

Ewolucja i struktura systemu emerytalnego w Szwecji a konstrukcja zabezpieczenia emerytalnego w Polsce

Łukasz SZWEDO¹

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Ekonomiczny

Streszczenie. Celem artykułu jest porównanie rozwiązań w szwedzkim i polskim systemie emerytalnym. Pierwsza część artykułu składa się z wprowadzenia do charakterystyki systemu emerytalnego w Szwecji, wraz z zarysem jego ewolucji, gdyż czynniki historyczne i kulturowe wywarły duży wpływ na dzisiejszy kształt tego systemu.

Obecnie szwedzki system emerytalny składa się z trzech filarów. Pierwszy filar zawiera podsystemy – repartycyjny i kapitałowy, w całości oparte na składkach, oraz podsystem emerytur gwarantowanych, finansowanych z budżetu państwa. Drugi filar stanowią obowiązkowe zakładowe plany emerytalne, do których należy ponad 90% pracowników. Indywidualne plany emerytalne w ramach III filaru są dobrowolne i gromadzą niewielki odsetek oszczędności emerytalnych. Polski system emerytalny w porównaniu ze szwedzkim cechuje się dobrowolnością uczestnictwa w kapitałowej części systemu oraz marginalizacją pracowniczych programów emerytalnych

Na szczególną uwagę w szwedzkim systemie emerytalnym zasługuje wprowadzony w 2010 r. mechanizm automatycznego bilansowania systemu, który określa stosunek aktywów systemu do jego zobowiązań, dzięki czemu stabilność szwedzkiego systemu emerytalnego jest corocznie poddawana kontroli. Ponadto w części kapitałowej funkcjonuje państwowy fundusz AP7 Safa, który cechuje się niskimi kosztami oraz wysoką stopą zwrotu z inwestycji. Powyższe rozwiązania nie znalazły zastosowania w polskim systemie emerytalnym, przez co – szczególnie w przypadku jego repartycyjnej części – jest on niestabilny finansowo i mało odporny na negatywne skutki starzenia się ludności. Dodatkowo, niekorzystną sytuację finansową pogłębiają przywileje emerytalne oraz niskie zainteresowanie społeczeństwa dobrowolnymi formami oszczędzania.

Słowa kluczowe: system emerytalny, szwedzki, pracownicze programy emerytalne, fundusze emerytalne, polski.

Kody JEL: G23, J26, H55.

¹ Kontakt z autorem: Łukasz Szvedo, Wydział Ekonomiczny, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, pl. Marii Skłodowskiej-Curie 5, 20-031 Lublin, Polska, e-mail: lukasz.szvedo@yahoo.com.

1. Wstęp

Państwa z postępującymi procesami starzenia się społeczeństwa muszą podjąć próbę reform systemów emerytalnych i dostosowania ich do przemian demograficznych. Z jednej strony obserwowany jest wzrost oczekiwanej długości trwania życia, z drugiej mamy niskie wskaźniki dzietności. Zależność ta prowadzi do zwiększenia liczby emerytów względem populacji w wieku produkcyjnym. Wzrost tej dysproporcji skutkuje stałym zwiększaniem wydatków rządowych na cele emerytalne, przez co temat ten jest wciąż aktualny.

Przykład Szwecji świadczy o możliwości reformy kontrolowanego przez państwo systemu publicznego w taki sposób, aby sprostać wyzwaniom demograficznym i tym samym zachęcić do jak najdłuższej aktywności zawodowej na rynku pracy. System emerytalny w tym kraju oparty jest na obligatoryjności publicznych i marginalizacji prywatnych rozwiązań emerytalnych, wiodącej roli związków zawodowych oraz elementach finansowania zaopatrzeniowego. Różnorodność zastosowanych rozwiązań emerytalnych w Szwecji jest nie tylko podstawą stabilności tamtejszego systemu, lecz także świadczy o jego unikalnym w skali europejskiej charakterze. Rozwiązania w nim zawarte mogą stanowić przykład dla innych państw chcących sprostać wyzwaniom demograficznym w powszechnym systemie emerytalnym. Porównanie systemu emerytalnego w Szwecji i w Polsce pozwala nakreślić wady polskiego, publicznego systemu emerytalnego, który w dalszym ciągu pozostaje niewydolny finansowo.

Za cel opracowania przyjęte zostało porównanie szwedzkiego i polskiego systemu emerytalnego. Charakterystyce oraz ocenie poddane zostały typowe dla szwedzkiego systemu rozwiązania emerytalne oraz czynniki historyczno-kulturowe mające wpływ na jego obecną strukturę.

2. Geneza i ewolucja szwedzkiego systemu emerytalnego

Szwedzki system emerytalny jest wzorowym przykładem systemu emerytalnego w socjaldemokratycznym państwie dobrobytu. Twierdzenie takie nie jest bezpodstawne, gdyż model funkcjonowania państwa szwedzkiego oparty jest na wieloletniej tradycji rządów partii socjaldemokratycznej w Szwecji². Cechą charakterystyczną szwedzkiego systemu emerytalnego jest mniejsze niż w innych krajach znaczenie prywatnych, indywidualnych ubezpieczeń emerytalnych, w dużej mierze zastąpionych przez rozwiązania publiczne³. Historia szwedzkiego systemu emerytalnego pełna jest ciągłych przemian w tym zakresie. Reformy na tle socjalnym, będącym bezpośrednim bodźcem do stworzenia pierwszych szwedzkich regulacji dotyczących kwestii emerytalnych, są wynikiem uporządkowania spraw społecznych w tym kraju. Szwecja na przełomie XIX i XX w. znajdowała się w dramatycznej sytuacji finansowej i socjalnej; szacuje

² U. Lundberg, K. Amark, *Rozwój państwa socjalnego w Szwecji w XX wieku*, [w:] K. Kraus, T. Geisen (red.), *Państwo socjalne w Europie. Historia, rozwój, perspektywy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013, s. 279.

³ Wydatki na prywatne rozwiązania emerytalne w Szwecji w 2011 r. stanowiły 1,3 proc. PKB, wydatki publiczne 7,4 proc. PKB.

się, że w tym czasie ze Szwecji wyemigrowało 670 tys. ludzi w sile wieku, co stanowiło ogromny ubytek w ówczesnej szwedzkiej populacji, liczącej 4,2 mln osób, i staowało ten kraj w gronie najstarszych społeczeństw w ówczesnej Europie⁴. Niekorzystna sytuacja demograficzna i narastające problemy natury socjalnej wywarły wpływ na powstanie szwedzkiego systemu emerytalnego, którego historia – ze względu na liczne zmiany na przestrzeni lat – wymaga krótkiego przedstawienia.

