

ARTUR MIKULEC

Porównanie prywatnie zarządzanych planów emerytalnych – ujęcie OECD¹

W krajach Europy funkcjonuje wiele różnych systemów zabezpieczenia emerytalnego. Są one jednak na tyle zróżnicowane, że ich analiza porównawcza nastrocza wiele trudności. Od 2002 r. w krajach OECD rozwijany jest projekt pod nazwą Global Pension Statistics, mający na celu stworzenie podstaw metodologicznych analizy porównawczej prywatnie zarządzanych planów emerytalnych oraz budowę bazy danych wskaźników finansowych służących do ich charakterystyki. Głównym celem artykułu jest przedstawienie klasyfikacji OECD prywatnie zarządzanych planów emerytalnych oraz prezentacja wybranych danych statystycznych z zakresu skuteczności (i efektywności) ich funkcjonowania. Uzupełnienie pracy stanowi zestawienie innych badań porównawczych w kontekście zabezpieczenia emerytalnego, które pojawiły się w literaturze w ciągu ostatnich kilku lat.

Słowa kluczowe: system zabezpieczenia emerytalnego, klasyfikacja OECD, prywatnie zarządzany plan emerytalny, fundusz emerytalny, stopa zwrotu, efektywność.

Wprowadzenie

W literaturze przedmiotu odnaleźć można wiele klasyfikacji systemów emerytalnych. Jedną z pierwszych klasyfikacji systemów emerytalnych – tzw. klasyczna, oparta przede wszystkim na kryterium podmiotowym, ale też dochodowym – omawiana w polskiej literaturze [Golinowska 1993, 1994] wywodzi się z koncepcji trzech filarów zaopatrzenia dochodowego na starość [Roberts 1993]. Wyróżniła ona w systemie emerytalnym (filar I) część bazową, podstawową (*basic*) organizowaną przez państwo oraz (filar II) część dodatkową, uzupełniającą² (*supplementary*) organizowaną przez pracodawców. Filar III stanowiły programy oferowane przez towarzystwa

1. Temat w pierwotnej wersji został zaprezentowany podczas VI międzynarodowej konferencji naukowej *Ubezpieczenia wobec wyzwań XXI wieku*, która odbyła się w dniach 21–23 maja 2012 r. w Rydzynie.
2. W opisach systemów terminy „dodatkowe” i „uzupełniające” niekiedy się rozróżnia, używając określenia „dodatkowe”, gdy dana część II filaru ma charakter dobrowolny wobec systemu bazowego oraz określenia

ubezpieczeń na życie, fundusze, banki – na życzenie gospodarstw domowych. Biorąc pod uwagę kryterium podmiotu inicjującego zabezpieczenie, filar I systemu emerytalnego miał zatem charakter powszechny, społeczny, publiczny, filar II – zakładowy³, a filar III – indywidualny [Szumlicz, Żukowski 2004; Szumlicz 2006]. Do klasycznej trójfilarowej prezentacji systemu emerytalnego odwołuje się też w swoich koncepcjach zmian systemów emerytalnych Unia Europejska oraz Międzynarodowa Organizacja Pracy [Czajka 2003].

W latach 90. przez Bank Światowy [World Bank 1994] wylansowana została klasyfikacja systemu emerytalnego oparta na zasadzie przystąpienia (obowiązkowe, dobrowolne) oraz na zasadzie finansowania (repartycyjne, kapitałowe), która nie jest klasycznym ujęciem trójfilarowym, gdyż nie opisuje przyjętych rozwiązań systemu według kryterium podmiotowego i dochodowego. Zyskała ona jednak popularność i jest stosowana w Polsce. Za wadę tej klasyfikacji należy uznać to, że w szczególności eksponuje rozwiązania kapitałowe, nie pokazuje jednoznacznie podmiotów-inicjatorów zabezpieczenia emerytalnego oraz niewłaściwie obrazuje standard i narastanie dochodów emerytalnych [Szumlicz, Żukowski 2004]. Niemniej jednak według powyższej koncepcji w Polsce filar I (zarządzany publicznie) należy uznać za obowiązkowy i repartycyjny, filar II (zarządzany prywatnie) za obowiązkowy i kapitałowy – przy czym w tej prezentacji filar I i II stanowią część publiczną – a filar III, stanowiący część prywatną, za dobrowolny i kapitałowy.

W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej i jej uczestnictwem w Metodzie Otwartej Koordynacji (MOK) pojawiła się konieczność zmodyfikowania klasyfikacji Banku Światowego w kierunku prezentacji odwołującej się do kryterium podmiotowego. Należy wówczas „polskie, według koncepcji Banku Światowego” filary I i II potraktować jako „europejski, według Unii Europejskiej” filar I. Natomiast „polski” filar III podzielić na dwa „europejskie”: filar II („polskie” Pracownicze Programy Emerytalne – PPE) oraz filar III („polskie” Indywidualne Konta Emerytalne – IKE oraz Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego – IKZE) [Szumlicz 2006].

Warto w tym momencie wspomnieć również o innej klasyfikacji systemów emerytalnych Banku Światowego i Międzynarodowego Funduszu Walutowego [Holzmann, Hinz 2005], w której wyróżnia się pięć filarów opartych na zasadzie przystąpienia (przez afiliację, obowiązkowe, dobrowolne) oraz na zasadzie finansowania (poprzez budżet, składki, aktywa finansowe i niefinansowe). Jest ona lepsza od poprzedniej trójfilarowej klasyfikacji Banku Światowego, gdyż ukazuje złożoność systemów i ich reformowania, a ponadto nie ma w niej przesądzenia, jaka koncepcja zmian w systemie emerytalnym jest najlepsza [Szumlicz 2006].

Należy zauważyć, że przede wszystkim dynamiczny rozwój oraz liczne reformy systemów emerytalnych w Europie na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat sprawiły, że wielostopniowe systemy emerytalne funkcjonujące w poszczególnych krajach stawały się w swojej konstrukcji coraz bardziej złożone i zróżnicowane (różnorodność rozwiązań⁴). Niemniej jednak to także różne i częściowo przenikające się klasyfikacje – w których nieco inaczej rozumiany jest I, II i III filar, co zostało pokazane wyżej – nie ułatwiają analizy porównawczej systemów, zarówno od strony

„uzupełniające”, gdy dana część II filaru ma charakter obligatoryjny wobec systemu bazowego [Golinowska 1994, s. 19]. Gdy jednak mówi się ogólnie o II filarze, używa się jednego określenia „systemy dodatkowe”.

