

ANNA GIERUSZ

Wydział Zarządzania
Uniwersytet Gdański

Charakterystyka i porównanie zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych (PPE) w Wielkiej Brytanii i w Polsce

Streszczenie

Gromadzenie środków na cel emerytalny, a następnie konsumpcja zebranych oszczędności po przejściu na emeryturę to dwie fazy zawierające ryzyko związane z zabezpieczeniem emerytalnym. Funkcjonujące w różnych krajach pracownicze programy emerytalne pozwalają uczestnikom na zarządzanie ryzykiem w jednej lub obu tych fazach. W artykule omówiono i porównano zasady funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii i w Polsce, z uwzględnieniem skali ich rozpowszechnienia i możliwości zarządzania ryzykiem przez uczestników tych programów.

Słowa kluczowe: pracownicze programy emerytalne, dwie fazy zawierające ryzyko związane z zabezpieczeniem emerytalnym, możliwości zarządzania ryzykiem przez uczestników

1. Wstęp

Pracownicze programy emerytalne wprowadzono jako dobrowolne uzupełnienie obowiązkowego systemu ubezpieczeń społecznych. Pozwalają one uczestnikom gromadzić środki na cel emerytalny, a niektóre ich rodzaje mogą również zapewnić dochód w określonej wysokości po przejściu na emeryturę. W ten sposób umożliwiają uczestnikom zarządzanie ryzykiem związanym z zabezpieczeniem emerytalnym w jednej lub obu fazach jego występowania. Pierwsza jest faza oszczędzania środków przed osiągnięciem wieku emerytalnego, druga to faza konsumpcji zgromadzonych oszczędności po przejściu na emeryturę¹.

¹ T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Warszawa 2006, s. 242.

Opracowanie to ma na celu porównanie zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii i w Polsce, z uwzględnieniem skali ich rozpowszechnienia i możliwości zarządzania ryzykiem związanym z zabezpieczeniem emerytalnym w obu fazach jego występowania.

2. Funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii

Dwa główne rodzaje pracowniczych programów emerytalnych występujących w Wielkiej Brytanii to program o zdefiniowanej składce (*defined contribution* – DC) oraz zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit* – DB).

2.1. Pracownicze programy emerytalne o zdefiniowanej składce (DC)

W programie o zdefiniowanej składce każdy uczestnik gromadzi środki na indywidualnym koncie, na które wpływają zarówno składka uczestnika, jak i składka pracodawcy. Środki te są inwestowane zgodnie z życzeniem uczestnika, a zwroty z inwestycji zasilają jego konto. Po osiągnięciu przez uczestnika wieku emerytalnego fundusze zgromadzone na koncie są wykorzystywane do wykupienia dożywotniej emerytury. Wysokość emerytury jest wyznaczana następująco:

$$\text{wysokość emerytury uczestnika} = \frac{\text{fundusze zgromadzone na koncie}}{\text{czynnik dyskontowania renty}}.$$

Czynnikiem dyskontowania renty jest wartość zaktualizowana przyszłych wypłat. Dopuszczalna jest jednorazowa wypłata, ograniczona do 25% środków zgromadzonych na koncie uczestnika. Pozostałe środki są przeznaczone na wykupienie emerytury (renty) od wybranego przez uczestnika ubezpieczyciela (*open market option*). Uczestnik może np. zdecydować, czy wysokość wypłat co roku ma być zwiększana o procent stały lub zależny od stopy inflacji albo czy po jego śmierci ma być zapewniona dalsza wypłata renty na rzecz określonych osób.

Alternatywą dla dożywotniej renty jest wprowadzona w 2011 r. opcja ratalnej wypłaty środków z konta *income drawdown* (ograniczona maksymalną roczną wypłatą lub minimalnym rocznym dożywotnim dochodem, którego wcześniejsze wykazanie jest wymagane)².

² <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/rpsmmanual/RPSM00100000.htm> (dostęp: 15.04.2014).

W przypadku tego rodzaju programu składki płacone przez uczestnika oraz pracodawcę są znane i ściśle określone. Aż do osiągnięcia przez uczestnika wieku emerytalnego i wykupienia renty nieznana jest natomiast wysokość świadczenia.