Pierwsze podjęte regulacje prawne dotyczące systemu emerytalnego w Szwecji sięgają 1913 r. i wiążą się z powstaniem pierwszej na świecie ustawy emerytalnej, która swoim zasięgiem objęła wszystkie osoby w wieku produkcyjnym, bez względu na osiągnięty przez nie dochód czy wykonywany zawód⁵. W 1914 r. powszechny system emerytalny obejmował wszystkich Szwedów pomiędzy 16. a 66. rokiem życia, wiek emerytalny wyniósł w tym czasie 67 lat i był jednakowy dla kobiet i mężczyzn. Pierwszy system emerytalny składał się z dwóch składowych, mianowicie z części składkowej (indywidualnej) oraz bezskładkowej⁶.

W 1917 r. powstał pierwszy zakładowy (pracowniczy) program emerytalny, będący rezultatem pogłębionej dyskusji pomiędzy państwem a jego społecznymi partnerami. Uregulowanie kwestii emerytalnych w odniesieniu do zakładów pracy przyczyniło się do powstania Szwedzkiej Kasy Emerytalnej Pracowników Prywatnych (SPP – *Sveriges Privatanställdas Pensionskassa*) oraz Szwedzkiej Kasy Emerytalnej Pracowników Komunalnych (SKP – *Sveriges Kommunalanställdas Pensionskassa*)⁷. Istotną datą jest 1948 r., kiedy to na podstawie ustawy z 1946 r. zlikwidowano część składkową obowiązującą we wcześniejszym systemie. Wtedy też system szwedzki przyjął cechy typowe dla uniwersalistycznego systemu emerytalnego. Obywatelski charakter emerytury skutkowało tym, że ówczesne świadczenia emerytalne były niskie i wyniosły około 35% przeciętnego wynagrodzenia⁸.

W 1959 r. została przyjęta ustawa, która wprowadziła emerytury uzupełniające, powiązane z wcześniejszymi wynagrodzeniami. Na jej podstawie rok później doszło do zasadniczej zmiany w konstrukcji systemu, w którym emerytury uzależnione zostały od zarobków (*ATP – Allmänna Tilläggspensionen*). Początkowo emerytury z tego systemu były niskie. Pełna emerytura naliczana była po 40 latach pracy, z których do obliczenia jej wysokości uwzględniano 15 najlepszych lat. Z uwagi na niskie emerytury wprowadzono szereg świadczeń socjalnych mających na celu dodatkowe, finansowe wsparcie emerytów. Szwedzki system emerytalny aż do wielkiej reformy emerytalnej

⁴ J. Hagen, *A history of the Swedish pension system*, Uppsala Center for Fiscal Studies, Uppsala 2013, s. 16.

⁵ ZUS, *Charakterystyka systemu emerytalnego w Szwecji*, Materiał Informacyjny ZUS, <http://www.zus.pl/files/szwecja.pdf>, s. 3 (dostęp: 5.07.2016).

⁶ A. Gołębiowska, *Funkcjonowanie systemu emerytalnego w Szwecji – wnioski dla Polski*, [w:] F. Chybalski, E. Marcinkiewicz (red.), *Współczesne zabezpieczenia emerytalne. Wybrane aspekty ekonomiczne, finansowe i demograficzne*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2013, s. 152.

⁷ J. Poteraj, *Systemy Emerytalne w Europie. Przypadek Szwecji*, „Współczesna Ekonomia” 2008, t. 2, nr 2, s. 20.

⁸ M. Szczur, *System emerytalny w Szwecji – przykład innowacyjnego i stabilnego finansowo rozwiązania problemu zabezpieczenia dochodów na starość*, „Ubezpieczenia Społeczne – Teoria i Praktyka” 2014, nr 6, s. 34.

z 1999 r. składał się z dwóch części: podsystemu emerytur podstawowych i podsystemu emerytur uzupełniających (ATP) wraz z rozbudowanym podsystemem świadczeń⁹. Dodatkowo funkcjonowały również system emerytur zakładowych oraz ubezpieczenia indywidualne, a wiek emerytalny kobiet i mężczyzn obniżono do 65 lat. Szwedzki system emerytalny oparty na reformach z lat 60. był przykładem zaopatrzeniowego systemu emerytalnego, a zarazem jednym z największych osiągnięć partii socjaldemokratycznej we wspomnianym okresie¹⁰.

Przekształcenie starego systemu emerytalnego zapoczątkowała skrupulatnie przeprowadzona reforma emerytalna z 1999 r. Już w 1984 r. powołano Komisję ds. Emerytur, która miała za zadanie wstępnie ocenić funkcjonowanie oraz zagrożenia dla ówczesnego systemu ATP¹¹. Pogłębiający się kryzys gospodarczy lat 80. przyniósł pogorszenie się sytuacji fiskalnej państwa. Liczba emerytów wzrosła o 7%, co stanowiło bardzo duże obciążenie dla repartycyjnego systemu emerytalnego. Dla przykładu wydatki związane z emeryturami w latach 1980–1994 wzrosły trzykrotnie¹², przy jednoczesnym wzroście stopy zastąpienia – z 40% w 1970 r. do 75% w 1985 r.¹³ Nagromadzenie niekorzystnych zjawisk w gospodarce doprowadziło do przyspieszenia prac nad reformą emerytalną. Zintensyfikowanie prac przypadło na wczesne lata 90., czyli okres największego kryzysu państwa (w tym czasie bezrobocie oscylowało w granicach 10–14%)¹⁴. Fala kryzysów z lat 90. doprowadziła do sytuacji, w której szwedzkie państwo dobrobytu stanęło pod znakiem zapytania. W tym czasie szwedzka socjaldemokracja podjęła próbę przekształcenia szwedzkiego społeczeństwa w sposób kontrolowany, tak aby zachować kompromis pomiędzy interesami społeczeństwa a „zderegulowanym gospodarczym modelem wzrostu”¹⁵. Na bazie tych przemian w 1999 r. powstał mieszany system emerytalny, łączący w sobie elementy repartycyjne i kapitałowe.

3. Okres przejściowy oraz składka emerytalna w szwedzkim systemie

Obecnie stary system emerytalny jest w fazie przejściowej, a jego przewidywany termin wygaśnięcia to 2040 r. Część społeczeństwa nadal partycypuje w starym systemie, gdyż uczestnictwo w nim poddane jest kryterium wiekowemu.