3. Okazuje się jednak, że nie do końca uzasadnione jest nazywanie systemu dodatkowego, zakładowego (II filar) systemem prywatnym – po pierwsze, instytucje publiczne także organizują emerytury dodatkowe, a po drugie, emerytury w sektorze prywatnym mogą być przymusowe i podlegać ograniczeniom wynikającym z nadzoru [Golinowska 1994, s. 23].
4. Z tego też powodu dodatkowe systemy emerytalne nie zostały objęte Metodą Otwartej Koordynacji (MOK).

teoretycznej (programów – planów), jak i empirycznej (zbierania danych statystycznych, analizy skuteczności i efektywności). Powyższe czynniki powodują, że zestawienie i porównanie wyników działalności części systemu zabezpieczenia emerytalnego, która w danym kraju uznawana jest za inną niż bazowa, tj. zakładowa i indywidualna – w rozumieniu klasycznej klasyfikacji – narażona jest na wiele trudności. Tymczasem według Komisji Europejskiej to właśnie jej rola w zapewnieniu adekwatnych emerytur będzie wzrastać [European Commission 2010a, 2010b, 2012].

Głównym celem artykułu jest omówienie kolejnej klasyfikacji – klasyfikacji OECD prywatnie zarządzanych programów emerytalnych oraz przedstawienie wybranych, porównywalnych danych statystycznych z zakresu skuteczności (i efektywności) ich funkcjonowania. W dalszej części pracy dokonano zestawienia innych badań porównawczych w kontekście zabezpieczenia emerytalnego, które pojawiły się w literaturze w ciągu ostatnich kilku lat.

1. Klasyfikacja OECD planów emerytalnych⁵

Od 2002 r. w OECD rozwijany jest projekt pod nazwą Global Pension Statistics (GPS), mający na celu opracowanie podstaw metodologicznych dla analizy porównawczej prywatnie zarządzanych programów emerytalnych [OECD 2004, OECD 2005a] oraz stworzenie spójnej klasyfikacji planów emerytalnych, będącej podstawą budowy bazy danych wskaźników służących do oceny ich funkcjonowania [OECD 2005b]. Zaproponowana klasyfikacja oraz wykaz używanych terminów zostały zaakceptowane przez 30 krajów OECD⁶ i stanowią kompromis pomiędzy istniejącymi w literaturze klasyfikacjami wielostopniowych systemów emerytalnych, m.in. Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Banku Światowego, przy czym klasyfikacja OECD systemów emerytalnych jest bardziej podobna do klasyfikacji stosowanej przez Komisję Europejską (Unię Europejską).

Pod pojęciem **planu emerytalnego** (lub planu dochodów emerytalnych) rozumie się prawnie wiążącą umowę o jasno zdefiniowanym celu emerytalnym, z której nie mogą być w ogóle lub bez znaczącej kary wypłacane świadczenia, dopóki beneficjent nie osiągnie ustawowo określonego wieku emerytalnego. Umowa planu emerytalnego i jej postanowienia mogą być częścią umowy pracowniczej, mogą być sprecyzowane w dalszych dokumentach lub określone przez prawo. Plany emerytalne oprócz posiadanego celu emerytalnego mogą oferować dodatkowe świadczenia na wypadek choroby, niepełnosprawności i śmierci.

Podstawowym podziałem stosowanym przez OECD jest podział na **zarządzane publicznie** (*public*) oraz **prywatnie** (*private*) plany emerytalne. Do publicznych zalicza się zabezpieczenie społeczne oraz podobne ustawowe programy zarządzane przez jednostki sektora publicznego na różnym szczeblu administracji rządowej, władz regionalnych lub lokalnych, czy inne instytucje zabezpieczenia społecznego. Publiczne plany emerytalne są zazwyczaj finansowane reartykucyjnie, na zasadzie PAYG (*pay-as-you-go*), ale niektóre kraje OECD mają tutaj plany częściowo kapitałowe lub zastąpione przez plany zarządzane prywatnie. Do prywatnych zalicza się plany emerytalne administrowane przez instytucje niebędące częścią sektora publicznego. Prywatne plany emerytalne mogą być zarządzane bezpośrednio przez pracodawcę, fundusz emerytalny czy

5. Podane definicje zostały zaczerpnięte z publikacji [OECD 2005b] i są dostępne w słowniku pojęć statystycznych OECD, *The OECD Glossary of Statistical Terms*, <http://stats.oecd.org/glossary/index.htm>.

6. W 2010 r. do OECD przystąpiły cztery kraje: Chile, Słowenia, Izrael oraz Estonia.

innego dostawcę planu z sektora prywatnego. Prywatnie zarządzane plany emerytalne bywają uzupełnieniem lub substytutem publicznie zarządzanych planów emerytalnych – w niektórych krajach w ich skład mogą również wchodzić plany emerytalne pracowników sektora publicznego.

Kolejny kluczowy podział programów emerytalnych odnosi się do ich **zakładowego** (*occupational*) oraz **indywidualnego** (*personal*) charakteru. Dostęp do planów zakładowych jest powiązany z zatrudnieniem albo zawodową relacją między uczestnikiem planu a podmiotem inicjującym plan (*sponsor*). Zakładowe plany emerytalne mogą być powoływane przez pracodawców albo ich grupy i stowarzyszenia, wspólnie lub osobno. Mogą być administrowane bezpośrednio przez podmiot organizujący plan albo podmiot niezależny – fundusz emerytalny lub instytucję finansową pełniącą obowiązki dostawcy planu. Wśród nich wyróżnia się plany o charakterze obowiązkowym i dobrowolnym:

- **obowiązkowe zakładowe** (*mandatory occupational*) programy emerytalne to takie, których oferowanie przez pracodawców jest obowiązkowe. Pracodawcy są zobligowani przez prawo do ustanowienia planu – muszą go przygotować oraz pobierać składkę, a od pracowników wymaga się uczestnictwa w tym planie. Jeżeli pracodawcy są zobligowani do ustanowienia zakładowego planu emerytalnego, ale uczestnictwo w nim pracownika odbywa się na zasadzie dobrowolności, to taki plan również jest traktowany jako obowiązkowy,
- **dobrowolne zakładowe** (*voluntary occupational*) programy emerytalne to takie, których ustanowienie przez pracodawców na rzecz pracowników jest dobrowolne – dotyczy to również planów, w których uczestnictwo pracowników jest automatyczne i jest zapisane jako część umowy pracowniczej lub planów, w których prawo zobowiązuje pracowników do uczestnictwa w planach powołanych przez pracodawców na zasadzie dobrowolności. W niektórych krajach pracodawcy mogą na zasadzie dobrowolności ustanawiać zakładowe plany emerytalne, które dostarczają świadczenia co najmniej częściowo zastępujące świadczenia z publicznego systemu zabezpieczenia społecznego. Plany takie również są klasyfikowane jako dobrowolne, nawet jeżeli pracodawca musi kontynuować ich organizację, aby były (co najmniej częściowo) wolne od składek na ubezpieczenie społeczne.

