

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 342

Ubezpieczenia wobec wyzwań XXI wieku

Redaktor naukowy
Wanda Ronka-Chmielowiec



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Aleksandra Śliwka
Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz
Korektor: Barbara Cibis
Łamanie: Comp-rajt
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:
www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,
w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej www.dbc.wroc.pl,
The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2014

ISSN 1899-3192
ISBN 978-83-7695-461-5

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:
EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

Spis treści

Wstęp	9
Maria Balcerowicz-Szkutnik, Włodzimierz Szkutnik: Sektor ubezpieczeń w krajach postradzieckiej Azji Środkowej	11
Teresa H. Bednarczyk: The systemic relevance of the reinsurance industry	28
Krystyna Ciuman: Finansjalizacja a sektor ubezpieczeń	37
Magdalena Chmielowiec-Lewczuk: Analiza najważniejszych pozycji wynikowych według grup ubezpieczeń działu II w Polsce dla lat 2009-2011	44
Andrzej Grzebieniak: Ocena narzędzi marketingowych stosowanych przez zakłady ubezpieczeń w procesie zarządzania relacjami z klientami	57
Monika Hadaś-Dyduch: Zarządzanie ryzykiem poprzez ubezpieczenie	66
Beata Jackowska: Wpływ proporcji płci ubezpieczonych na wysokość jednorazowych składek netto w ubezpieczeniach na życie	77
Beata Jackowska, Tomasz Jurkiewicz, Ewa Wycinka: Satysfakcja przedsiębiorstw sektora MŚP z likwidacji szkód ubezpieczeniowych	87
Anna Jędrzychowska, Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska, Ewa Poprawska: Sytuacja na rynku ubezpieczeń komunikacyjnych w Polsce na tle rynku europejskiego	98
Marcin Kawiński: Pozasądowe rozstrzyganie sporów a ochrona konsumentów branży ubezpieczeniowej	111
Nadezda Kirillova: Insurance for companies and households in Russia	127
Robert Kurek: Arbitraż nadzorczy na rynku usług finansowych – identyfikacja zjawiska	132
Piotr Majewski: Ubezpieczenia pojazdów zabytkowych	140
Marek Monkiewicz, Grażyna Sordyl, Bogusław Bamber: Alternatywne metody wykorzystania funduszu pomocowego zarządzanego przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny (UFG)	150
Magdalena Mosionek-Schweda: Model Altmana jako narzędzie do oceny ryzyka upadłości przedsiębiorstw	164
Joanna Niżnik: Reformowanie systemów emerytalnych państw Europy Środkowej po kryzysie finansowym 2008 r. na przykładzie Czech i Węgier	176
Dorota Ostrowska: Insurance Guarantes market development in Poland in the years 2006-2012	186
Sylwia Pińkowska-Kamieniecka: Obowiązkowe zakładowe programy emerytalne w Europie	196
Piotr Pisarewicz: Nowe standardy rynku <i>bancassurance</i> w zakresie ubezpieczeń z elementem inwestycyjnym lub oszczędnościowym	206

Maria Płonka: Kierunki internacjonalizacji zakładów ubezpieczeń ze szczególnym uwzględnieniem towarzystw ubezpieczeń wzajemnych ...	216
Agnieszka Przybylska-Mazur: Wybrane wielkości statystyczne w podejmowaniu decyzji o prywatnych ubezpieczeniach zdrowotnych	225
Filip Przydróżny: Komunikacja zakładu ubezpieczeń z otoczeniem w kryzysie zaufania	236
Ryszard Pukała: Konsekwencje wstąpienia Rosji do WTO dla rosyjskiego rynku ubezpieczeniowego	245
Joanna Rutecka: Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne – charakterystyka i czynniki rozwoju	256
Edyta Sidor-Banaszek: Wykorzystanie wskaźnika ALE (<i>Active Life Expectancy</i>) w ubezpieczeniu od ryzyka niesamodzielności	267
Ewa Spigarska: Sprawozdawczość zakładów ubezpieczeń dla potrzeb rachunkowości i dyrektywy Wyplacalność II – podobieństwa i różnice	278
Ilona Tomaszewska, Renata Pajewska-Kwaśny: Szkody środowiskowe w świetle regulacji zawartych w dyrektywie ELD	288
Tatiana Verezubova: Doskonalenie monitorowania wypłacalności zakładów ubezpieczeń	298
Damian Walczak: Wybrane problemy dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego rolników w Polsce	306
Stanisław Wieteska: Dylematy ubezpieczenia mienia w obiektach wielko-przestrzennych wysokiego składowania od skutków dymu pożarowego	316
Alicja Wolny-Dominiak: Loss reserving using growth curve modeling	331
Wojciech Wiśniewski: Wpływ technologii informatycznych na zmiany organizacji likwidacji szkód	338
Tomasz Zapart: Kalkulacja składki ubezpieczeniowej w ubezpieczeniach komunikacyjnych dla podmiotów gospodarczych.	348
Marta Zieniewicz: Mikroubezpieczenia szansą dla mikro- i małych przedsiębiorstw w Polsce – przykład branży transportowej	359

