



Znaczenie pracowniczych programów emerytalnych dla adekwatności systemów emerytalnych

dr Janina Petelczyc

Instytut Polityki Społecznej UW

24 kwietnia 2017 r.

Adekwatność świadczeń

- ▶ Podstawa oceny systemu emerytalnego: stabilność, bezpieczeństwo, adekwatność (Mercer)
- ▶ Cele (wg OMK): stabilność finansowa, modernizacja i **adekwatność**
 - Zapobieganie społecznemu wykluczeniu;
 - Utrzymanie standardu życia dzięki przynależności do systemu;
 - Promowanie solidarności międzypokoleniowej.



Adekwatność systemu emerytalnego?

- ▶ Eurostat, wskaźniki: stopa zagrożenia ubóstwem (po i przed transferami socjalnymi), zagregowana stopa zastąpienia, stopa zagrożenia ubóstwem 65+, 75+ → nie wyjaśnia do końca adekwatności, dotyczy także innych dochodów (Chybalski, 2011)
- ▶ Ochrona emerytów przed ubóstwem i umożliwienie im zachowanie standardu życia sprzed emerytury (Holzman i Hinz 2005, WB).



Stopa zastąpienia?

- zwykła, przeciętna („average”) osoba - różne kariery różnych grup, kwestia płci;
 - W jednym punkcie w czasie: dalsze trwanie życia, malejąca stopa zastąpienia, wartość nabywcza, indeksacja (Grech 2010, 2012, 2013)
 - Poddana ryzyku stopy zwrotu w przypadku emerytur kapitałowych;
 - Nie mówi nic o ubóstwie;
-



„Dobrobyt emerytalny”

- ▶ Zdyskontowana wartość przyszłych uprawnień emerytalnych (cały strumień dochodów, zamiast koncentrować się na jednej płatności w czasie)
- ▶ Feldstein (1974) Brugiavini et al (2005), Eckardt (2005) OECD (2011), Grech (2013)



- ▶ Czy Pracownicze Programy Emerytalne wpływają na zwiększenie adekwatności świadczeń?
- ▶ Czy nowe rozwiązania proponowane przez rząd wpływają na zwiększenie adekwatności świadczeń?



III filar zabezpieczenia emerytalnego w Polsce (31.12.2016)

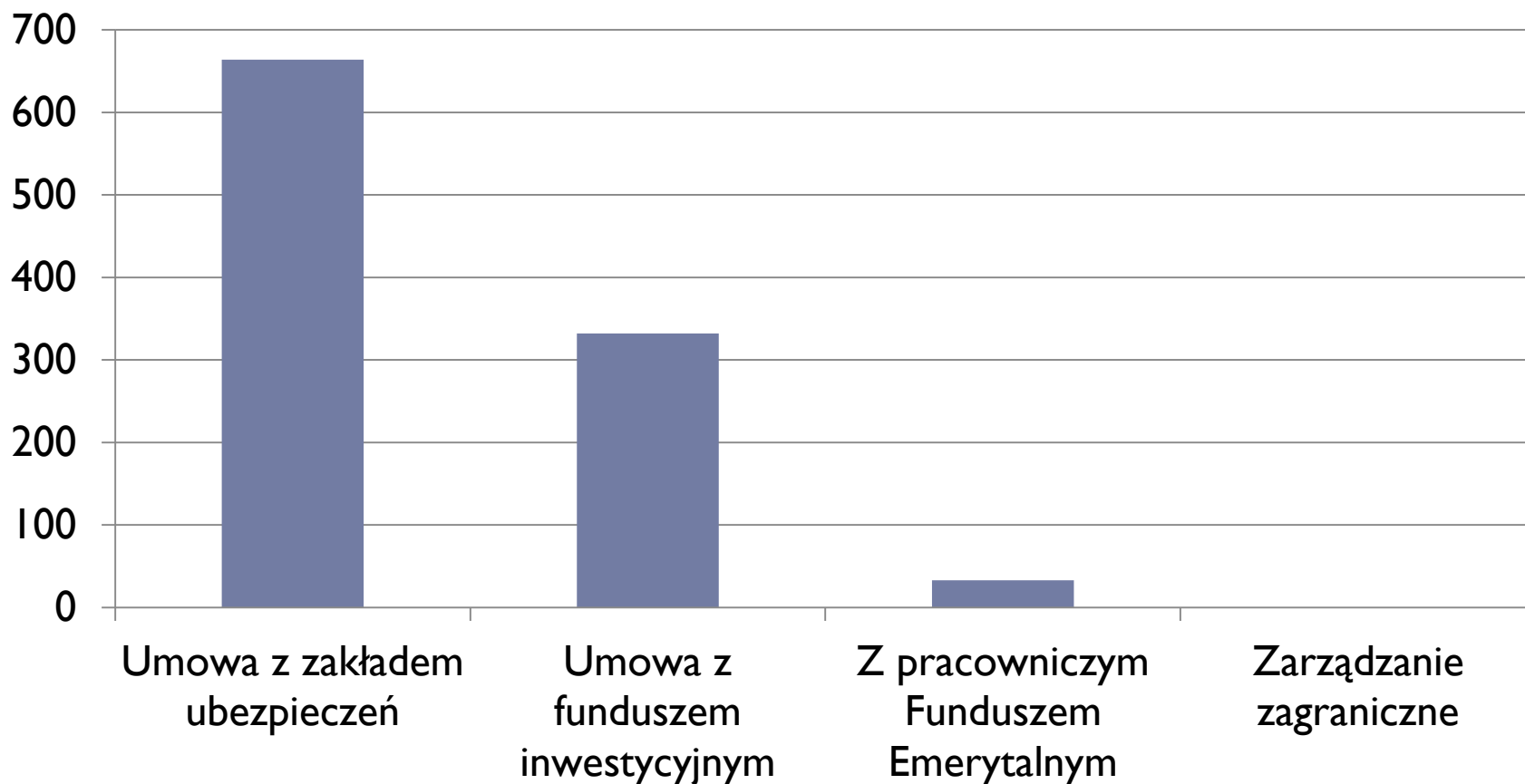
	Wartość aktywów w PLN (31.12.2016)	Odsetek pracujących
PPE	11,4 mld	2,4%
IKE	6,7 mld	5,5%
IKZE	1,1 mld	3,9%