Osoby urodzone w 1937 r. i wcześniej w całości uczestniczą w starym systemie, natomiast urodzeni w 1954 r. i później będą pobierać emeryturę na nowych zasadach. Dla osób urodzonych w latach 1938–1953 zastosowano przelicznik partycypacji, wyrażający się w wysokości składki z części kapitałowej, jaką przekazują do nowego i starego systemu emerytalnego. Dla przykładu osoby urodzone w 1938 r. przekazują 4/20 składki

⁹ T. Szumlicz, *System emerytalny w Szwecji*, [w:] T. Szumlicz, M. Żukowski (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Twigger, Warszawa 2004, s. 287.

¹⁰ A. Gołębiowska, *op. cit.*, s. 153.

¹¹ M. Szczur, *op. cit.*, s. 35.

¹² H. Żeglicka, *Systemy i reformy emerytalne Wielka Brytania, Szwecja, Włochy, Węgry i Polska: raport końcowy projektu*, IPiSS, Warszawa 1997, s. 27.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ U. Lundberg, K. Amark, *op. cit.*, s. 272.

¹⁵ *Ibidem*, s. 273–274.

(tj. 0,5% z 2,5%) do nowego systemu, natomiast 16/20 (2%) do starego systemu, urodzeni w 1939 r. odpowiednio 5/20 i 15/20 składki¹⁶. W związku z zastosowaniem przelicznika partycypacji konta najstarszych uczestników nowego systemu będą prezentować bardzo niskie wartości, przez co stopa zastąpienia emerytury z podsystemu kapitałowego w ich przypadku będzie niska. W chwili wprowadzenia zmian w publicznym systemie emerytalnym populacja z 1937 r. miała 62 lata, a obecnie w całości uczestniczy w starym systemie. Osoby te pobierają tak zwaną emeryturę podstawową – otrzymują ją wszyscy obywatele powyżej 65. roku życia, a jej wysokość zależy od okresu zamieszkiwania w Szwecji oraz osobistej sytuacji materialnej. Emerytura dodatkowa z systemu ATP oparta jest na regule zdefiniowanego świadczenia. Uzależniona jest od dochodu uzyskiwanego w trakcie pracy zawodowej. Prawa do emerytury można nabyć w wieku 65 lat z zachowaniem 30-letniego stażu pracy, a jej wysokość naliczana jest według wzoru, gdzie najważniejszą składową jest wysokość dochodu z wybranych 15 lat pracy.

Tabela nr 1. System emerytalny w Szwecji (przed i po reformie z 1999 r.)

	Przed reformą (do 1998 r.)		Po reformie (od 1999 r.)	
FILAR I PUBLICZNY (obowiązkowy)	podsystem emerytur podstawowych (<i>folkpension</i>)		podsystem emerytur repartycyjnych o zdefiniowanej składce (<i>inkomstpension</i>)	
	podsystem emerytur uzupełniających (<i>ATP</i>)		podsystem emerytur kapitałowych (<i>premiereservsystem</i>)	
			podsystem emerytur gwarantowanych (<i>grantipension</i>)	
FILAR II ZAKŁADOWY (obowiązkowy)	Zakładowe podsystemy emerytalne:			
	PA 03	KAP-KL /AKAP-KL	ITP	SAF - LO
FILAR III INDYWIDUALNY (dobrowolny)	indywidualne plany emerytalne (IPS)			

Źródło: opracowanie własne.

Swoją dzisiejszą formę szwedzki system emerytalny zawdzięcza kompromisom wypracowanym pomiędzy socjaldemokratycznym rządem a grupami interesów – włączając w to związki zawodowe i pracodawców. Długo przygotowana reforma weszła w życie w 1999 r. Nowy repatriacyjno-kapitałowy system emerytalny został powołany pod hasłem „promowania większej sprawiedliwości wewnątrz- i międzypokoleniowej oraz podporządkowania rozwojowi ekonomicznemu i demograficznemu”¹⁷.

¹⁶ E. Palmer, *Sweden's New FDC Pension System*, The World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPFINSECDEV/Resources/SwedenSecondPillarPalmer.doc>, s. 19 (dostęp: 6.07.2016).

¹⁷ Za: T. Szumlicz, *op. cit.*, s. 298.

Funkcjonujący obecnie system emerytalny w Szwecji składa się z trzech filarów. Pierwszy publiczny filar jest obowiązkowy i zawiera w sobie trzy podsystemy: podsystem emerytur repartycyjnych, podsystem emerytur kapitałowych oraz podsystem emerytur gwarantowanych. Składka emerytalna w szwedzkim, publicznym filarze emerytalnym wynosi obecnie 18,5% wynagrodzenia pracownika. Wysokość składki zależy od podstawy wymiaru, która jest ograniczona w przedziale kryterium dochodu. W 2013 r. dolna granica dochodu wynosiła 18 612 SEK (tj. poniżej 5% przeciętnego wynagrodzenia), górna granica wynosiła 440 323 SEK (tj. 114% przeciętnego wynagrodzenia)¹⁸. Składki płacone przez pracodawcę są płacone od dochodów, które nie przekraczają górnej granicy podstawy, natomiast dochody powyżej granicy są dodatkowo opodatkowane i zasilają budżet centralny państwa¹⁹. Składka emerytalna w wysokości 18,5% jest rozdzielona na dwie części, gdzie 16% składki trafia do podsystemu repartycyjnego, natomiast pozostałe 2,5% zostaje przetransferowane do podsystemu kapitałowego²⁰.

Podsystem emerytur gwarantowanych oparty jest modelu zaopatrzeniowym i w całości finansowany z podatków.

Tabela nr 2. Źródło finansowania publicznego filaru w szwedzkim systemie emerytalnym,

EMERYTURA Z FILARA PUBLICZNEGO		
Emerytura dochodowa	Emerytura premiowa	Emerytura gwarantowana
składka: 16%	składka: 2,5%	Podatki

Źródło: opracowanie własne.

4. Struktura systemu emerytalnego w Szwecji i w Polsce

4.1. Rozwiązania oparte na metodzie ubezpieczeniowej

4.1.1. Część repartycyjna

Podsystem emerytur repartycyjnych w Szwecji oparty jest na zdefiniowanej składce (NDC – *Notional Defined Contribution*). Pobierane składki są ewidencjonowane na indywidualnych kontach, a ich końcowa zbilansowana wartość (suma składkowa) jest podstawą do wyliczenia przyszłej emerytury²¹. Składka w wysokości 16% dochodów,

¹⁸ M.A. Szczur, *Systemy emerytalne z elementami zaopatrzenia. Kraje skandynawskie*, „Kurier Finansowy” 2014, nr 3, s. 65.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ J. Hagen, op. cit., s. 90.

