ostry sprzeciw społeczny. Pozostałe narzędzia wykorzystywane do eliminowania deficytów obejmują korekty w parametrach funkcjonowania planu (redukcja indeksacji uprawnień i emerytur), wydłużenie stażu pracy uprawniającego do świadczenia czy zmianę formuły emerytalnej na rozwiązanie o zdefiniowanej składce.

Obniżenie świadczeń, zmiany w parametrach, konieczność dopłat obniżyły zaufanie społeczeństw i pracodawców do PPE. Odbudowanie tego zaufania wymaga długofalowych działań i nie jest możliwe bez wypracowania nowej koncepcji funkcjonowania pracowniczych planów emerytalnych. Odpowiedzią na to wyzwanie powinna być hybrydowa (mieszana) formuła emerytalna, która umożliwiłaby podział ryzyka, w tym demograficznego i inwestycyjnego, pomiędzy różne podmioty zaangażowane w PPE. Nowe rozwiązanie powinno także sprzyjać podejmowaniu decyzji o wydłużaniu aktywności zawodowej, tak aby możliwe było automatyczne łagodzenie skutków zmian demograficznych.

## Literatura

- European Commission (2012), *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2010-2060)*, Brussels.
- Góra M. (2003), *System emerytalny*, PTE, Warszawa 2003.
- Góra M., Rutecka J. (2013a), *Elastyczny system emerytalny a obecne i przyszłe potrzeby jego uczestników*, „Ekonomista”, nr 6.
- Góra M., Rutecka J. (2013b), *System emerytalny* [w:] M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, „Zeszyty Demograficzne”, nr 1, Instytut Obywatelski, Warszawa.

- Holzmann R., Hinz R. (eds.) (2005), *Old-Age Income Support in the Twenty-First Century: An International Perspective on Pension Systems and Reforms*, The World Bank, Washington, DC.
- OECD (2012), *Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing.
- OECD (2011), *Pensions at a Glance 2011. Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*.
- Office for National Statistics (2012), *Occupational Pension Schemes Survey*, London.
- Oxera (2013), *Study on the Position of Savers in Private Pension Products*, Brussels.
- Rutecka J. (2013), *Ewolucja pracowniczych programów emerytalnych w reakcji na kryzys finansowy – tendencje zmian* [w:] F. Chybalski, E. Marcinkiewicz (red.), *Współczesne zabezpieczenie emerytalne. Wybrane aspekty ekonomiczne, finansowe i demograficzne*, Politechnika Łódzka, Łódź.
- Szczepański M. (2010), *Stymulatory i bariery rozwoju zakładowych systemów emerytalnych na przykładzie Polski*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Szumlicz T. (2005), *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa.
- The World Bank (1994), *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth. World Bank Policy Research Report*, Washington, DC.
- The World Bank (2008), *The World Bank pension conceptual framework*, World Bank Pension Reform Primer Series, Washington, DC.
- [www 1] <http://www.wbc.poznan.pl/dlibra/docmetadata?id=167691&from=publication>.

#### REFORMING OCCUPATIONAL PENSION PROGRAMMES IN TIMES OF DEMOGRAPHIC CHANGE

**Summary:** Demographic changes influence the operation of every old-age pension system regardless of the financing method used and the character of participation. In occupational pension programmes longer life expectancy and lower birth rates result in significant funding problems intensified recently by financial crises and falling long-term interest rates. Many countries have started to remodel its employee pension schemes by reducing generous defined benefit programmes and implementing defined contribution ones. But the most recent experience shows that DC with its asymmetric risk sharing cannot be treated as a perfect remedy. Occupational pension programs need a totally new concept of its operation that fits into altered demographic and economic conditions.

**Keywords:** demographic changes, occupational pension programmes, longer life expectancy.