W programach DC wycena zobowiązań nie stwarza problemów, gdyż są one równe aktywom programu. Rola aktuarusza zazwyczaj ogranicza się tu do opracowania corocznych prognoz świadczeń dla uczestników.

2.2. Pracownicze programy emerytalne o zdefiniowanym świadczeniu (DB)

W przeciwieństwie do programu o zdefiniowanej składce, program emerytalny o zdefiniowanym świadczeniu gwarantuje uczestnikom po osiągnięciu wieku emerytalnego dożywotnią rentę w określonej wysokości, zazwyczaj obliczanej jako ułamek pensji za każdy rok bycia aktywnym uczestnikiem programu. Pensją wykorzystaną do obliczenia wysokości świadczenia może być średnia ze wszystkich lat uczestnictwa w programie albo ostatnie wynagrodzenie, które uczestnik otrzymywał przed przejściem na emeryturę. W momencie przejścia na emeryturę możliwa jest także jednorazowa wypłata części środków (ograniczonych do 25% wartości świadczeń uczestnika).

Chociaż wysokość świadczenia względem wynagrodzenia (określana jako stopa zastąpienia) jest z góry założona, to nieznana jest jej wartość zaktualizowana, która zależy od wielu czynników, w tym m.in. stopy procentowej, stopy inflacji, długości życia świadczeniobiorców.

Uczestnik i pracodawca wpłacają do funduszu składki, których wysokość w części obciążającej uczestnika jest zazwyczaj określona jako stały procent pensji (składki są więc ściśle zdefiniowane). Z kolei do pracodawcy należy wnoszenie składki, której wysokość zagwarantuje, że w przyszłości program będzie w stanie pokryć zobowiązania. Składka pracodawcy jest obliczana przez aktuarusza.

Co najmniej raz na 3 lata musi zostać przeprowadzona przez aktuarusza wycena środków i zobowiązań programu wobec wszystkich jego uczestników. Wycena zobowiązań wymaga obliczenia wartości zaktualizowanej przyszłych świadczeń różnych grup uczestników programu emerytalnego.

Dla uczestników programu już pobierających emeryturę wartość świadczenia można przedstawić następująco³:

³ Wzór stanowi uogólnienie wyrażenia podanego w: A. Neill, *Life contingencies*, Heinemann Professional Publishing, Oxford 1977, s. 326.

$$P \times \bar{a}_x, \quad (1)$$

gdzie:

P – wysokość emerytury uczestnika programu;

\bar{a}_x – wartość zaktualizowana dożywotniej renty dla osoby w wieku x , obliczona zgodnie z regulacjami wewnętrznymi danego programu emerytalnego dotyczącymi np. częstotliwości wypłat;

x – wiek uczestnika.

Druga grupa to uczestnicy, którzy już nie są zatrudnieni przez pracodawcę, ale nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego. Przysługuje im odroczone renty, wypłacana od momentu przejścia na emeryturę. Nie wpłacają już oni składek do funduszu, a wysokość ich emerytury jest obliczana na podstawie liczby lat, podczas których byli aktywnymi uczestnikami programu, i pensji (średniej albo ostatniej), którą otrzymywali do momentu ustania zatrudnienia.

Dla uczestników z odroczoną emeryturą wzór (1) jest rozszerzony o czynnik dyskontujący wartość przyszłego świadczenia, z uwzględnieniem prawdopodobieństwa przeżycia do momentu, w którym rozpocznie się wypłata świadczenia. Obliczenia powtarza się dla każdego wieku $x + t$, w którym może rozpocząć się wypłata świadczenia, i sumuje po t , zgodnie z wyrażeniem⁴:

$$\sum_t v^t \frac{r(x+t)}{l(x)} P \times \bar{a}_{x+t}, \quad (2)$$

gdzie:

$x + t$ – przyszły wiek, w którym może rozpocząć się wypłata świadczenia;

v – czynnik dyskontujący;

$l(x)$ – liczba uczestników z odroczoną emeryturą dożywających wieku x ;

$r(x + t)$ – liczba uczestników z odroczoną emeryturą przechodzących na emeryturę w wieku $x + t$.

Kolejną grupą są aktywni uczestnicy programu emerytalnego. Wysokość ich emerytury jest obliczana jako ułamek pensji za każdy rok bycia aktywnym uczestnikiem programu. W przypadku, gdy świadczenie jest zdefiniowane jako ułamek ostatniego wynagrodzenia, wartość zaktualizowana świadczenia jest obliczana następująco⁵:

⁴ Wzór stanowi uproszczenie formuły podanej w: ibidem, s. 327–328.