²¹ W. Nowak, *Systemy emerytalne w państwach nordyckich – członkach Unii Europejskiej*, [w:] J. Babiak (red.), *Polski system emerytalny w świetle rozwiązań europejskich*, Wydawnictwo UAM, Poznań 2002, s. 137.

która trafia do systemu repartycyjnego, jest dzielona w równych częściach i odpowiednio przekazywana do czterech funduszy buforowych, następnie każdy z funduszy w 25% finansuje bieżące zobowiązania emerytalne państwa²². Emerytury z systemu repartycyjnego poddawane są corocznej waloryzacji, która odbywa się według wzrostu nominalnych przeciętnych wynagrodzeń pomniejszonego o stopę dyskontową ustaloną na 1,6%²³.

Repartycyjny podsystem emerytalny w Szwecji jest co roku kontrolowany przez państwo. Szwecja od 2010 r. stosuje mechanizm finansowego równoważenia systemu. Jego wypłacalność sprawdza się metodą bilansowania, czyli zestawienia aktywów podsystemu oraz funduszy buforowych z jego bieżącymi zobowiązaniami (pasywami systemu)²⁴. Ewentualny powrót do stanu równowagi jest możliwy dzięki indeksacji środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach – nie da się tego zrobić poprzez zmianę stopy składkowania, gdyż zachowuje ona wartość stałą²⁵. Działanie mechanizmu równoważenia można przedstawić następująco: jeżeli stosunek aktywów pochodzących ze składek i funduszy buforowych do zobowiązań emerytalnych jest niższy niż jeden, indeksacja przyznanych i nabytych już uprawnień emerytalnych jest ograniczana w takim stopniu, aby w następnym roku zbilansować aktywa i pasywa systemu²⁶. Według prognoz na lata 2016–2020 wartość wskaźnika równowagi systemu będzie oscylowała w przedziale 1,00–1,05.

Tabela nr 3. Sytuacja finansowa podsystemu emerytur repartycyjnych (inkomstpension) w Szwecji (w mld SEK)

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Wartość funduszy buforowych	0,827	0,895	0,873	0,958	1,058	1,185
Aktywa składkowe*	6,362	6,575	6,828	6,915	7,123	7,380
Aktywa razem	7,189	7,469	7,700	7,873	8,180	8,565
Zobowiązania emerytalne**	7,512	7,367	7,543	7,952	8,053	8,141
Nadwyżka/deficyt	-323	103	157	-80	127	423

* Aktywa składkowe są obliczone jako wygładzone przychody składkowe z ostatnich 3 lat pomnożone przez średni, spodziewany czas pozostania 1 korony w systemie emerytalnym (*turnover duration*).

** Zobowiązania emerytalne są ustalane jako suma przyszłych zobowiązań systemu wobec ludności ekonomicznie aktywnej (która nie nabyła jeszcze praw emerytalnych) oraz zobowiązań emerytalnych w stosunku do dzisiejszych emerytów, jako szacowana suma świadczeń wypłacanych im do końca życia.

Źródło: Swedish Pensions Agency, Orange Report. Annual Report of the Swedish Pension System, Stockholm 2015, s. 8.

²² M. Szczur, *op. cit.*, s. 38.

²³ J. Poteraj, *op. cit.*, s. 32.

²⁴ Balance ratio = (aktywa pochodzące ze składek + fundusze buforowe) / zobowiązania emerytalne

²⁵ J. Hagen, *op. cit.*, s. 98–99.

²⁶ M.A. Szczur, *op. cit.*, s. 65.

W tabeli nr 3 przedstawiono aktywa oraz zobowiązania podsystemu repartycyjnego w szwedzkim systemie emerytalnym, wyliczone według definicji stosowych przez Szwedzką Agencję ds. Emerytur (*Pensionsmyndigheten*). Dane wynikowe są podstawą do obliczenia wskaźnika równowagi. Jedynie w 2009 oraz 2012 r. podsystem emerytur repartycyjnych zanotował wartości ujemne. Dla pozostałych lat prezentuje wartości dodatnie, co oznacza, że wskaźnik równowagi jest wyższy od jedności, a system zachowuje stabilność bez konieczności indeksacji emerytur w roku następnym.

Pierwszy filar w polskim systemie emerytalnym oparty jest na zasadzie repartycji, podobnie jak w Szwecji, a wartość przyszłej emerytury została uzależniona od sumy wpłaconych składek. Zadanie wypłaty świadczeń emerytalnych należy do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który zarządza Funduszem Ubezpieczeń Społecznych. W 2014 r. 88% wydatków na świadczenia pieniężne z FUS stanowiły wydatki emerytalno-rentowe. Publiczny system emerytalny w Polsce nie jest w stanie zachować stabilności finansowej z przychodów składkowych. Natomiast szwedzki system zachowuje równowagę w dużym stopniu poprzez rozbudowane fundusze buforowe. Wartość aktywów funkcjonujących w szwedzkim systemie funduszy buforowych (AP1–AP4 oraz AP6) w 2015 r. wyniosła blisko 151 mld USD. Wartość aktywów polskiego funduszu rezerwy demograficznej wynosi 5 mld USD²⁷ i jest to suma niewielka, jeśli uwzględnić wzrost dysproporcji pomiędzy ludnością w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Brak zabezpieczenia finansowego poprzez fundusz rezerwy oraz sytuacja demograficzna sprawiają, że FUS wciąż pozostaje funduszem deficytowym. Od 2008 r. FUS ze zgromadzonych składek jest w stanie pokryć mniej niż 70% wydatków. W 2014 r. wskaźnik pokrycia wydatków dochodami ze składek wyniósł 68,5%²⁸.

4.1.2. Część kapitałowa

Podsystem kapitałowy w Szwecji oparty jest na zasadzie zdefiniowanej składki (DC – *Defined Contribution*). W podsystemie kapitałowym 2,5% składki odprowadzana jest do maksymalnie pięciu wcześniej wybranych funduszy emerytalnych, które mają na celu inwestowanie zebranych środków. Zysk z inwestycji odpowiednio powiększa indywidualne konta emerytalne utworzone w wybranym funduszu. W Szwecji istnieje szeroki wybór funduszy emerytalnych. Na koniec 2014 r. w kraju tym zarejestrowanych było 851 funduszy, nad którymi kontrolę sprawowały 103 podmioty zarządzające. Największym funduszem działającym w ramach podsystemu kapitałowego jest Państwowy Fundusz Emerytalny (AP7 Safa). Fundusz ten przeznaczony jest dla osób, które nie dokonały żadnego wyboru co do funduszu i nie chcą angażować się w politykę inwestycyjną. W 2014 r. fundusz defaultowy AP7 Safa zarządzał kapitałem równym 246 mld SEK, co stanowiło 32% kapitału zgromadzonego przez fundusze w ramach

²⁷ OECD, *Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds. Report on pension funds' long term investment*, OECD 2016, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2015-Large-Pension-Funds-Survey.pdf>, s. 9 (dostęp: 10.10.2016).