Dostęp do indywidualnych programów emerytalnych nie jest powiązany relacją zatrudnienia. Tego rodzaju plany są ustanawiane i zarządzane bezpośrednio przez fundusz emerytalny lub instytucję finansową pełniącą obowiązki dostawcy planu, bez żadnego wpływu ze strony pracodawców – pracodawca może jednak pośredniczyć w odprowadzaniu składek do indywidualnego planu emerytalnego. Niektóre indywidualne plany emerytalne mogą mieć ograniczone członkostwo, niemniej jednak wśród nich także wyróżniono plany o charakterze obowiązkowym i dobrowolnym:

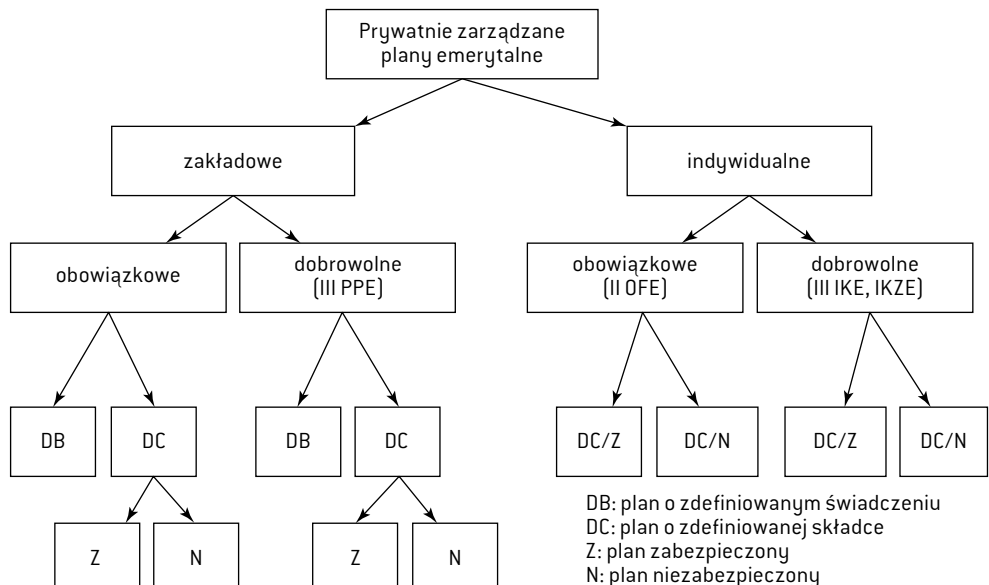
- **obowiązkowe indywidualne** (*mandatory personal*) plany emerytalne to takie, do których osoby fizyczne muszą przystąpić, albo takie, które są właściwe do przyjmowania obowiązkowych składek emerytalnych. Uczestnicy planu mogą być zobowiązani do wnoszenia składek do określonego lub wybranego programu emerytalnego,
- **dobrowolne indywidualne** (*voluntary personal*) plany emerytalne to takie, w których członkostwo osób fizycznych jest dobrowolne, tzn. nie są one zobligowane przez prawo do uczestnictwa w tych planach. Członkowie tego rodzaju planów nie są zobowiązani do wnoszenia składek emerytalnych. Dobrowolne indywidualne plany emerytalne obejmują też plany, do których muszą przyłączyć się osoby, które wybrały zastąpienie części swojego świadczenia z zabezpieczenia społecznego przez ten rodzaj planów emerytalnych.

Dodatkowe kryterium stosowane przy klasyfikacji **zakładowych** planów emerytalnych dotyczy sposobu (mechanizmu) ich finansowania; z tego punktu widzenia wyróżnia się:

- **plan zakładowy o zdefiniowanej składce DC** (*defined contribution occupational pension plan*) to pracowniczy program emerytalny, w którym podmiot inicjujący plan (zob. program zakładowy) płaci ustalone składki i nie ma prawnego ani zwyczajowo oczekiwanego zobowiązania do płacenia dodatkowych składek do trwającego planu w przypadku niepowodzenia planu – „niekorzystnego doświadczenia”; podstawą obliczania wysokości świadczenia emerytalnego są wpłacone składki;
- **tradycyjny plan zakładowy o zdefiniowanym świadczeniu DB** (*traditional defined benefit occupational pension plan*) to program, w którym wysokość świadczenia nie jest ustalana na podstawie wpłaconych składek, lecz formuły uwzględniającej: wysokość płac i wynagrodzeń oraz długość okresu zatrudnienia uczestnika planu lub inne czynniki;
- **hybrydowy plan zakładowy o zdefiniowanym świadczeniu DB** (*hybrid defined benefit occupational pension plan*) to program, w którym wysokość świadczenia zależy od stopy zwrotu ze składek, przy czym ta stopa zwrotu jest określona w planie emerytalnym niezależnie od rzeczywistej stopy zwrotu z aktywów uzupełniających (np. stała, indeksowana względem portfela rynkowego, związana z wynagrodzeniem lub wzrostem zysku), lub obliczonej w odniesieniu do rzeczywistej stopy zwrotu z aktywów uzupełniających i gwarantowanej minimalnej stopy zwrotu określonej w planie;
- **mieszany plan zakładowy o zdefiniowanym świadczeniu DB** (*mixed defined benefit occupational pension plan*) to program, który ma dwa oddzielne komponenty (o zdefiniowanym świadczeniu DB i zdefiniowanej składce DC) traktowane jako części tego samego planu.

W klasyfikacji OECD szczególny nacisk położony został na **prywatnie zarządzane plany emerytalne** (zob. rys. 1).

Rys. 1. Prywatnie zarządzane plany emerytalne według klasyfikacji OECD (podział funkcjonalny)



Źródło: opracowanie własne na podstawie [OECD 2005b, OECD 2012a].