⁵ Wzór stanowi uproszczenie formuły podanej w: ibidem, s. 335–336.

$$\sum_t \frac{1}{k} \times N \times S \times \frac{s(x+t)}{s(x)} v^t \frac{r'(x+t)}{l'(x)} \bar{a}_{x+t}, \quad (3)$$

gdzie:

$\frac{1}{k}$ – ułamek pensji naliczany za każdy rok aktywnego uczestnictwa w programie

(zazwyczaj k przyjmuje wartości 60 lub 80);

N – liczba lat aktywnego uczestnictwa w programie do dnia wyceny;

S – wysokość obecnego wynagrodzenia;

$\frac{s(x+t)}{s(x)}$ – współczynnik będący projekcją ostatniego wynagrodzenia na podsta-

wie wysokości wynagrodzenia obecnego;

$l'(x)$ – liczba aktywnych uczestników dożywających wieku x ;

$l'(x+t)$ – liczba aktywnych uczestników przechodzących na emeryturę w wieku $x+t$.

W analogiczny sposób wycenia się pozostałe świadczenia oferowane przez program emerytalny, np. świadczenie uczestnika w przypadku przejścia na wcześniejszą emeryturę z powodu choroby lub świadczenie osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. Osoba uprawniona oraz forma świadczenia dla tej osoby są zdefiniowane w regulacjach wewnętrznych danego programu emerytalnego.

2.3. Rodzaje ryzyka związane z pracowniczymi programami emerytalnymi w Wielkiej Brytanii

Z różnic w funkcjonowaniu przedstawionych form PPE wynika, kto – uczestnik czy pracodawca – ponosi ryzyko związane z oszczędzaniem i konsumpcją środków emerytalnych. Zgromadzeniem odpowiednich funduszy na cel emerytalny wiąże się m.in. ryzyko:

- inwestycyjne – dotyczące tego, że fundusze zgromadzone w programie są niewystarczające albo przekraczają środki potrzebne do wypłaty świadczeń, gdyż stopa zwrotu z inwestycji była niższa lub wyższa od zakładanej; w programie o zdefiniowanym świadczeniu ryzyko ponosi pracodawca, który w przypadku niewystarczających środków jest zobowiązany pokryć niedobór, natomiast przy nagromadzeniu zbyt dużych funduszy może uczestniczyć w podziale nadwyżki; z kolei w programie o zdefiniowanej składce ryzyko

ponosi uczestnik, który może być zmuszony do wykupienia renty o wysokości mniejszej lub większej niż zakładana⁶;

- zbyt wysokiej składki – gdy składka potrzebna do zgromadzenia funduszy zapewniających założoną wysokość emerytury jest za wysoka; w przypadku programu o zdefiniowanym świadczeniu ryzyko ponosi pracodawca, bo to on ma obowiązek płacenia składki wystarczającej na pokrycie zobowiązań; z kolei w programie o zdefiniowanej składce obciąża to uczestnika;
- kosztów administracji i zarządzania programem – polegające na tym, że koszty mogą być większe lub mniejsze od założonych; w przypadku programu o zdefiniowanym świadczeniu koszty, a więc i ryzyko, ponosi pracodawca; w programie o zdefiniowanej składce zazwyczaj obciąża ono uczestnika.

W fazie konsumpcji zgromadzonych funduszy wyróżnia się m.in. ryzyko:

- związane z błędnym oszacowaniem dalszego trwania życia – gdyż niedoszacowanie bądź przeszacowanie dalszego trwania życia oznacza zbyt małe lub zbyt duże fundusze zgromadzone do wypłaty świadczenia; w programie o zdefiniowanym świadczeniu ryzyko ponosi pracodawca, natomiast w programie o zdefiniowanej składce uczestnik ubezpiecza się od tego ryzyka, wykupując dożywotnią rentę;
- inflacji – która może spowodować, że wysokość świadczenia nie wystarczy na pokrycie kosztów utrzymania; w przypadku programu o zdefiniowanym świadczeniu ryzyko ponosi pracodawca (jeżeli wysokość świadczenia jest waloryzowana) lub uczestnik (gdy wysokość świadczenia nie zmienia się); w programie o zdefiniowanej składce ryzyko ponosi uczestnik, o ile nie wykupi dożywotniej renty, której wysokość jest waloryzowana.