²⁸ ZUS, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych*, ZUS, Warszawa 2015, <http://zus.pl/files/Ważniejsze%20informacje%20z%20zakresu%20ubezpieczeń%20społecznych%202014%20r.pdf>, s. 11–12 (dostęp: 10.10.2016).

podsystemu²⁹. W latach 2000–2009 średnia stopa zwrotu z państwowego funduszu była wyższa niż przecięta stopa zwrotu z pozostałych funduszy kapitałowych. Wysokość emerytury z tego podsystemu jest zależna od wysokości środków zebranych na indywidualnym koncie i podzielenia jej przez przyjętą średnią liczbę lat życia na emeryturze, wyrażoną w miesiącach³⁰. Od wprowadzenia podsystemu kapitałowego jego koszty zarządzania spadły o ponad połowę, w 2012 r. koszty te wyniosły 0,32% aktywów³¹. Odnośnie do pojedynczego uczestnika podsystemu kapitałowego, koszt zarządzania wynosi średnio 0,3% zgromadzonych środków. Mniejsze koszty zarządzania oferuje państwowy fundusz AP7 Safa, gdzie koszty kształtują się na poziomie 0,09–0,15% zgromadzonych środków. Jest to związane z portfelem inwestycyjnym członka funduszu, który powiększa się o bezpieczne papiery wartościowe wraz z wiekiem. Zgodnie z przyjętymi modelami inwestycyjnymi dla ubezpieczonego w wieku 65 lat fundusz defaultowy inwestuje ok. 30% środków w obligacje³².

Polska, podobnie jak Szwecja, w 1999 r. przeprowadziła reformę systemu emerytalnego. Rozwiązaniem łączącym obie reformy było wprowadzenie do systemu części kapitałowej opartej na funduszach emerytalnych. Jedną z głównych różnic pomiędzy polskim a szwedzkim systemem emerytalnym w ich części kapitałowej jest przyjęta struktura systemu. Kapitałowe fundusze emerytalne stanowią w Szwecji podsystem w ramach I filaru. W Polsce natomiast Otwarte Fundusze Emerytalne zostały wyodrębnione jako oddzielny II filar. Szwecja dość długo przygotowywała się do reformy emerytalnej, która poprzedzona była licznymi debatami społecznymi na ten temat. Pierwszą publiczną debatę nad nowym systemem podjęto już w 1992 r. Wtedy też szwedzki Riksdag przedstawił główne założenia reformy, pozostawiając poszczególne kwestie pod negocjacje społeczne³³. W Polsce dopiero dwa lata przed wprowadzeniem reformy zaprezentowany został dokument *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności*, przedstawiający już gotowe szacunki i wyliczenia przyszłego systemu emerytalnego, co obyło się bez wstępnej debaty publicznej na temat przyszłego kształtu systemu³⁴. Jedną z kwestii spornych na początku reformy pozostawała wysokość prowizji, jaką Powszechnie Towarzystwa Emerytalne miały pobierać od każdej składki przekazywanej do OFE. Początkowo prowizja od składek kształtowała się na poziomie 10% w pierwszych 24 miesiącach uczestnictwa. Tak wysoką prowizję uregulowano prawnie i zmniejszono kilkukrotnie – najpierw do poziomu 7%, a następnie 3,5%³⁵; najnowsze przepisy

²⁹ Swedish Pensions Agency, *Orange Report. Annual Report of the Swedish Pension System*, Swedish Pensions Agency, Stockholm 2015, <https://www.oecd.org/gov/budgeting/Swedish%20Pension%20System%20Annual%20Report%202011%20-%20Anne-Marie%20Ogren%20-%20SWE.pdf>, s. 21 (dostęp: 10.10.2016).

³⁰ J. Poteraj, *op. cit.*, s. 32.

³¹ N. Barr, *The pension system in Sweden*, Regeringskansliet – Ministry of Finance 2013, <http://eso.expert-grupp.se/wp-content/.../Till-webben-ESO-2013-7.pdf>, s. 34 (dostęp 9.07.2016).

³² *Ibidem*, s. 37.

³³ E. Palmer, *op. cit.*, s. 3.

³⁴ A. Wiktorow, *Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989–2014)*, „Ubezpieczenia Społeczne – Teoria i Praktyka”, 2014, nr 6, s. 7.

³⁵ T. Michalski, *Polski system emerytalny – co to za konstrukcja gdzie i co poprawiać?*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 254 (2011), s. 23.

prawne obniżyły prowizję do maksymalnego poziomu 1,75% przekazywanej składki. Przez cały okres (licząc od 1999 r. do 2014 r.) wysokość prowizji była wysoka, niższe prowizje pobierały towarzystwa w Rumunii (2,5%) czy Słowacji (1%)³⁶. W Szwecji od początku reformy podmioty zarządzające funduszami nie pobierają żadnych prowizji od przekazywanych składek. Istotną kwestią są także koszty funkcjonowania polskich OFE w ujęciu rocznym. W 2003 r. koszt funkcjonowania OFE związany z jego zarządzaniem był wysoki i wynosił 3,07% posiadanych aktywów. Szwecja w tym samym roku wykazała koszty zarządzania na poziomie 0,73% aktywów³⁷, porównywalny poziom w Polsce osiągnięto dopiero w 2011 r.

Od 2014 r. uczestnictwo w polskim II filarze systemu emerytalnego nie jest obligatoryjne. Ubezpieczony ma prawo wyboru pomiędzy przekazaniem całej składki przypadającej na II filar (7,3%) do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na specjalnie utworzone subkonto zarządzane przez ZUS, bądź też podział składki na dwie części z czego 4,38% składki trafiałoby na wspomniane subkonto ZUS, a pozostała część w wysokości 2,92% przekazywana byłaby do Otwartych Funduszy Emerytalnych. Zmiany te świadczą o stopniowej marginalizacji kapitałowego finansowania polskiego systemu emerytalnego i powrót do rozwiązań opartych na repartycji.