Z punktu widzenia charakteru redystrybucyjnego prywatnie zarządzane plany emerytalne sklasyfikowano na: kapitałowe, finansowe, rzeczywiste (*funded*), repartycyjne, niefinansowe, nierzeczywiste (*unfunded*) oraz oparte na rezerwie księkowej (*book reserved*). Większość krajów OECD nie pozwala jednak na konstrukcję prywatnie zarządzanych programów emerytalnych finansowanych repartycyjnie i opartych na rezerwie księkowej, dlatego też większość z nich ma charakter kapitałowy [zob. Tabl. 1]⁷.

Zgodnie z definicją, **kapitałowe plany emerytalne** (*funded pension plans*) to zakładowe lub indywidualne plany emerytalne, w których gromadzi się aktywa w celu pokrycia pieniężnych zobowiązań (emerytalnych) planu. Aktywa planu są zagwarantowane prawnie lub przez umowę, a ich wykorzystanie jest zwykle ograniczone do wypłaty świadczeń z planu emerytalnego. Kapitałowe plany emerytalne mogą mieć formę **funduszu emerytalnego** (*pension funds*) lub **umowy o ubezpieczenie emerytalne** (*pension insurance contract*). Fundusz emerytalny to pula aktywów stanowiących niezależną osobowość prawną, które są wykupywane za pomocą składek planu emerytalnego, w wyłącznym celu sfinansowania świadczeń z tytułu posiadania planu emerytalnego. Członkowie planu/funduszu mogą, zgodnie z zasadami prawa lub na podstawie umowy, występować z roszczeniami dotyczącymi aktywów funduszu. Fundusze emerytalne mogą przyjmować formę podmiotu gospodarczego posiadającego osobowość prawną o szczególnym przeznaczeniu (jak np. trust, fundacja lub spółka) lub prawnie wyodrębnionego funduszu nieposiadającego osobowości prawnej, zarządzanego przez specjalnie wyznaczony podmiot (przedsiębiorstwo zarządzające funduszem emerytalnym, towarzystwo emerytalne) lub inną instytucję finansową w imieniu członków planu/funduszu. Z kolei umowa o ubezpieczenie emerytalne to umowa, która określa plan składek emerytalnego ubezpieczenia, na którego podstawie wypłacone zostanie świadczenie, jeśli uczestnik planu osiągnie określony wiek emerytalny lub wcześniej wystąpi z uczestnictwa w tym planie.

W klasyfikacji OECD z punktu widzenia funduszu emerytalnego lub dostawcy planu emerytalnego wyróżniono również niezabezpieczone (*unprotected*) i zabezpieczone (*protected*) plany emerytalne – indywidualne lub zakładowe o zdefiniowanej składce DC. Niezabezpieczone to takie plany emerytalne, w których sam fundusz lub dostawca planu nie oferuje żadnej stopy zwrotu z inwestycji, gwarancji świadczeń ani stopy zastąpienia. Z kolei zabezpieczone plany emerytalne to plany z wyżej wymienionymi gwarancjami.

Mając na uwadze główne kryteria klasyfikacji OECD systemów emerytalnych, poszczególne filary **polskiego systemu emerytalnego** należy sklasyfikować następująco [zob. Rys. 1]:

- filar I (nowy i stary) – zarządzane publicznie zabezpieczenie społeczne (*public, social security*),
- filar II (OFE) – zarządzane prywatnie, indywidualne i obowiązkowe plany emerytalne (*private personal mandatory pension plans*),
- filar III (PPE) – zarządzane prywatnie, zakładowe i dobrowolne plany emerytalne (*private occupational voluntary pension plan*),
- filar III (IKE, IKZE) – zarządzane prywatnie, indywidualne i dobrowolne plany emerytalne (*private personal voluntary pension plan*).

7. Szczegółowe informacje na temat planów emerytalnych niefinansowych oraz opartych na rezerwie księkowej odnaleźć można w publikacji [OECD 2005b, s. 15].

Tablica 1 prezentuje szczegółową klasyfikację prywatnie zarządzanych planów emerytalnych 30 krajów OECD.

Tabl. 1. Prywatnie zarządzane plany emerytalne 30 krajów OECD

KRAJ	Kapitałowe plany emerytalne (<i>funded pension plans</i>)				Oparte na rezerwie księgowej (<i>book reserve</i>)
	Zakładowe (<i>occupational</i>)		Indywidualne (<i>personal</i>)		
	Obowiązkowe i quasi-obowiązkowe (<i>mandatory and quasi-mandatory</i>)	Dobrowolne (<i>voluntary</i>)	Obowiązkowe i quasi-obowiązkowe (<i>mandatory and quasi-mandatory</i>)	Dobrowolne (<i>voluntary</i>)	
Australia	✓	✓	✓	✓	
Austria		✓		✓	✓
Belgia		✓		✓	
Dania	✓	✓	✓	✓	
Finlandia	✓	✓		✓	✓
Francja		✓		✓	✓
Grecja		✓		✓	
Hiszpania		✓		✓	✓
Holandia	✓	✓		✓	
Irlandia		✓		✓	
Islandia	✓	✓		✓	
Japonia		✓		✓	
Kanada		✓		✓	✓
Korea południowa		✓		✓	✓
Luksemburg		✓		✓	✓
Meksyk		✓	✓	✓	✓
Niemcy		✓		✓	✓
Norwegia	✓	✓		✓	
Nowa Zelandia		✓	✓	✓	
Polska		✓	✓	✓	
Portugalia		✓		✓	
Republika Czeska				✓	
Słowacja		✓	✓	✓	
USA		✓		✓	
Szwajcaria	✓	✓		✓	
Szwecja	✓	✓	✓	✓	✓
Turcja	✓	✓		✓	
Węgry			✓	✓	
Wielka Brytania		✓		✓	
Włochy		✓		✓	

Źródło: opracowanie własne na podstawie [OECD 2009].