Summaries

Maria Balcerowicz-Szkutnik, Włodzimierz Szkutnik: Insurance sector in post-Soviet Asian states	27
Teresa H. Bednarczyk: Systemowe znaczenie sektora reasekuracyjnego	36
Krystyna Ciuman: Financialisation within the insurance sector	43
Magdalena Chmielowiec-Lewczuk: Analysis of the most important income and cost position for nonlife insurance companies from the Polish market in the time period 2009-2011	56

Andrzej Grzebieniak: The evaluation of marketing tools used by insurance companies in the process of managing the relations with clients	65
Monika Hadaś-Dyduch: Managing risk through insurance	76
Beata Jackowska: The influence of gender structure of the insured on net single premiums in life insurance	86
Beata Jackowska, Tomasz Jurkiewicz, Ewa Wycinka: SMEs' satisfaction with insurance claims settlement	97
Anna Jędrzychowska, Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska, Ewa Poprawska: The situation on the motor insurance market in Poland against a background of the European market	109
Marcin Kawiński: Alternative dispute resolution and consumer protection within insurance market	126
Nadezda Kirillova: Ubezpieczenia dla przedsiębiorstw i gospodarstw domowych w Rosji	131
Robert Kurek: Supervisory arbitrage at the financial services market – the phenomenon identification	139
Piotr Majewski: Historic vehicles insurance	149
Marek Monkiewicz, Grażyna Sordyl, Bogusław Bamber: Alternative methods of use of the assistance fund managed by the Insurance Guarantee Fund (IGF)	163
Magdalena Mosionek-Schweda: The Altman model as a tool to predict bankruptcy of companies	175
Joanna Niżnik: The reform of pension systems in Middle Europe after the 2008 financial crisis on the example of Czech and Hungary	185
Dorota Ostrowska: Rozwój rynku gwarancji ubezpieczeniowych w Polsce w latach 2006-2012	195
Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka: Mandatory occupational pension schemes in Europe	205
Piotr Pisarewicz: New bancassurance standards of insurance investment products and products with saving component	215
Maria Płonka: Directions of internationalization of insurance undertakings with particular emphasis on mutual insurance companies	224
Agnieszka Przybylska-Mazur: Selected statistical values in decision-making when selecting private health insurance	235
Filip Przydróżny: Communication of insurance company with the environment in trust crisis	244
Ryszard Pukała: Consequences of the Russian accession to the WTO for the Russian insurance market	255
Joanna Rutecka: Supplementary old-age pension security – basic characteristics and main factors of its growth	266
Edyta Sidor-Banaszek: Active life expectancy in a stand-alone policy	277

Ewa Spigarska: Reporting of the insurance companies for accounting purposes and the Solvency II Directive – similarities and differences	287
Ilona Tomaszewska, Renata Pajewska-Kwaśny: Impact of EU legislation on the development of environmental insurance	297
Tatiana Verezubova: Control of solvency of insurers of the Republic of Belarus	305
Damian Walczak: Some problems faced by farmers in Poland regarding additional retirement savings	315
Stanisław Wieteska: Property insurance dilemmas in high storage objects from the effects of fire smoke	330
Alicja Wolny-Dominiak: Kalkulacja rezerwy szkodowej z wykorzystaniem krzywej wzrostu	337
Wojciech Wiśniewski: Impact of IT technologies on changes of organization of claims settlement	347
Tomasz Zapart: The calculation of the insurance premium in motor insurance for business entities.	358
Marta Zieniewicz: Microinsurance as a chance for micro and small business – an example of transport industry	366

Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

OBOWIĄZKOWE ZAKŁADOWE PROGRAMY EMERYTALNE W EUROPIE

Streszczenie: W artykule przedstawiono główne zasady funkcjonowania obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w wybranych krajach europejskich, omówiono charakter obowiązkowości z punktu widzenia pracownika i pracodawcy, uwzględniając również programy, które charakteryzują się automatycznym włączeniem pracowników do tych planów. Z badań wynika, że zakładowe programy emerytalne mogą mieć charakter obowiązkowy *sensu stricto*, *quasi*-obowiązkowy, jak również mogą występować programy semiobowiązkowe. Uczestnictwo w programach obowiązkowych najczęściej powiązane jest z osiągnięciem przez pracownika określonego wieku, uzyskiwaniem dochodów na określonym poziomie czy zatrudnieniem w określonej branży. Pracownicy wyłączeni z rynku obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych mogą uczestniczyć w nim na zasadzie dobrowolności.