Przeprowadzone porównanie pozwala stwierdzić, że w programie o zdefiniowanym świadczeniu większość rodzajów ryzyka obciąża pracodawcę, podczas gdy w programie o zdefiniowanej składce – uczestnika. Jest to jeden z powodów, dla których pracodawcy sektora prywatnego coraz rzadziej oferują programy o zdefiniowanym świadczeniu, wprowadzając częściej programy o zdefiniowanej składce⁷. Według danych ONS, w 2012 r. programy o zdefiniowanej składce

⁶ E. Chrzanowska, *Wykorzystanie systemu zdefiniowanej składki w pracowniczych programach emerytalnych*, „Polityka Społeczna” 2011, numer specjalny: *Problemy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i na świecie*, cz. 1, s. 50.

⁷ J.A. Turner, G. Hughes, *Large declines in defined benefit plans are not inevitable: the experience of Canada, Ireland, the United Kingdom, and the United States*, Pensions Institute Discussion Paper PI-0821, The Pensions Institute, Cass Business School, City University, London 2008, s. 2.

stanowiły 75% pracowniczych programów emerytalnych sektora prywatnego o jednolitej strukturze (*schemes with only one section*)⁸.

3. Funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych w Polsce

W porównaniu z sytuacją w Wielkiej Brytanii w Polsce PPE są rzadko wykorzystywanym sposobem oszczędzania na emeryturę. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 116, poz. 1207 z późn. zm.), są możliwe następujące formy PPE:

- fundusz emerytalny;
- umowa o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego;
- umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeniowym;
- zarządzanie zagraniczne.

Według danych KNF, w kwietniu 2014 r. były zarejestrowane 1074 działające programy. Programy w formie grupowego ubezpieczenia na życie stanowiły blisko 67% wszystkich PPE. Z kolei 30% funkcjonowało w formie umowy o wnoszenie składek do funduszu inwestycyjnego, a tylko 3% w formie funduszu emerytalnego⁹.

W każdej formie PPE składka podstawowa, która maksymalnie wynosi 7% wynagrodzenia uczestnika, jest płacona przez pracodawcę. Uczestnik może – o ile umowa zakładowa tego nie zabrania – wnieść składkę dodatkową, którą pracodawca będzie potrącał z wynagrodzenia uczestnika. W przypadku umowy grupowego ubezpieczenia na życie co najmniej 85% składki podstawowej musi być przeznaczony na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy oraz co najmniej 1% na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej. Prawo przewiduje także możliwość ubezpieczenia wypadkowego i chorobowego, o ile są one uzupełnieniem ubezpieczenia na życie.

Wypłata z programu następuje na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego 60 lat (albo przedstawieniu decyzji o przyznaniu prawa do emerytury

⁸ *Occupational Pension Schemes Survey – 2012*, Office for National Statistics.

⁹ *Rejestr pracowniczych programów emerytalnych*, Komisja Nadzoru Finansowego, http://www.knf.gov.pl/dla_rynku/Rejstry_i_Ewidencje/index.html (dostęp: 16.04.2014).

i ukończeniu 55 lat) lub w przypadku braku takiego wniosku – po ukończeniu 70 lat. W przypadku śmierci uczestnika programu wypłata może nastąpić na wniosek osoby uprawnionej (zdefiniowanej w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych). Zgodnie z obowiązującą ustawą o pracowniczych programach emerytalnych, wypłata może być dokonana jednorazowo albo w ratach.

4. Porównanie skali rozpowszechnienia ryzyka oraz możliwości zarządzania nim w pracowniczych programach emerytalnych w Wielkiej Brytanii oraz w Polsce

Skalę rozpowszechnienia pracowniczych programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii i w Polsce porównano na podstawie następujących danych:

- dla Wielkiej Brytanii – dotyczących pracowniczych programów emerytalnych sektora prywatnego, które działają na omówionych wcześniej zasadach (programy sektora publicznego działają zazwyczaj na zasadzie repartycyjnej¹⁰);
- dla Polski – obejmujących PPE zarejestrowane przez KNF, utworzone przez pracodawców sektora prywatnego; PPE w Polsce nie mogą być tworzone przez pracodawców sektora finansów publicznych¹¹.