2. Wybrane dane statystyczne z zakresu prywatnie zarządzanych planów emerytalnych krajów OECD

Dane statystyczne z zakresu prywatnie zarządzanych planów emerytalnych krajów OECD gromadzone w ramach projektu *Global Pension Statistics* są dostępne na stronie internetowej projektu⁸ lub w bazie *OECD.StatExtracts*⁹; dotyczą m.in.:

- struktury planów emerytalnych:
 - aktywów według sposobu finansowania świadczeń prywatnych planów emerytalnych (fundusz emerytalny, umowa ubezpieczenia emerytalnego, rezerwa księgową) w proc. ogółu aktywów prywatnie zarządzanych planów emerytalnych,
 - aktywów zakładowych funduszy emerytalnych w proc. PKB,
 - aktywów indywidualnych funduszy emerytalnych w proc. PKB,
- zasobów i inwestycji funduszy emerytalnych:
 - aktywów funduszy emerytalnych w proc. PKB (zob. Tabl. 2),
 - geograficznego rozkładu aktywów funduszy emerytalnych w krajach OECD (dla krajów z największymi aktywami),
 - alokacji aktywów,
- świadczeń i składek funduszy emerytalnych w proc. PKB,
- kosztów operacyjnych funduszy emerytalnych w proc. aktywów ogółem (zob. Rys. 2) .

Dla przykładu, w Tablicy 2 zaprezentowano udział aktywów funduszy emerytalnych poszczególnych krajów w relacji do ich PKB (w proc.) w latach 2005–2011, który ukazuje „wielkość” funduszy w relacji do gospodarki danego kraju i jest miarą „dojrzałości” finansowych planów emerytalnych. Dla Polski, która ma zarządzane prywatnie zarówno indywidualne programy emerytalne w postaci funduszy emerytalnych (II, OFE), jak i zakładowe (III, PPE) udział zgromadzonych w nich aktywów w proc. PKB wzrósł w latach 2005–2007 z 8,72 proc. do 12,16 proc., w 2008 r. spadł do poziomu 10,98 proc., a następnie ponownie wzrósł do 15,79 proc. w 2010 r. i nieznacznie obniżył się do 15,02 proc. w 2011 r. Niemniej jednak w całym okresie kształtował się na poziomie wyższym niż w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej – w Niemczech, Republice Czeskiej, na Słowacji czy na Węgrzech¹⁰.

Jednym ze wskaźników analizy efektywności prywatnie zarządzanych, finansowych programów emerytalnych może być udział całkowitych kosztów operacyjnych funduszy emerytalnych w relacji do całkowitych aktywów zarządzanych przez tego rodzaju fundusze. Całkowite koszty operacyjne zawierają koszty administracyjne, zarządzania inwestycjami, marketingu, gromadzenia składek oraz konwersji składek na świadczenie i jego wypłaty. Rysunek 2 pokazuje, że fundusze emerytalne Węgier oraz Hiszpanii zarówno w 2010 r., jak i w 2011 r. charakteryzowały się wysokim wskaźnikiem kosztów operacyjnych, wynoszącym powyżej 1 proc. (który w 2011 r. dla funduszy Węgier wynosił aż 13,72 proc.), podczas gdy dla funduszy z Danii, Holandii, Islandii, Norwegii oraz

8. *Global Pension Statistics*, <http://www.oecd.org/insurance/insurance/globalpensionstatistics.htm>.

9. *Funded Pensions Indicators*: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=PNNI_NEW.

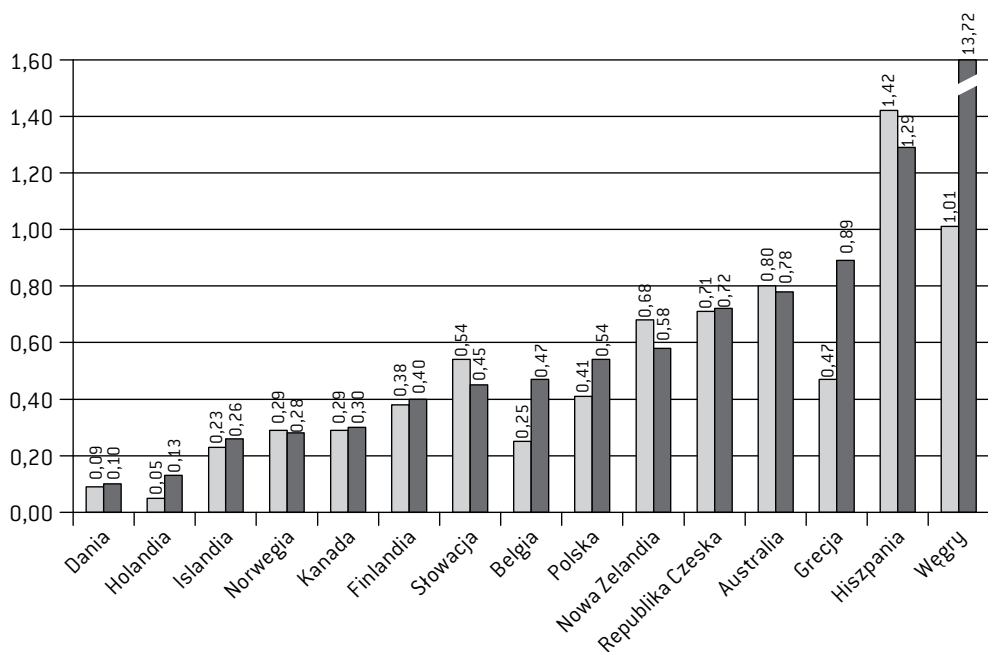
10. Znaczny spadek udziału aktywów funduszy emerytalnych w proc. PKB w latach 2010–2011 na Węgrzech wynikał z nacjonalizacji funduszy emerytalnych w tym kraju.

Kanady omawiany wskaźnik w analizowanym okresie nie przekraczał 0,3 proc. wartości aktywów ogółem. Fundusze emerytalne w Polsce miały stosunkowo niski koszt operacyjny kształtujący się na poziomie 0,41proc. (2010 r.) i 0,54 proc. (w 2011 r.).