4.2. Rozwiązania oparte na metodzie zaopatrzeniowej

Szwedzki podsystem emerytur gwarantowanych oparty na metodzie zaopatrzeniowej ma na celu objęcie opieką państwa wszystkich tych, którzy z różnych przyczyn nie wypracowali wysokiej emerytury, oraz tych, którzy znajdują się w złej sytuacji materialnej. Emeryturę gwarantowaną można także postrzegać w kategoriach uzupełnienia minimalnych dochodów na starość. Beneficjentami tego podsystemu są emeryci z niską emeryturą, którzy przez minimum trzy lata rezydowali w Szwecji lub innym kraju europejskim, z którym Szwecja podpisała stosowną konwencję³⁸. Pełną emeryturę gwarantowaną otrzymuje się po 40 latach pobytu i stanowi ona około 35% średniego wynagrodzenia, co w warunkach szwedzkich zapewnia minimalne środki do przeżycia. W 2016 r. emerytura gwarantowana dla osoby samotnej wynosi 7863 SEK miesięcznie, natomiast dla osoby pozostającej w związku małżeńskim 7014 SEK miesięcznie³⁹. Oprócz emerytury gwarantowanej osoby w najgorszej sytuacji materialnej mogą liczyć na szereg dodatków do emerytury, np. dodatek mieszkaniowy.

W polskim powszechnym systemie emerytalnym istnieje emerytura minimalna, będąca zarazem świadczeniem gwarantowanym przez państwo. Według zasady zaopatrzeniowej finansowana jest dopłata do emerytury minimalnej. Dopłata ma na celu wyrównanie niskich emerytur do określanego corocznie poziomu. Od marca 2016 r.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ M. Palme, A. Sunden, P. Söderlind, *Investment choice in the Swedish Premium Pension plan*, <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:100951/datastream/PDF/view> (dostęp: 11.07.2016).

³⁸ A. Gołębiowska, *op. cit.*, s. 156.

³⁹ *Grantipension*, Pensionsmyndigheten 2016, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension-om-du-har-lag-pension> (dostęp: 11.10.2016).

emerytura minimalna wynosi 882,56 zł brutto (tj. 22% przeciętnego wynagrodzenia⁴⁰). Warunkiem otrzymania dopłaty wyrównującej jest osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego oraz wykazanie odpowiedniego stażu pracy. Wymagany staż pracy w 2016 r. wynosi 25 lat dla mężczyzn oraz 22 lata dla kobiet⁴¹. Systemy zaopatrzeniowe funkcjonujące poza systemem powszechnym nie są związane, tak jak w Szwecji, ze zmniejszeniem ubóstwa u osób starszych, lecz z przywilejami grup zawodowych. W Polsce systemem zaopatrzeniowym są objęte tzw. emerytury mundurowe, gdzie od uposażenia osób pracujących nie są odprowadzane składki emerytalno-rentowe. Przyszłe świadczenia emerytalne tej grupy są bezpośrednio wypłacane z budżetu państwa. W 2012 r. wydatki publiczne na ten cel wyniosły ponad 10 mld złotych⁴², co w relacji do wydatków FUS na świadczenia emerytalne i rentowe w tym samym roku stanowiło ok. 6%.

4.3. Pracownicze Programy Emerytalne

Drugi filar szwedzkiego systemu emerytalnego stanowią pracownicze programy emerytalne. Są one obowiązkowe i tworzone na bazie umów zbiorowych, mają też znaczny wpływ na wysokość przyszłej emerytury⁴³. Z uwagi na złożoność II filaru, w jego obrębie należy wyróżnić poszczególne podsystemy emerytalne w podziale na sektor publiczny oraz prywatny. Drugi filar w szwedzkim systemie jest oparty na zakładowych planach emerytalnych i jest istotny z punktu widzenia planów rządowych, które popierają politykę pełnego zatrudnienia. Obecnie w II filarze uczestniczy ponad 90% pracujących Szwedów⁴⁴.

Głównymi zmianami przeprowadzonymi w ramach II filaru była zmiana stóp składek. Początkowo zróżnicowane w zależności od sektora stopy składek zostały zastąpione jednakową stopą w wysokości 4,5% do 7,5-krotności kwoty bazowej dochodu (*IBA – Income Base Amount*). Pobierane składki są odprowadzane przez pracodawcę. Kwota bazowa jest ustalana okresowo i w 2015 r. wynosiła 58 100 SEK. W podsystemach AKAP-KL, ITP oraz SFO-LO po przekroczeniu dochodu 435 750 SEK (7,5 IBA) składka emerytalna jest wysoka i wynosi 30%. Dla podsystemów PA03 oraz KAP-KL po przekroczeniu tego progu reguła obliczania przyszłej emerytury ze zdefiniowanej składki jest zamieniana na zdefiniowane świadczenie, przez co jej wysokość jest uzależniona od osiągniętych dochodów w przeszłości⁴⁵. Ważnym elementem II filaru jest bezpieczeństwo lokowanego w nim kapitału. W prywatnym sektorze zarówno przedsiębiorcy, jak i sto-

⁴⁰ Według danych GUS przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w II kwartale 2016 r. wyniosło 4019,08 zł.

⁴¹ Od 1 stycznia 2014 r. wymagany staż pracy uprawniający do emerytury minimalnej dla kobiet wzrasta co dwa lata o jeden rok. Zgodnie z założeniem wyrównanie wymaganego stażu pracy kobiet i mężczyzn nastąpi w 2022 r.

⁴² MPiPS, MF, *Przegląd funkcjonowania systemu emerytalnego. Bezpieczeństwo dzięki zrównoważeniu*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Finansów, Warszawa 2013, http://emerytura.gov.pl/wp-content/uploads/2014/03/20130626_przeglad.pdf (dostęp: 10.10.2016).

⁴³ A. Gołębiowska, op. cit., s. 156.

⁴⁴ M.A. Szczur, op. cit., s.64.

⁴⁵ K.M. Anderson, *Occupational Pensions in Sweden*, Friedrich-Ebert-Stiftung 2015, <http://library.fes.de/pdf-files/id/12113.pdf>, s. 7 (dostęp: 14.07.2016).

warzyszenia pracowników i pracodawców umiejętnie wykorzystują siłę negocjacji do zawierania korzystnych umów z instytucjami finansowymi, dzięki czemu koszty zarządzania są stosunkowo niskie⁴⁶. Zarówno w podsystemie dla pracowników umysłowych, jak dla pracowników fizycznych związki zawodowe i pracodawcy eliminują z list rekomendacji te fundusze, które są obciążone wysokim ryzykiem inwestycyjnym⁴⁷.

Tabela nr 4. Zakładowe podsystemy emerytalne w Szwecji (II filar) w 2015 r.