Słowa kluczowe: zakładowy program emerytalny, systemy emerytalne, pracodawca.

DOI: 10.15611/pn.2014.342.18

1. Wstęp

W większości państw na świecie zabezpieczenie dochodów na starość realizowane jest poprzez obowiązkowe publiczne systemy emerytalne, uzupełniane prywatnymi programami emerytalnymi, w postaci planów indywidualnych i/lub zakładowych. Zakres i zasięg tego zabezpieczenia jest różny, najwyższy jest w krajach najwyżej rozwiniętych, natomiast w krajach rozwijających się stopień uczestnictwa ogółu zatrudnionych w rynku prywatnych programów emerytalnych pozostaje najczęściej na niskim poziomie [Schwarz 2003]. Wśród różnych form zabezpieczenia emerytalnego programy zakładowe w większości krajów świata mają większe znaczenie niż programy indywidualne. Zakładowe programy emerytalne najczęściej funkcjonują na zasadzie dobrowolności w ich tworzeniu przez pracodawców, choć w niektórych państwach pracodawcy zobligowani zostali do zapewnienia dodatkowego zakładowego zabezpieczenia emerytalnego na starość. W krajach tych świadczenia z zakładowych systemów emerytalnych stanowią istotny udział w ogóle dochodów na emeryturze.

Zgodnie z terminologią OECD [OECD 2005] przez pojęcie programu emerytalnego należy rozumieć prawnie wiążącą umowę mającą na celu oszczędzanie na okres emerytalny, z której świadczenia mogą być wypłacane dopiero po osiągnięciu przez beneficjenta określonego wieku emerytalnego. Wyróżnia się publiczne oraz prywatne plany emerytalne, które są zarządzane przez inne niż jednostki sektora publicznego (niezależnie od szczebla administracji) instytucje. Prywatne plany emerytalne mogą być komplementarne bądź suplementarne w stosunku do planów publicznych, administrowane przez prywatny fundusz emerytalny, dostawcę usług z sektora prywatnego bądź przez pracodawcę, który jest najczęściej sponsorem programu. W przeciwieństwie do planów indywidualnych, w których oszczędzanie na przyszłą emeryturę nie jest powiązane z faktem zatrudnienia, uczestnictwo w programie zakładowym może mieć miejsce tylko wówczas, gdy funkcjonuje on w danym zakładzie pracy. W większości krajów świata zakładowe programy emerytalne funkcjonują na zasadzie dobrowolności, choć zauważa się, zwłaszcza w Europie (poza Europą w Australii), ich funkcjonowanie na zasadzie obligatoryjności całkowitej bądź *quasi*-obligatoryjności w zakresie ich tworzenia przez pracodawców, ponadto pod względem charakteru przystąpienia (od strony pracowników) wyróżnia się programy dobrowolne, semiobowiązkowe i obowiązkowe.

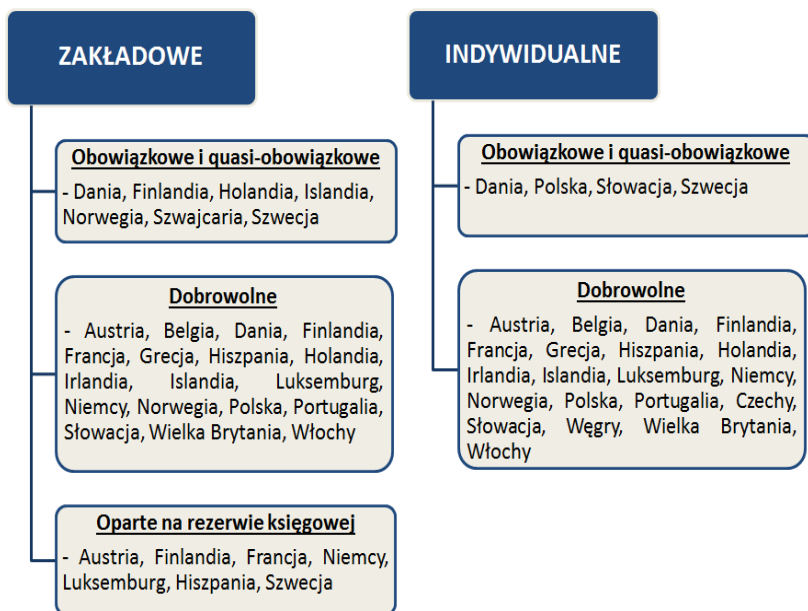
Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie charakteru obowiązkowości i zasad funkcjonowania obligatoryjnych zakładowych programów emerytalnych w wybranych krajach europejskich, z uwzględnieniem programów, które mimo iż nie są zaliczane do programów obowiązkowych, charakteryzują się automatycznym włączeniem do tych planów pracowników i stąd zwane są semiobowiązkowymi (*semi-compulsory plans*).