Tabl. 2. Aktywa funduszy emerytalnych w wybranych krajach OECD

KRAJ	Aktywa funduszy emerytalnych w % PKB						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australia	80,38	90,40	110,36	93,01	82,62	88,98	92,84
Austria	4,78	4,94	4,82	4,44	5,08	5,36	4,92
Belgia	4,41	4,22	4,47	3,31	4,09	3,77	4,24
Chile	59,35	61,01	64,43	52,77	65,12	66,97	58,53
Dania	33,71	32,43	32,36	47,55	43,26	49,71	49,70
Estonia	2,82	3,74	4,64	4,64	6,94	7,38	5,25
Finlandia	68,61	71,33	71,05	60,56	77,83	82,12	74,99
Grecja	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03
Hiszpania	7,22	7,52	8,24	7,13	8,09	7,90	7,78
Holandia	121,73	125,74	138,05	112,72	119,23	128,51	138,20
Islandia	119,58	129,73	133,97	114,05	118,30	123,91	128,69
Japonia	6,63
Kanada	58,15	63,36	62,33	51,43	62,93	64,66	63,69
Korea	1,85	2,99	3,07	2,99	3,55	3,96	4,45
Luksemburg	1,07	1,05	1,04	1,06	2,23	1,92	1,94
Meksyk	9,95	11,50	11,54	10,19	11,85	12,72	12,95
Niemcy	4,04	4,21	4,65	4,73	5,25	5,40	5,46
Norwegia	6,71	6,79	7,05	6,03	7,27	7,75	7,40
Nowa Zelandia	11,46	12,47	11,50	10,50	11,96	14,39	15,84
Polska	8,72	11,11	12,16	10,98	13,52	15,79	15,02
Portugalia	12,73	13,64	13,74	12,20	13,40	11,43	7,74
Republika Czeska	4,13	4,52	4,70	5,17	5,95	6,33	6,50
Słowacja	0,49	2,40	3,72	4,72	6,26	7,41	8,40
Słowenia	1,26	1,58	1,82	1,92	2,61	2,50	2,94
Szwajcaria	117,03	119,97	119,18	101,15	111,89	113,73	110,77
Turcja	0,67	0,75	1,20	1,48	2,27	2,34	1,10
USA	74,84	79,33	79,41	57,93	67,62	72,59	70,51
Węgry	8,45	9,71	10,89	9,64	13,08	14,62	3,77
Wielka Brytania	78,63	83,43	78,90	64,30	80,51	88,68	88,17
Włochy	2,79	3,01	3,27	3,42	4,11	4,57	4,86

Źródło: na podstawie danych OECD.StatExtracts.

Rys. 2. Wskaźnik kosztów operacyjnych funduszy emerytalnych w latach 2010–2011 w wybranych krajach OECD ^a

^a Znaczny wzrost wskaźnika kosztów operacyjnych funduszy emerytalnych w latach 2010–2011 na Węgrzech również wynika z nacjonalizacji funduszy emerytalnych w tym kraju.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.StatExtracts.

OECD publikuje również informacje na temat rocznych lub kilkuletnich średnich stóp zwrotu funduszy emerytalnych, zarówno dla krajów będących, jak i niebędących członkami OECD [OECD 2011]. W Tabelicy 3 zamieszczono średnie realne roczne stopy zwrotu netto z inwestycji funduszy emerytalnych wybranych krajów OECD w latach 2005–2011. Okazuje się, że w okresie kryzysu finansowego w 2008 r. niewiele było krajów, których fundusze realnie osiągnęły dodatni wynik finansowy – Dania (5,1 proc.), Niemcy (0,5 proc.), Turcja (0,9 proc.), pomijając Grecję, której statystyki w kontekście PKB należy uznać za niewiarygodne. Okres 2009–2010 przyniósł poprawę wyników finansowych funduszy emerytalnych, lecz ich stopy zwrotu wciąż były bardzo zróżnicowane i kształtowały się od –10,2 proc. w Australii do 23,5 proc. w Chile (2009 r.) oraz od –7,8 proc. w Grecji do 11,0 proc. w Nowej Zelandii (2010 r.). Fundusze emerytalne w Polsce osiągnęły w tym czasie zadowalający, pośredni wynik z inwestycji – 8,9 proc. (2009 r.) oraz 7,2 proc. (2010 r.). W 2011 r. w większości krajów stopy zwrotu z inwestycji funduszy emerytalnych nie tylko ponownie spadły, ale osiągnęły też wartości ujemne. Najlepszy wynik zyskały fundusze z Danii (12,1 proc.), Holandii (8,2 proc.) oraz Australii (4,1 proc.). Wynik inwestycyjny polskich funduszy emerytalnych (–9,1 proc.) za 2011 r. uplasował nasz kraj na przedostatnim miejscu w rankingu, przed Turcją, która jako jedyna spośród krajów OECD zestawionych w tabelicy odnotowała większy spadek wartości aktywów netto (–10,8 proc.).

Tabl. 3. Stopa zwrotu z inwestycji funduszy emerytalnych wybranych krajów OECD

KRAJ	Średnia realna roczna stopa zwrotu netto z inwestycji (w %)						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australia ^a	10,1	8,9	12,9	-11,5	-10,2	5,6	4,1
Austria	9,0	3,8	-1,8	-14,4	7,3	3,7	-6,0
Belgia	10,3	10,3	7,7	-22,3	13,4	4,4	-4,6
Chile	5,0	14,4	4,4	-24,1	23,5	8,3	-6,0
Dania	14,8	1,3	-3,3	5,1	1,2	7,1	12,1
Estonia	7,9	-23,1	13,2	2,5	-7,9
Finlandia	12,1	6,2	2,4	-19,7	14,0	7,1	-4,4
Grecja	2,3	0,3	-7,8	-5,6
Hiszpania	-9,9	6,9	-2,2	-2,2
Holandia	10,9	6,8	0,6	-17,3	11,5	8,8	8,2
Islandia	11,8	8,8	0,4	-23,1	1,0	1,3	2,3
Japonia ^b	6,2	-8,6	-5,0	-13,4	12,7	-5,2	-3,6
Kanada	10,7	10,8	1,0	-16,9	10,3	7,9	1,8
Korea	0,6	6,0	0,6	-2,7	-2,2	2,1	0,0
Luksemburg	29,0	4,9	-2,5	-11,3	6,5	0,7	-2,2
Meksyk ^c	4,8	5,6	-0,1	-7,8	7,5	6,6	1,2
Niemcy	3,6	3,3	1,1	0,5	3,9	3,4	..
Norwegia	9,2	7,4	3,1	-10,6	9,8	5,5	-0,1
Nowa Zelandia	4,2	8,1	5,6	-6,1	-8,5	11,0	2,3
Polska ^d	12,9	13,4	1,5	-17,3	8,9	7,2	-9,1
Portugalia	7,0	7,2	5,5	-13,2	11,6	-3,0	-7,3
Republika Czeska	2,7	1,3	-2,1	-1,5	-0,6	-1,2	0,5
Słowacja	-0,1	-8,9	1,0	0,0	-3,8
Słowenia	-1,0	-5,4	4,2	1,8	-1,8
Szwajcaria	9,2	5,3	0,2	-13,8	9,9	2,8	0,6
Turcja ^c	22,1	1,4	13,2	0,9	17,6	1,9	-10,8
USA	-1,8	0,1	-2,7	-6,7	1,3	1,1	-2,7
Węgry	7,6	1,2	-3,9	-21,7	12,8	4,2	-0,5
Wielka Brytania	0,2	-0,9	-0,2	-0,9	-0,9	-2,1	-2,5
Włochy	-5,3	5,3	1,2	-2,8

a Dane dotyczą rocznych stóp zwrotu z inwestycji na koniec czerwca każdego roku.

b Dane: Bank Japonii.

c Dane dotyczą tylko indywidualnych planów emerytalnych.

d Od 2007 r. uwzględniono wyniki zakładowych planów emerytalnych [1 proc. wartości aktywów funduszy emerytalnych].