Podsystemy emerytalne organizowane przez zakłady pracy			
Sektor publiczny		Sektor prywatny	
Zakładowy program emerytalny dla pracowników administracji centralnej (PA 03)	Zakładowy program emerytalny dla pracowników samorządowych KAP-KL (urodzeni przed 1986 r.) oraz AKAP-KL (urodzeni po 1985 r.)	Zakładowy program emerytalny dla pracowników umysłowych (ITP)	Zakładowy program emerytalny dla pracowników fizycznych (SAF –LO)
Wysokość odprowadzanej składki oraz stosowana zasada (DC – zdefiniowana składka; DB – zdefiniowane świadczenie)			
4,5% – DC dla urodzonych po 1973 r. DB dla urodzonych przed 1973 r.	4,5% – DC	4,5% – DC	4,5% – DC
Obowiązkowość uczestnictwa			
23–65 lat	KAP-KL: 21–67 lat AKAP-KL: Brak min. wieku 67 lat	25–67 lat	25–67 lat

Źródło: opracowanie własne na podstawie K.M. Anderson, *Occupational Pensions in Sweden*, Friedrich-Ebert-Stiftung 2015.

Pracownicze Programy Emerytalne w Polsce są dobrowolne i zaliczają się do prywatnych planów emerytalnych w ramach III filaru. W Szwecji natomiast stanowią jeden z fundamentów systemu, odciażając tym samym repartycyjną część systemu emerytalnego. Przyczyn niewielkiego znaczenia PPE w polskim systemie emerytalnym można doszukiwać się w zależnościach historyczno-kulturowych mających wpływ na konstrukcję systemu emerytalnego. Pracownicze Programy Emerytalne w Szwecji, tak rozbudowane i obejmujące swym zasięgiem prawie wszystkich pracujących, są rezultatem połączenia tradycji związków robotniczych oraz specyficznego charakteru państwa szwedzkiego, chętnie wykorzystującego umowę społeczną do realizacji swoich

⁴⁶ *Ibidem*, s. 5.

⁴⁷ *Ibidem*.

celów. Jedną z pierwszych formalnych umów, tzw. *Porozumienie podstawowe* pomiędzy najsilniejszą centralą związkową (LO) a federacją pracodawców (SAF), zawarto już w 1938 r. Porozumienie dotyczyło między innymi powołania Rady Rynku Pracy, która określała zasady negocjacji płacowych i innych ustaleń pomiędzy pracownikami a pracodawcami⁴⁸. Socjaldemokracja, która ukształtowała system gospodarczy i społeczny Szwecji, wyrosła z ruchów robotniczych i utworzyła specyficzny dla tego kraju system oparty na dialogu. Złote lata państwa dobrobytu, przypadające na lata powojenne, skutkowały wprowadzeniem coraz to nowych rozwiązań emerytalnych obejmujących swym zasięgiem również Pracownicze Programy Emerytalne.

Pracownicze Programy Emerytalne w Polsce zostały w pewnym stopniu zastąpione poprzez równoległy branżowy system emerytalny, uwzględniający interesy określonych grup zawodowych⁴⁹. Emerytury z systemu branżowego nie rozwiązują problemów polskiego systemu emerytalnego, osłabiają one znaczenie PPE, a przy tym nadmiernie obciążają budżet państwa. Dla przykładu emerytury górnicze są naliczane według systemu zdefiniowanego świadczenia. W 2012 r. kosztowały one budżet państwa 4173,4 mln zł i szacuje się, że do 2020 r. wzrosną do poziomu 9413,5 mln zł, co będzie opowiadało 0,29% polskiego PKB⁵⁰. Jest to znaczna kwota, jeśli wziąć pod uwagę fakt, że przywilej ten dotyczy jednej wybranej grupy zawodowej. Na niską popularność PPE w Polsce ma wpływ ich dobrowolność oraz mało efektywny system zachęt podatkowych, oferujący korzyści finansowe w odległej perspektywie czasu (mechanizm podatkowy *tax-exempt-exempt*). Na koniec 2014 r. PPE obejmowały 381 tys. osób, co przekłada się na 2,38% wszystkich pracujących w Polsce⁵¹. Zgromadzone w nich w 2012 r. aktywa stanowiły 0,3% polskiego PKB, dla porównania aktywa szwedzkich zakładowych planów emerytalnych stanowią 39,9% PKB Szwecji⁵².

Warto dodać, że III filar systemu emerytalnego Szwecji jest całkowicie dobrowolny, a w jego skład wchodzi indywidualne konta oszczędnościowe w bankach i instytucjach finansowych. W Szwecji III filar – podobnie jak w Polsce – objęty jest systemem ulg podatkowych⁵³ i chociaż liczba uczestników systematycznie wzrasta, to wciąż taka forma oszczędzania pozostaje na marginesie systemu emerytalnego.

5. Wiek emerytalny i stopa zastąpienia

Istotnym elementem reformy szwedzkiego systemu emerytalnego było wydłużenie wieku emerytalnego, jednak nie w sposób *stricte* ustawowy, lecz poprzez różnorakie

⁴⁸ T. Kowalik, *Systemy gospodarcze – efekty i defekty reform zmian ustrojowych*, Fundacja Innowacja, Warszawa 2005, s. 163.

⁴⁹ M. Grodzicki, *Emerytury branżowe w Polsce w kontekście teorii grup interesu*, „Studia Ekonomiczne. Economic Studies”, 2012, nr 3, s. 348.

⁵⁰ *Ibidem*, s. 352.

⁵¹ KNF, *Pracownicze Programy Emerytalne w 2014 r.*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa 2015, https://www.knf.gov.pl/Images/RAPORT_PPE_w_2014_tcm75-41984.pdf (dostęp: 11.10.2016).

⁵² D. Eatock, *Prospects for occupational pensions in the European Union*, EPRS 2015, <http://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-568328-Prospects-for-occupational-pensions-EU-FINAL.pdf> s. 5 (dostęp: 11.10.2016).

⁵³ A. Gołębiowska, *op. cit.*, s. 157.