2. Rodzaje i zasady funkcjonowania obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych

Prywatne programy emerytalne charakteryzują się różnorodnością rozwiązań. Wyróżnia się programy indywidualne i zakładowe, dobrowolne i obowiązkowe, co w odniesieniu do wybranych krajów europejskich przedstawiono na rys. 1.

Zakładowe programy emerytalne w systemie prywatnych planów emerytalnych wyróżnia grupowy i powiązany z faktem zatrudnienia charakter uczestnictwa, który może wynikać także z relacji zawodowej łączącej uczestnika planu z podmiotem inicjującym program (sponsor programu). Programy te z reguły funkcjonują na zasadzie dobrowolności, gdzie pracodawca ma swobodę w podjęciu decyzji o utworzeniu programu, jak również mogą mieć charakter obowiązkowy. Generalnie przez pojęcie obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych należy rozumieć programy, których prowadzenie przez pracodawcę z mocy prawa jest obowiązkowe. Pracodawca musi taki program założyć i odprowadzać do niego składki na rzecz przyszłej emerytury pracownika. Obowiązkowe zakładowe programy emerytalne można podzielić na obowiązkowe *sensu stricto* i *quasi*-obowiązkowe.

Zgodnie z powyższym rządy poszczególnych państw mają do wyboru dwie opcje: nałożenie na pracodawców powszechnego obowiązku tworzenia zakładowych programów emerytalnych bądź delegowanie tej kwestii do zbiorowych rokowań we-wnątrzbranżowych [Anderson 2008].



Rys. 1. Prywatne programy emerytalne w wybranych krajach europejskich

Źródło: opracowanie własne na podstawie [OECD 2009].

Z punktu widzenia pracownika wyróżnia się programy, do których pracownik ma obowiązek przystąpić (a więc programy obligatoryjne na płaszczyźnie pracodawca-pracownik), jak również takie, gdzie mimo, iż pracodawca ma obowiązek prowadzić zakładowy program emerytalny, pracownik ma swobodę w podjęciu decyzji o przystąpieniu do niego. Można zatem stwierdzić, że są to programy jednocześnie obligatoryjne dla pracodawcy i fakultatywne dla pracownika, a więc obligatoryjno-fakultatywne, choć według terminologii OECD klasyfikowane są jako programy obligatoryjne.

Poza planami obowiązkowymi wyróżnia się dobrowolne zakładowe programy emerytalne, które są tworzone przez pracodawców na zasadzie swobody. Do planów tych zalicza się również plany tzw. automatycznego uczestnictwa pracowników (*auto-enrolment*), zwane inaczej programami semiobowiązkowymi, oraz programy, które są prowadzone i sponsorowane przez pracodawców na zasadzie dobrowolności w celu częściowego zastąpienia świadczeń emerytalnych z publicznego systemu emerytalnego [OECD 2005].

Zakładowe programy emerytalne można zatem podzielić na obowiązkowe i/lub dobrowolne z punktu widzenia pracodawcy (pod względem tworzenia) oraz pracownika (pod względem uczestnictwa).

Tabela 1. Rodzaje zakładowych programów emerytalnych według obowiązku tworzenia i uczestnictwa

Dla pracodawcy			Dla pracownika		
Dobrowolne	obowiązkowe		dobrowolne		obowiązkowe
	obowiązkowe <i>sensu stricto</i>	<i>quasi-</i> -obowiązkowe	dobrowolne <i>sensu stricto</i>	semiobowiązkowe	

Źródło: opracowanie własne.

Obowiązkowe zakładowe programy emerytalne tak jak plany dobrowolne mogą być prowadzone w formule zdefiniowanej składki (DC – *defined contribution*) albo zdefiniowanego świadczenia (DB – *defined benefit*), wśród których wyróżnia się tradycyjne plany zdefiniowanego świadczenia (*traditional DB*), hybrydowe (*hybrid DB*) oraz mieszane (*mixed DB*). Prywatne indywidualne programy emerytalne mogą być natomiast prowadzone wyłącznie w formule zdefiniowanej składki. Ponadto wyróżnia się zakładowe programy emerytalne z gwarancją kapitału (*protected pension plans*) oraz bez takiej gwarancji (*unprotected pension plans*), gdzie nie gwarantuje się świadczenia emerytalnego albo stopy zwrotu z inwestycji na z góry, co najmniej minimalnie, określonym poziomie. Gwarancja ta odnosi się jednakże wyłącznie do zakładowych programów emerytalnych o charakterze zdefiniowanej składki.