Źródło: na podstawie [OECD 2012b].

3. Inne badania porównawcze systemów zabezpieczenia emerytalnego

W literaturze przedmiotu odnaleźć można wyniki innych badań porównawczych systemów zabezpieczenia emerytalnego oraz raporty i opracowania będące próbą analizy wielofilarowych systemów emerytalnych:

- w 2007 r. ukazał się raport – *Quantitative overview on supplementary pension provision*, przygotowany przez Hewitt Associates na zlecenie Komisji Europejskiej, przedstawiający wyniki badania 400 dodatkowych, w większości zarządzanych prywatnie programów emerytalnych wśród 290 organizacji w 9 krajach UE – Belgii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Niemczech, Irlandii, Polsce, Wielkiej Brytanii i we Włoszech. Analiza ilościowa przeprowadzona dla każdego z wyżej wymienionych krajów dotyczyła następujących tematów: rodzaju i zakresów planów emerytalnych, sposobu finansowania i praktyk wypłacania świadczeń, warunków nabywania prawa emerytalnego, sposobu traktowania „nieaktywnych” uprawnień emerytalnych, przenoszenia praw emerytalnych, ewolucji planów emerytalnych;
- w 2010 r. po raz kolejny (począwszy od 1999 r.) ukazał się raport firmy Mercer – *Plany emerytalne 2010*, ukazujący praktyki rynkowe w zakresie dodatkowych, dobrowolnych planów emerytalnych funkcjonujących na polskim rynku. W badaniu wzięto udział 246 firm oferujących swoim pracownikom programy emerytalne w postaci Pracowniczych Programów Emerytalnych (III filar) lub w formie innych produktów finansowych – celem zabezpieczenia emerytalnego;
- w 2009 r. i 2011 r. Allianz Global Investors przedstawił metodologię i obliczenia dla miernika wypłacalności oraz trwałości systemów emerytalnych *Pension Sustainability Index*, który bierze pod uwagę 11 wskaźników cząstkowych z zakresu demografii, konstrukcji systemu emerytalnego i finansów publicznych, opisujących bieżący i przyszły stan systemu emerytalnego. Ma on za zadanie mierzyć potrzebę przeprowadzenia reform I filaru w zależności od tego, jak wypłacalny i trwały jest obecnie (oraz będzie w przyszłości) system emerytalny danego kraju – analizą objęto odpowiednio 37 krajów i 44 kraje;
- w 2011 r. na bazie *Pension Sustainability Index* Allianz Global Investors opracował *Global Pension Atlas 2011*, raport ukazujący „dojrzałość” wielofilarowych systemów emerytalnych 44 krajów (uwzględniając kapitałowe plany emerytalne) oraz „istotność” systemów o zdefiniowanej składce w danym kraju;
- w 2012 r. (a także w latach wcześniejszych, 2009–2011) ukazały się wyniki *Melbourne Mercer Global Pension Index*, badania oceniającego wielofilarowe systemy emerytalne 18 krajów z punktu widzenia ich adekwatności (45 proc.), stabilności (35 proc.) i integralności (25 proc.) – w nawiasach podano wagi dla poszczególnych subindeksów. Analiza przeprowadzona została na podstawie ponad 40 wskaźników i pozwoliła wyodrębnić 6 grup systemów podobnych.

Podsumowanie

Klasyfikacja systemów emerytalnych według OECD, która powstała w ramach projektu *Global Pension Statistics (GPS)*, jako jedyna dostarcza nie tylko teoretyczne podstawy do analizy systemów emerytalnych, lecz również dane statystyczne dla większości krajów OECD (problem aktualizacji). Jest kompromisem między istniejącymi w literaturze klasyfikacjami wielostopniowych systemów emerytalnych. Należy jednak pamiętać, że konstrukcja systemów emerytalnych oraz złożoność i różnorodność planów emerytalnych poszczególnych krajów wyznaczają pewien zakres tematyczny porównywalnych danych statystycznych, jakie można uzyskać na ich temat, oraz wymuszają odpowiedni poziom ich agregacji.

Grupowanie programów emerytalnych według podmiotu zarządzającego nimi z jednej strony ułatwia OECD ich klasyfikację, lecz z drugiej powoduje konieczność uwzględnienia w danych

wszystkich funduszy emerytalnych, także tych należących do bazowej części zabezpieczenia społecznego w danym kraju. Pomimo „respektowania” przez OECD trójfilarowego podziału systemu emerytalnego nie ma bowiem możliwości posłużenia się nim w praktyce – na etapie pobierania danych z bazy OECD. A zatem szczegółowa analiza porównawcza skuteczności lub efektywności systemów emerytalnych, na podstawie danych OECD, wymaga dobrej znajomości ich konstrukcji (np. obowiązkowości planów, limitów inwestycyjnych, limitów opłat, ograniczeń dotyczących wysokości składek) oraz sytuacji gospodarczej w poszczególnych krajach. Z tego też powodu dane prezentowane w podrozdziale 2 umieszczono informacyjnie.

Choć klasyfikacja OECD ma duże znaczenie praktyczne, istnieje wyraźna potrzeba powiązania danych OECD dotyczących prywatnie zarządzanych planów emerytalnych ze źródłami zharmonizowanych danych EUROSTAT: z zakresu europejskiego systemu zintegrowanych statystyk na temat zabezpieczenia społecznego (ESSPROS), strukturalnych statystyk biznesu (SBS) czy statystyk dotyczących dochodów i warunków życia (SILC).