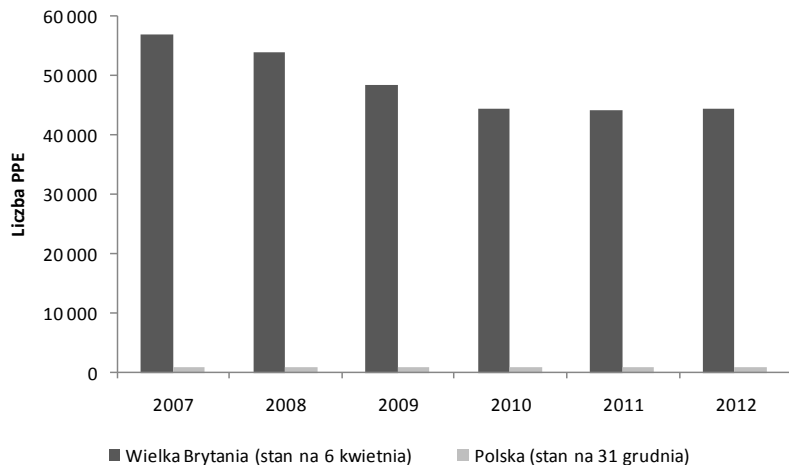
Ze względu na inny dzień kończący rok podatkowy w porównywanych krajach informacje dotyczące Wielkiej Brytanii wykazują stan na 6 kwietnia, a Polski na 31 grudnia danego roku. Skalę funkcjonowania obrazuje przedstawiona na rysunku 1 liczba PPE działających w porównywanych krajach. Jak pokazuje, system PPE jest znacznie bardziej rozwinięty w Wielkiej Brytanii, gdzie w latach 2007–2012 funkcjonowało ponad 40 tys. programów sektora prywatnego. W Polsce zarejestrowanych ich było nieco ponad 1 tys.

Popularność PPE można również scharakteryzować za pomocą stosunku liczby aktywnych uczestników pracowniczych programów emerytalnych i liczby osób pracujących. Iloraz ten, wyrażony procentowo, przedstawia rysunek 2. Pokazuje on, że w latach 2007–2012 w Wielkiej Brytanii liczba aktywnych uczestników PPE wyrażona jako procent pracujących w sektorze prywatnym

¹⁰ A. O'Connell, N. Silver, *Occupational pension provision in the public sector*, A PPI Discussion Paper, Pensions Policy Institute 2005, s. 5.

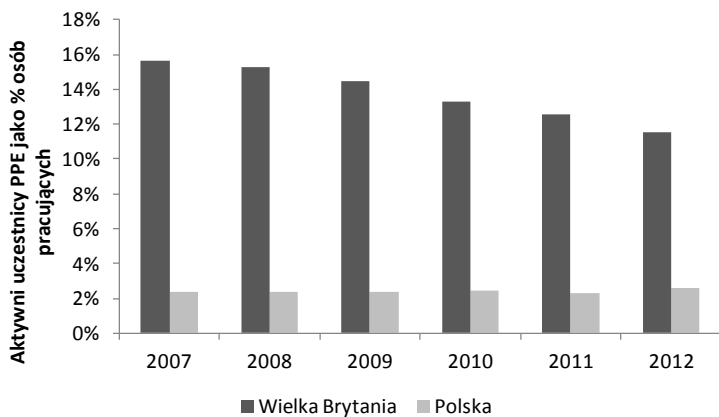
¹¹ *Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Analiza pracowniczych programów emerytalnych*, Raport Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, Warszawa 2001, s. 165–169.

zawierała się w granicach od 11% do 15%. Z kolei w Polsce wskaźnik ten pozostawał na poziomie od 2% do 3%.



Rysunek 1. Liczba PPE sektora prywatnego w Wielkiej Brytanii oraz PPE zarejestrowanych przez KNF w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ONS i KNF.



Rysunek 2. Aktywni uczestnicy PPE jako procent osób pracujących w Wielkiej Brytanii i w Polsce (dane dla sektora prywatnego)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ONS, GUS i KNF.