3. Przegląd obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w Europie

3.1. Przystąpienie do obowiązkowych zakładowych planów emerytalnych

W ostatnich latach zauważa się zwiększone zainteresowanie prywatnymi kapitałowymi programami emerytalnymi. Szczególnie widoczne stało się to w krajach Ameryki Łacińskiej oraz Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie obowiązkowe prywatne i kapitałowe indywidualne konta emerytalne zostały wprowadzone w celu częściowego zastąpienia świadczeń z repartycyjnej części systemu zabezpieczenia emerytalnego. Można jednakże zauważyć, że udział aktywów ulokowanych w prywatnych programach emerytalnych jest większy w programach zakładowych niż w indywidualnych. Zakres powszechności oszczędzania w zakładowych programach emerytalnych determinowany jest przede wszystkim stopniem ich obowiązkowości. W krajach, takich jak Finlandia, Islandia, Norwegia, Szwajcaria, gdzie zakładowe programy emerytalne mają charakter obowiązkowy *sensu stricto*

lub *quasi*-obowiązkowy, natomiast oszczędzanie w planach indywidualnych jest dobrowolne, system prywatnych planów emerytalnych zdominowany jest przez programy zakładowe. W krajach tych w rynku zakładowych programów uczestniczy ponad 70% ogółu osób w wieku produkcyjnym [OECD 2011]. Generalnie w stosunku do innych krajów na świecie europejski rynek zakładowych programów emerytalnych charakteryzuje stosunkowo wysoki stopień obowiązkowości, choć w Unii Europejskiej są kraje, gdzie zakładowe programy emerytalne w ogóle nie funkcjonują, jak w Czechach, na Węgrzech, w Estonii, na Litwie czy na Łotwie. Z drugiej strony, w niektórych krajach funkcjonuje zarówno rynek programów obowiązkowych *sensu stricto*, *quasi*-obowiązkowych, jak i dobrowolnych. Sytuacja taka występuje w Szwajcarii, gdzie obowiązkowe programy emerytalne funkcjonują już od 1985 r., a uczestniczą w nich wszyscy pracownicy sektora zarówno prywatnego, jak i publicznego, którzy ukończyli 25 rok życia¹ i których roczne dochody wynoszą co najmniej 21 060 CHF (2013 r.). Poniżej tego progu dochodowego uczestnictwo w systemie programów zakładowych może odbywać się na zasadzie dobrowolności. Obowiązkowość nie dotyczy również osób samozatrudnionych czy też pracowników zatrudnionych krócej niż 3 miesiące. Również w Norwegii pracownicy po przekroczeniu określonego wieku (20 lat) są obowiązkowo włączani do zakładowych planów emerytalnych, choć i tu przewiduje się pewne wyjątki, jak np. obowiązek uczestnictwa nie dotyczy nowo zatrudnionych pracowników, którzy mają krótszy niż 10-letni okres ogólnego stażu pracy. Z rynku zakładowych programów emerytalnych wyłączeni są przede wszystkim samozatrudnieni, którzy nie mogą nawet utworzyć wraz z innymi samozatrudnionymi wspólnego zakładowego programu emerytalnego [Collard, Moore 2010]. Inna sytuacja występuje natomiast w Szwajcarii, gdzie istnieje możliwość utworzenia *quasi*-obowiązkowego zakładowego programu emerytalnego, pod warunkiem że osoby samozatrudnione działające w danej branży powołają stowarzyszenie i wystąpią z wnioskiem do rządu federalnego o włączenie ich do systemu obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych. Jest to jednak możliwe tylko pod warunkiem, że do stowarzyszenia przystąpi ponad 50% ogółu samozatrudnionych z określonej branży [OECD 2008]. Podobnie obowiązkowe zakładowe programy emerytalne „na wniosek” (w ramach programów *quasi*-obowiązkowych) mogą być tworzone w Holandii, jeśli z takim rozszczeniem wystąpi co najmniej 60% pracodawców danego sektora. Rynek *quasi*-obowiązkowych programów emerytalnych występuje również w Danii (od 1991 r.), gdzie obowiązek ich tworzenia wynika z postanowień układów zbiorowych w poszczególnych przedsiębiorstwach lub na szczeblu ponadzakładowym między organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi. Rynek programów zakładowych w Danii ma tym szczególniejsze znaczenie, iż charakterystyczną cechą duńskiego rynku

¹ Wcześniej, między 17 a 25 rokiem życia, składki odprowadzane do programu pokrywają jedynie ryzyko śmierci oraz inwalidztwa.

pracy jest występowanie licznych organizacji reprezentujących interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców, co w konsekwencji powoduje, że przeciętnie trzech na czterech pracowników należy do związku zawodowego [Praca w Danii... 2009].