Nawiązując do innych badań porównawczych systemów zabezpieczenia emerytalnego oraz raportów i opracowań będących próbą analizy wielofilarowych systemów emerytalnych, których spis o charakterze informacyjnym został zamieszczony w podrozdziale trzecim, należy stwierdzić, że w zasadzie nie da się ich bezpośrednio wykorzystać przy interpretacji danych OECD. Są one prowadzone okazjonalnie, według przyjętej przez autorów własnej metodologii badania. Niemniej jednak, gdyby w kolejnych edycjach twórcy tych analiz w szerszym zakresie uwzględnili dane o prywatnie zarządzanych planach emerytalnych według OECD mogłaby wówczas powstać wartościowa analiza, gdyż wzrost roli i znaczenia prywatnie zarządzanych planów emerytalnych wzmacnia potrzebę lepszego monitorowania tej części rynku – nie tylko w aspekcie finansowych wskaźników programów emerytalnych.

Na zakończenie warto dodać, że dotychczas nie ukazała się jeszcze publikacja omawiająca w szerszym kontekście problematykę pomiaru skuteczności i efektywności funkcjonowania prywatnie zarządzanych planów emerytalnych, która zawierałaby jednocześnie kompleksową, wielowymiarową, empiryczną analizę systemów emerytalnych np. krajów OECD. Pewne teoretyczne rozważania dotyczące oceny efektywności i klasyfikacji (zarządzanych publicznie) systemów emerytalnych wybranych krajów Unii Europejskiej i EFTA, wraz z wynikami analiz empirycznych, odnaleźć można w pracach: Mikulec 2009, 2010, 2011 oraz Chybalski 2012, lecz analiza prywatnie zarządzanych planów pozostaje sprawą otwartą.

Wykaz źródeł

- Averting the old age crisis. Policies to protect the old and promote growth*, World Bank, Washington 1994.
- Bazowe systemy emerytalno-rentowe w świecie, tom I i II*, red. S. Golinowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1993.
- Chybalski F., *Measuring the multidimensional adequacy of pension systems in European countries*, „Pensions Institute Discussion Paper” 2012 no 1204, <http://www.pensions-institute.org/workingpapers/wp1204.pdf> [27.12.2012].
- Czajka Z., *Systemy emerytalne w Niemczech i Wielkiej Brytanii wobec nowych wyzwań*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2003.

- Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, red. S. Golinowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1994.
- European Commission, *Private pension schemes – their role in adequate and sustainable pensions*, Luxembourg 2010a.
- European Commission, *Towards adequate, sustainable and safe European pension systems. Green paper*, COM (2010) 365, 07.07.2010, Brussels 2010b.
- European Commission, *White paper. An agenda for adequate, safe and sustainable pensions*, COM (2012) 55, 16.02.2012, Brussels 2012.
- Global Pension Atlas 2011*, Multiplying investment and retirement knowledge, PROJECT M, <http://publications.allianzgi.com> [27.12.2012].
- Old-age income support in the 21st century. An international perspective on pension systems and reform*, red. R. Holzmann, R. Hinz, World Bank, Washington 2005.
- Melbourne Mercer Global Pension Index*, <http://www.globalpensionindex.com> [27.12.2012].
- Mikulec A., *Zastosowanie metod statystycznych do oceny efektywności i klasyfikacji systemów emerytalnych* – nieopublikowana praca doktorska na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2009.
- Mikulec A., *Porównanie efektywności systemów emerytalnych krajów UE i EFTA w 2005 i 2006 r.*, „Przegląd Statystyczny” 2010 nr 2-3, tom 57.
- Mikulec A., *Statistical analysis of efficiency of the pension systems in EU and EFTA countries*, [w:] *Methodological aspects of multivariate statistical analysis. Statistical models and applications*, red. Cz. Domański, M. Zielińska-Sitkiewicz, Folia Oeconomica, Acta Universitatis Lodzianis Nr 255, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011.
- OECD, *Global pension statistics project: measuring the size of private pensions with an international perspective*, „Financial Market Trends” 2004 no 87.
- OECD, *Global pension statistics project: data update*, „Financial Market Trends” 2005a no 88.
- OECD, *Pensions outlook 2012*, Paris 2012a.
- OECD, *Private pensions: OECD classification and glossary*, Paris 2005b.
- OECD, *Private pensions outlook 2008*, Paris 2009.
- OECD, *Performance of pension funds in selected OECD and non-OECD countries*, „Pension Markets in Focus” 2011 no 8.
- OECD, *Performance of pension funds. Investment rate of return*, „Pension Markets in Focus” 2012b no 9.
- Pension Sustainability Index 2009*, International Pension Papers no. 5/2009, <http://publications.allianzgi.com> [27.12.2012].
- Pension Sustainability Index 2011*, International Pension Papers no. 4/2011, <http://publications.allianzgi.com> [27.12.2012].
- Plany emerytalne 2010*, Mercer – Consulting. Outsourcing. Investments, <http://www.mercer.com.pl> [27.12.2012].
- Quantitative overview on supplementary pension provision. Final report prepared for the European Commission Directorate General EMPL*, http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/pdf_ec_report_final_nov_2007_en.pdf [27.12.2012].
- Roberts L., *Complementary retirement pensions: towards a definition of terms*, „International Social Security Review” 1993 no 4.
- Szumlicz T., *Ubezpieczenia społeczne – teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Warszawa 2006.

Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, TWIGGER, Warszawa 2004.

The OECD Glossary of Statistical Terms, <http://stats.oecd.org/glossary/index.htm> [27.12.2012].

Funded Pensions Indicators, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=PNNI_NEW [28.12.2012].

Global Pension Statistics, <http://www.oecd.org/insurance/insurance/globalpensionstatistics.htm> [27.12.2012].

Comparison of privately managed pension schemes – OECD approach

In the European countries, a number of various pension provision systems operate. They are so varied that their comparative analysis poses a lot of difficulty. Since 2002, the Global Pension Statistics has been developed in the OECD countries, which aims at creating a methodological basis for comparative analysis of privately managed pension schemes, as well as at building a database of financial indexes used to describe them. The main aim of the article is to present the OECD classification of privately managed pension schemes and selected statistical data related to effectiveness (and efficiency) of their operation. The paper is complemented with a list of other pension provision comparative studies which have been published over the last few years.

Key words: pension provision system, OECD classification, privately managed pension scheme, pension funds, rate of return, effectiveness.

DR ARTUR MIKULEC – adiunkt, Katedra Metod Statystycznych, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.