Jednym z czynników wpływających na dużo większą skalę rozpowszechnienia PPE w Wielkiej Brytanii może być poziom rozwoju gospodarczego, który umożliwia obywatelom tego kraju przeznaczenie większej części swoich dochodów

na ubezpieczenia (w tym zabezpieczenie emerytalne), niż ma to miejsce w krajach wciąż rozwijających się gospodarczo, w tym także w Polsce¹². Niska świadomość emerytalna była wskazywana jako jeden z powodów słabego rozwoju dobrowolnych form oszczędzania w Polsce¹³. Powodem mogą być również inne zasady funkcjonowania PPE w obu krajach, w różnym stopniu umożliwiające zarządzanie ryzykiem związanym z zabezpieczeniem emerytalnym.

W Wielkiej Brytanii pracownicze programy emerytalne funkcjonują znacznie dłużej niż w Polsce. Kolejne rządy brytyjskie starały się rozwijać pracownicze plany emerytalne, aby odciążyć system państwowy, oferując ulgi podatkowe i tworząc przepisy prawne chroniące uczestników PPE¹⁴. Składki odprowadzane do programów emerytalnych zwolniono z podatku dochodowego (o ile nie przekraczają one maksymalnej dopuszczanej rocznej kwoty). Podobnie zyski z inwestycji osiągnane przez program nie podlegają opodatkowaniu¹⁵. Stanowi to zachętę do regularnego oszczędzania środków na cel emerytalny, a tym samym do zarządzania ryzykiem w pierwszej fazie jego występowania. Obie formy funkcjonujących w Wielkiej Brytanii pracowniczych programów emerytalnych oferują także możliwość zarządzania ryzykiem w jego drugiej fazie (konsumpcji oszczędności) przez zapewnienie (DB) lub zobowiązanie do wykupienia (DC) dożywotniej renty.

W Polsce PPE pozwalają uczestnikom zaoszczędzić środki na przyszłą emeryturę. Odprowadzanie przez pracodawcę comiesięcznej składki gwarantuje regularność wpłat, a możliwość wypłaty środków następuje dopiero po osiągnięciu przez uczestnika wieku emerytalnego. Ulgi, z jakich osoba taka korzysta, wynikają z faktu, iż wypłata środków oraz zyski kapitałowe osiągnięte z inwestowania składek są zwolnione z podatku dochodowego. Dodatkową korzyścią jest nadzór KNF nad powstawaniem, funkcjonowaniem i likwidacją PPE, co zwiększa bezpieczeństwo gromadzonych tam środków. PPE w Polsce umożliwiają zarządzanie ryzykiem związanym z zabezpieczeniem emerytalnym w pierwszej fazie jego występowania. Istnieje jednak możliwość, iż środki pozyskane przez uczestnika z PPE mogą zostać przeznaczone na dowolny cel, niekoniecznie

¹² A. Gierusz, B. Jackowska, M. Szreder, *Obowiązek czy dobrowolność ubezpieczenia – wybrane aspekty ekonomiczne*, „Zarządzanie i Finanse” (Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego) 2014, nr 1, s. 57–81.

¹³ A. Klimkiewicz, *Poziom świadomości emerytalnej a rozwój pracowniczych programów emerytalnych*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2011, nr 259, s. 46.

¹⁴ J.A. Turner, G. Hughes, op.cit., s. 21.

¹⁵ <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/rpsmmanual/RPSM00100000.htm> (dostęp: 15.04.2014).

na zapewnienie sobie dochodów po zakończeniu pracy zawodowej¹⁶. Jeżeli nawet uczestnik chciałby środki te przeznaczyć na wykupienie dożywotniej renty, musi to uczynić we własnym zakresie. Brakuje bowiem w Polsce formy PPE, która oprócz możliwości oszczędzania na poczet przyszłej emerytury umożliwiałaby także wykupienie dożywotniej renty i przez to pozwalała zarządzać ryzykiem w fazie konsumpcji zgromadzonych oszczędności.