W ostatnich latach wiele państw strefy OECD rozważa możliwość wprowadzenia, bądź już wprowadziło, tzw. automatyczne uczestnictwo (*auto-enrolment*) w rynku prywatnych programów emerytalnych (np. Włochy, Wielka Brytania, Nowa Zelandia) [Hu, Stewart 2009]. Zjawisko to nazywane jest semiobowiązkowością (*semi-compulsion*), a jego uzasadnieniem jest „wymuszenie” na przyszłych emerytach udziału w programach z reguły dobrowolnych, bowiem zakłada się, że społeczeństwo w obliczu ważnych i trudnych wyborów nie podejmuje ostatecznie żadnych decyzji. Prokrastynacja, myopia oraz inercja skutecznie prowadzą do braku aktywności jednostki na polu dodatkowego zabezpieczenia materialnego na okres starości, mimo iż najczęściej ma ona świadomość potrzeby jego posiadania. Dla przykładu w Wielkiej Brytanii ok. 7 mln ludzi nie podejmuje żadnych dobrowolnych inicjatyw w celu zapewnienia sobie dodatkowych źródeł dochodu na emeryturze, mimo iż dostrzegają oni taką potrzebę [Wicks, Horack 2009]. Wielka Brytania jest zresztą przykładem kraju, gdzie od października 2012 r. pracownicy, którzy dotychczas nie uczestniczyli w rynku zakładowych programów emerytalnych, a spełniają określone kryteria (są w wieku co najmniej 22 lat i osiągają dochody w ciągu roku na poziomie przekraczającym 9 440 GBP), są automatycznie zapisywani przez pracodawców do programów przez nich już prowadzonych albo do programu rządowego NEST (National Employment Savings Trust). Obowiązkowość występuje zatem na etapie wejścia do programu, natomiast wyjście z programu ma charakter zupełnie fakultatywny (zasada *opt-out*) [The Pensions Primer... 2012].

3.2. Składki i świadczenia z obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w wybranych krajach

Zakładowe programy emerytalne w Danii funkcjonują niemal wyłącznie na zasadzie zdefiniowanej składki i prowadzone są najczęściej przez zakłady ubezpieczeń na życie, gdzie tak jak w systemie szwajcarskim występuje element gwarantowanej stopy zwrotu z zainwestowanego kapitału. Składki do programu, z reguły w granicach 10-17% wynagrodzenia danego pracownika, w 2/3 finansują pracodawcy, a w 1/3 sami pracownicy, choć zauważa się, że niemal dwukrotnie wyższe składki odprowadzane są do programów na rzecz pracowników umysłowych (*whitecollars*) niż fizycznych (*blue collars*). Odsetek uczestnictwa w zakładowych programach emerytalnych w Danii wynosi ok. 73% ludności czynnej zawodowo [European Commission 2008].

Analizując składki w obowiązkowych zakładowych programach emerytalnych, należy zauważyć, że tak jak w przypadku tego typu programów funkcjonujących właśnie w Danii, również w innych krajach są one przeważnie finansowane przez pracodawców i pracowników, w tym w większym stopniu w składce partycypują