Tabela I. Wartość aktywów i odsetek przynależących do PPE, IKE i IKZE 31.12.2016 r., na podstawie: KNF



PPE – 31.12.2015

Formy istniejących Pracowniczych Programów emerytalnych 31.12.2015 r. (N=1054)



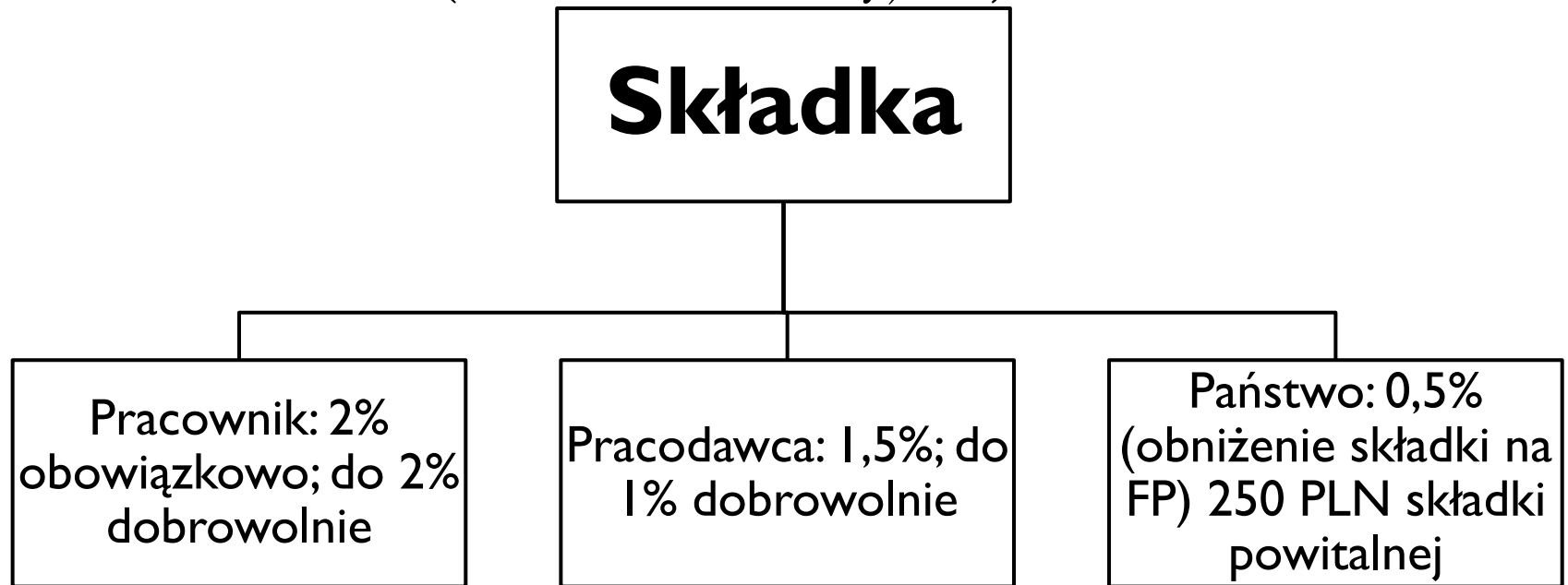
PPE w Polsce

- ▶ Zakres podmiotowy: art. 5 ustawy o PPE z 2004 r. („pracownik” według definicji kodeksowej, co najmniej 3 miesiące, <70 l.)
- ▶ Brak możliwości: pracownicy sektora finansów publicznych: m.in. organy administracji rządowej, kontroli państwowej, jednostki samorządu terytorialnego, ZUS, KRUS, NFZ, publiczne instytucje kultury itp. - sfeminizowane (wyjątek – szkolnictwo wyższe)



Propozycje „Białej Księgi” ZPK

- ▶ Zakładowe Programy Kapitałowe
- ▶ Firmy > 19 pracowników
- ▶ Autoenrolment (z możliwością wyjścia) 19-55 l.



Zakładowe Programy Kapitałowe

„Według prognoz zakładających odprowadzanie składki w wysokości 4,0% od przeciętnego wynagrodzenia przy 3,0% rocznej stopie zwrotu z inwestycji i 2,0% wzroście wynagrodzeń po 25 latach świadczenie miesięczne rozłożone na 18 lat wyniesie 612 zł, a po 40 latach 1400 zł. Natomiast przy składce w wysokości 7,0%, stopie zwrotu z inwestycji 3,0% rocznie i 2,0% wzroście wynagrodzenia świadczenie po 25 latach wyniesie 1068 zł, a po 40 latach 2446 zł.”



Wpływ ZPK na dobrobyt emerytalny

- ▶ Masowość?
- ▶ Wyższa składka (wygładzanie konsumpcji)

Wyzwania:

- ▶ Waloryzacja
- ▶ Założenie stopy zwrotu 3% w skali roku.
- ▶ Niestabilne zatrudnienie
- ▶ Umowy branżowe?
- ▶ Mobilność pracowników (także międzynarodowa)
- ▶ Niskie zarobki, efekt św. Mateusza, gender gap