5. Podsumowanie

Porównanie stopnia rozwoju pracowniczych programów emerytalnych funkcjonujących w Wielkiej Brytanii i w Polsce pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

1. W Wielkiej Brytanii system PPE jest bardziej rozwinięty niż w Polsce. Potwierdza to zarówno liczba działających programów, jak i liczba aktywnych uczestników PPE wyrażona jako procent liczby pracujących.
2. W Wielkiej Brytanii funkcjonują dwie główne formy PPE, czyli o zdefiniowanym świadczeniu i zdefiniowanej składce. Różnią się zarówno zasadami funkcjonowania, jak i tym, kto ponosi dany rodzaj ryzyka – pracodawca czy uczestnik. Ze względu na większe ryzyko generowane przez program o zdefiniowanym świadczeniu pracodawcy sektora prywatnego coraz częściej proponują pracownikom programy o zdefiniowanej składce.
3. PPE w Wielkiej Brytanii oferują możliwość zarządzania ryzykiem związanym z zabezpieczeniem emerytalnym w obu jego fazach – oszczędzania i konsumpcji oszczędności.
4. PPE w Polsce stanowią stosunkowo nową część systemu emerytalnego. Są to raczej programy oszczędnościowe (lub oszczędnościowo-ubezpieczeniowe) niż pełne programy emerytalne. Uczestnik ma możliwość zarządzania ryzykiem w pierwszej jego fazie. Brakuje natomiast programu, który przez umożliwienie zakupu dożywotniej renty obejmowałby również drugą fazę ryzyka.

¹⁶ M. Szczepański, *Alokacja ryzyka w PPE w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 2, s. 13; M. Szczepański, *The design of supplementary pension schemes in Poland and longevity risk: current situation and proposed changes*, Pensions Institute Discussion Paper PI-1202, The Pensions Institute, Cass Business School, City University, London 2012, s. 7.

Bibliografia

- Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Analiza pracowniczych programów emerytalnych*, Raport Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, Warszawa 2001.
- Biuletyn roczny. Rynek PPE, lata 2007–2012*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa.
- Chrzanowska E., *Wykorzystanie systemu zdefiniowanej składki w pracowniczych programach emerytalnych*, „Polityka Społeczna” 2011, numer specjalny: *Problemy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i na świecie*, cz. 1, s. 50–53.
- EMP02: Public and private sector employment*, Office for National Statistics, 18 December 2013.
- Gierusz A., Jackowska B., Szreder M., *Obowiązek czy dobrowolność ubezpieczenia – wybrane aspekty ekonomiczne*, „Zarządzanie i Finanse” (Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego) 2014, nr 1, s. 57–81.
- Klimkiewicz A., *Poziom świadomości emerytalnej a rozwój pracowniczych programów emerytalnych*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2011, nr 259, s. 33–48.
- Kwartalna informacja o rynku pracy, lata 2007–2012*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Neill A., *Life contingencies*, Heinemann Professional Publishing, Oxford 1977.
- Occupational Pension Schemes Survey – 2012*, Office for National Statistics.
- O’Connell A., Silver N., *Occupational pension provision in the public sector*, A PPI Discussion Paper, Pensions Policy Institute, 2005.
- Szczepański M., *Alokacja ryzyka w PPE w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 2, s. 10–15.
- Szczepański M., *The design of supplementary pension schemes in Poland and longevity risk: current situation and proposed changes*, Pensions Institute Discussion Paper PI-1202, The Pensions Institute, Cass Business School, City University, London 2012.
- Szumlicz T., *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Warszawa 2006.
- Turner J.A., Hughes G., *Large declines in defined benefit plans are not inevitable: the experience of Canada, Ireland, the United Kingdom, and the United States*, Pensions Institute Discussion Paper PI-0821, The Pensions Institute, Cass Business School, City University, London 2008.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 116, poz. 1207 z późn. zm.).

Źródła sieciowe

<http://www.hmrc.gov.uk/manuals/rpsmmanual/RPSM00100000.htm> (dostęp: 15.04.2014).

Rejestr pracowniczych programów emerytalnych, Komisja Nadzoru Finansowego, http://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/Rejestry_i_Ewidencje/index.html (dostęp: 16.04.2014).

* * *

Characterisation and comparison of functioning of occupational pension schemes in the United Kingdom and Poland

Summary

Accumulation of funds for retirement followed by consumption of accumulated savings are the two phases which can be used to characterise retirement risk. Occupational pension schemes allow their members to manage risk in one or both phases. This article presents and compares the functioning of occupational pension schemes in the United Kingdom and Poland, taking into account the prevalence of such schemes and opportunities for members to manage risk before and after retirement.

Keywords: occupational pension schemes, two phases characterising retirement risk, risk management possibilities for members