pracodawcy. Na przykładzie obowiązkowych *sensu stricto* zakładowych programów emerytalnych w Szwajcarii można ponadto zauważyć różnicowanie stopy procentowej składki w zależności od płci i wieku pracownika, bowiem waha się ona od 7% wynagrodzenia brutto (dla kobiet w wieku 25-31 lat, dla mężczyzn w wieku 25-34 lata) do 18% (dla kobiet w wieku 52-64 lata, dla mężczyzn w wieku 55-65 lat), z czego udział pracodawcy w składce musi wynosić więcej niż 50% (w praktyce finansują oni składkę najczęściej w 60%). Z założenia system zakładowych programów emerytalnych w Szwajcarii wraz ze świadczeniami z części bazowej systemu emerytalnego ma zapewniać stopę zastąpienia na poziomie ok. 60-70% dotychczasowych zarobków [Anderson 2008]. Większość obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w Szwajcarii funkcjonuje na zasadzie nominalnie zdefiniowanej składki (programy o zdefiniowanym świadczeniu funkcjonują głównie w sektorze publicznym, choć w ostatnich latach zauważalny jest trend w kierunku formuły NDC), gdzie podobnie jak w duńskim systemie emerytur zakładowych zapewnia się minimalną stopę zwrotu z wniesionych do programu składek (na poziomie 1,5% od 2012 r.), a więc są to programy z gwarancją/ochroną zakumulowanego kapitału (zgodnie z OECD klasyfikowane jako plany typu *protected*). Z kolei przykładem kraju, gdzie składki do obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych, funkcjonujących zarówno na zasadzie zdefiniowanego świadczenia, jak i zdefiniowanej składki, z mocy prawa finansują na zasadzie obowiązku wyłącznie pracodawcy (w kwocie nie niższej niż 2% wynagrodzenia danego pracownika), jest Norwegia. Jeśli pracownicy chcą odprowadzać składki dodatkowe, mogą czynić to na zasadzie dobrowolności [Collard, Moore 2010].

Podobnie jak można określić, kiedy powstaje obowiązek uczestnictwa w zakładowych programach emerytalnych (wraz z osiągnięciem określonego wieku, uzyskiwaniem dochodów przekraczających określony poziom, świadczeniem pracy w sektorze, w którym tego typu programy są obowiązkowe), tak można również wskazać, kiedy członkostwo w programie ustaje. Do najbardziej typowych sytuacji należą: rozwiązanie stosunku pracy, spadek dochodów poniżej określonego progu, a przede wszystkim osiągnięcie wieku emerytalnego [A *practical guide to...* 2012]. Najczęściej ustalony on jest na takim samym poziomie jak w publicznym systemie emerytalnym, np. w Holandii i Szwajcarii, choć możliwe jest pobieranie emerytury z systemu zakładowego przy jednoczesnym kontynuowaniu aktywności zawodowej. Możliwe jest również odroczenie momentu przejścia na emeryturę zakładową, ale o określoną maksymalnie liczbę lat. Dla przykładu w Szwajcarii jest to o pięć lat, co skutkuje tym, że po pierwszym roku świadczenie emerytalne będzie wyższe o 5,2%, a po pięciu latach o 31,5% [Anderson 2008].

Rynek *quasi*-obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w Europie zdecydowanie najlepiej rozwinięty jest w Holandii. Choć prawo nie nakłada na holenderskich pracodawców obowiązku tworzenia tego typu programów, na mocy układów zbiorowych pracy w *quasi*-obowiązkowych zakładowych programach eme-

rytalnych uczestniczy ok. 91% ogółu pracowników [OECD 2011]. W przeciwieństwie do szwajcarskiego i duńskiego systemu tego typu programów, gdzie funkcjonują one głównie na zasadzie zdefiniowanej składki, w Holandii przyjmują one przede wszystkim formułę zdefiniowanego świadczenia (bierze w nich udział 90% ogółu uczestników wszystkich zakładowych programów emerytalnych). Holenderski rynek zakładowych programów emerytalnych to ponad 650 funduszy emerytalnych (w tym 96 planów to plany wspólne dla danej branży, a pozostałe to plany indywidualne) oraz ok. 46 tys. programów prowadzonych przez zakłady ubezpieczeń [OECD 2011; *The Economic Impact...* 2006]. Zakłady ubezpieczeń na życie mają z kolei największy udział w rynku obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w Danii, gdzie ok. 2/3 planów jest zarządzane właśnie przez zakłady ubezpieczeń na życie, reszta przez banki oraz fundusze emerytalne. Taka sytuacja powoduje, że w zakładowe zabezpieczenie emerytalne wbudowany jest także element ochrony na wypadek śmierci, na który przeznaczana jest najczęściej 1/3 składki [Więckowska 2004]. W Szwajcarii, gdzie zakłady ubezpieczeń na życie zarządzają ponad połową zakładowych programów emerytalnych, składka pokrywająca ryzyko śmierci i z tytułu inwalidztwa musi wynosić z kolei co najmniej 6% składki wpłacanej do programu przez pracodawcę. Biorąc pod uwagę formy wypłaty świadczeń z zakładowych programów emerytalnych, należy stwierdzić, że mają one najczęściej charakter annuitetu, ale przewidziana jest również wypłata jednorazowa, choć w niektórych państwach możliwość ta jest ograniczona (w Szwajcarii do wysokości 1/3 zgromadzonego w programie kapitału) [*A practical guide to...* 2012].

4. Zakończenie

Z badań OECD wynika, że wprowadzenie obowiązkowości uczestnictwa w prywatnych programach emerytalnych jest najskuteczniejszym sposobem zwiększenia powszechności dodatkowego, w stosunku do zabezpieczenia emerytalnego zapewnianego przez państwo, oszczędzania na okres starości. Różnica między krajami wysoko rozwiniętymi pod względem stopnia uczestnictwa pracowników w programach, gdzie są one dobrowolne, a gdzie obligatoryjne sięga nawet 30% [OECD 2012]. W krajach z obowiązkowymi prywatnymi programami emerytalnymi stopień powszechności wynosi powyżej 70% ogółu pracujących zarówno w *stricte* obowiązkowych, jak i *quasi*-obowiązkowych zakładowych programach emerytalnych. Należy jednakże wskazać, że nałożenie na pracodawcę obowiązku prowadzenia dla swoich pracowników zakładowego programu emerytalnego ma również pewne negatywne aspekty. Przede wszystkim, konieczność finansowania lub współfinansowania składki przez pracodawcę może być postrzegana jako dodatkowy koszt pracy zniechęcający do zatrudniania pracowników, natomiast samych pracowników, którzy z mocy prawa są zobowiązani do dopłacania do składek pracodawcy, do podjęcia legalnego zatrudnienia. Ponadto założenie i prowadzenie

programu jest procedurą skomplikowaną i kosztowną dla pracodawców. Niemniej jednak można wskazać przykłady krajów, jak Stany Zjednoczone, Kanada czy Wielka Brytania, gdzie państwo stwarza ramy prawne dla funkcjonowania nieskomplikowanych i niskokosztowych zakładowych programów emerytalnych adresowanych głównie do pracowników mniej zarabiających albo wręcz samo powołuje taki program z niskimi składkami i opłatami za zarządzanie (np. NEST w Wielkiej Brytanii). Niewątpliwie rynek obowiązkowych zakładowych programów emerytalnych w ostatnich latach ma coraz większy zasięg w Europie i na przykładzie Norwegii można wskazać, że podstawą jego tworzenia jest rynek dobrowolnych zakładów programów emerytalnych, które z czasem nabierają charakteru obligatoryjności.

Literatura

- A practical guide to occupational benefits. Explanations of Pillar 2 legislations*, BVG Handbook, Axa Winterthur, January 2012.
- Anderson K.M., *The Politics of Multipillar Pension Restructuring in Denmark, the Netherlands and Switzerland*, WZB Discussion Paper, Social Science Research Center Berlin, <http://www.wzb.eu>, 2008 [dostęp: 15.05.2013].
- Collard S., Moore N., *Review of international pension reform*, Research Report No 663, Department for Work and Pensions, Norwich 2010.
- European Commission, *Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions*, The Social Protection Committee, Luxembourg 2008.
- Hu Y., Stewart F., *Pension coverage and informal sector workers: international experiences*, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 31, OECD Publishing 2009.
- OECD, *Private Pensions. OECD Classification and Glossary*, OECD Publishing, Paris 2005.
- OECD, *Pensions at a Glance: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, Paris 2011.
- OECD, *Complementary and Private Pensions throughout the World 2008*, OECD/International Security Association/IOPS, OECD Publishing, 2008.
- OECD, *Private Pensions Outlook 2008*, OECD Publishing, Paris 2009.
- OECD, *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris 2012.
- Praca w Danii – przewodnik po duńskim rynku pracy*, Wydanie III, maj 2009, www.uk.bm.dk.
- Schwarz A., *Old age security and social pensions*, World Bank 2003.
- The Economic Impact of Mandatory Pensions. Final Report*, The Pensions Board, Fitzpatrick Associates Economic Consultants, June 2006.
- The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system*, Pensions Policy Institute, December 2012.
- Wicks R., Horack S., *Incentives for save for retirement: understanding, perceptions and behaviour. A literature review*, Department for Work and Pensions, Research Report No 562, 2009.
- Więckowska B., *Sektor emerytalny w Danii*, [w:] *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, Twigger, Warszawa 2004.

MANDATORY OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES IN EUROPE

Summary: The article describes the main principles of functioning of the mandatory occupational pension schemes in selected European countries, from the point of view of the employee and the employer, taking into account also the programs that feature automatic enrolment in these plans. The studies suggest that company pension schemes may be mandatory, quasi mandatory, as well as there might be semi-optional programs. The participation in the program is often associated with being of the certain age by an employee, getting a particular level of incomes or being employed in a given sector. Employees who are not covered by the obligation to participate in the market for this type of programs can participate in them on a voluntary basis.

Keywords: occupational pension program, pension systems.