środki zachęcające Szwedów do jak najdłuższej aktywności zawodowej. W zreformowanym systemie wiek emerytalny jest elastyczny. Na emeryturę można przejść w wyznaczonym przedziale wiekowym 61–67 lat. Górny pułap wiekowy nie stanowi o obowiązku przejścia na emeryturę. W szwedzkim systemie istnieje silny bodziec finansowy do kontynuowania pracy zawodowej. Osoby, które wydłużą okres pracy do 70. roku życia, mogą liczyć na dwukrotny wzrost przyszłej emerytury, gdyż rośnie ona średnio o ponad 8% rocznie⁵⁴. Dodatkowo emerytura gwarantowana jest wypłacana po ukończeniu 65. roku życia⁵⁵. Takie rozwiązania w połączeniu z elastycznym wiekiem emerytalnym przynoszą pozytywne rezultaty. Według danych OECD w 2014 r. efektywny wiek przejścia na emeryturę w Szwecji dla mężczyzn wyniósł 65 lat, natomiast dla kobiet 64 lata⁵⁶. W 2015 r. stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 lata wyniosła 74,5%, co czyni Szwecję jednym z trzech państw wysoko rozwiniętych (po Islandii i Nowej Zelandii), w którym tak wysoki odsetek populacji z tej grupy wiekowej pozostaje wciąż aktywny na rynku pracy⁵⁷.

Tabela nr 5. Stopa zastąpienia w obowiązkowym systemie emerytalnym w Szwecji w 2012 r.

	Filar publiczny			Filar zakładowy			Łącznie		
Wielokrotność średnich zarobków	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5
Emerytura jako procent zarobków	48,6	33,9	25,7	21,7	21,7	42,2	70,2	55,6	67,9

Źródło: K.M. Anderson, *Occupational Pensions in Sweden*, Friedrich-Ebert-Stiftung 2015, s. 3.

W 2012 r. średnia emerytura z filaru publicznego wynosiła 11 959 SEK, natomiast z filaru zakładowego 3 589 SEK miesięcznie. Jeśli wziąć pod uwagę średnią miesięczną pensję wynoszącą 29 800 SEK, stopa zastąpienia z obowiązkowych filarów wyniosła łącznie 52%⁵⁸. Wskaźnik ten nie odbiega znacznie od wyliczeń OECD, według których szwedzki pracownik wchodzący na rynek pracy w 2012 r., pracujący nieprzerwanie do osiągnięcia wieku emerytalnego i otrzymujący średnie wynagrodzenie w skali kraju, otrzyma emeryturę odpowiadającą 56% jego wcześniejszych zarobków (z filaru publicznego – 34%, z filaru zakładowego – 22%)⁵⁹. Więcej danych odnoszących się do

⁵⁴ T. Szumlicz, *Zabezpieczenie emerytalne w Szwecji i w Polsce – jedna czy dwie „filozofie” reformowania?* [w:] J. Osiński (red.), *Polska i jej sąsiedzi. Uwarunkowania gospodarcze, polityczne i kulturowe*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2005, s. 319–320.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 301.

⁵⁶ OECD, *Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement*, OECD Statistics, <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm> (dostęp: 17.07.2016).

⁵⁷ OECD, *Employment rate by age group*, OECD Statistics, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm> (dostęp: 18.07.2016).

⁵⁸ K.M. Anderson, *op. cit.*, s. 3.

⁵⁹ *Ibidem*.

zagregowanej stopy zastąpienia w stosunku do wielokrotności średniego wynagrodzenia zostało zawartych w tabeli nr 4.

W chwili obecnej ustawowy wiek emerytalny w Polsce wynosi 61 lat dla kobiet oraz 66 lat dla mężczyzn. Od 2013 r. wiek emerytalny jest stopniowo podwyższany do poziomu 67 lat dla obu płci. Docelowy wiek emerytalny zostanie osiągnięty w 2020 r. w przypadku mężczyzn i w 2040 r. w przypadku kobiet (przy założeniu kontynuowania podwyższania wieku emerytalnego⁶⁰). Teoretyczna stopa zastąpienia według modelu stosowanego przez OECD i przy wieku emerytalnym równym 67 lat wyniesie 43,1% średniego wynagrodzenia (jest to wartość niższa od średniej OECD, która wynosi blisko 53%)⁶¹. W nowym systemie opartym na zdefiniowanej składce wartość przyszłej emerytury jest głównie zależna od stażu pracy, dlatego należy wyszczególnić niekorzystne zjawiska związane z rynkiem pracy. W Polsce efektywny wiek przejścia na emeryturę w 2014 r. wyniósł 62 lata dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet⁶², ponadto stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 lata wyniosła 42,5% i była niższa od średniej dla krajów OECD o 14,8%⁶³.

6. Zakończenie

Powstały na początku XX w. szwedzki system emerytalny wciąż zachowuje wiele cech związanych z socjaldemokratycznym modelem państwa dobrobytu. Głównym źródłem finansowania przyszłych emerytur pozostają ubezpieczeniowe rozwiązania publiczne, kontrolowane zarówno przez państwo (*inkomstpension, premiereservsystem*), jak i związki zawodowe i zrzeczenia pracodawców (zakładowe programy emerytalne). Element zaopatrzeniowy przetrwał pod postacią emerytury gwarantowanej (*grantipension*), finansowanej z podatków.

Najistotniejszą różnicę pomiędzy polskim a szwedzkim systemem emerytalnym stanowi obowiązkowość bądź dobrowolność uczestnictwa w poszczególnych częściach systemu. Funkcjonujące w Polsce OFE, które stanowią II filar systemu emerytalnego, od 2014 r. nie są obowiązkowe, natomiast podsystem emerytur kapitałowych w Szwecji funkcjonuje w ramach obowiązkowego I filaru, składa się z ponad 800 funduszy i daje możliwość budowy własnego portfela inwestycyjnego z myślą o emeryturze. Obowiązkowości uczestnictwa w Szwecji podlegają także Pracownicze Programy Emerytalne, w których uczestniczą prawie wszyscy zatrudnieni. W Polsce natomiast PPE zaliczone są do dobrowolnego III filaru i podlegają tym samym marginalizacji, o czym świadczy niewielki odsetek oszczędzających. Różnicę pomiędzy systemami w obu krajach stanowią również specyficzne rozwiązania emerytalne. W Szwecji w ramach podsystemu emerytur kapitałowych działa państwowy (defaultowy) fundusz inwesty-

⁶⁰ Prezydencki projekt dotyczący obniżenia wieku emerytalnego zakłada powrót do wcześniejszego wieku emerytalnego, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

⁶¹ OECD, *Pensions at a Glance 2015. OECD and G20 indicators*, OECD 2015, <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8115201e.pdf?expires=1476986639&id=id&accname=guest&checksum=6E-BAD4D133C84DD381D69D2507719897>, s. 139 (dostęp: 20.10.2016).

⁶² OECD, *Ageing and Employment Policies*, op. cit.

⁶³ OECD, *Employment rate by age group*, op. cit.

cyjny AP7 Safa, który poprzez stosowaną strategię inwestycyjną osiąga wysokie stopy zwrotu. Ponadto od 2010 r. w ramach podsystemu emerytur finansowanych repartycyjnie stosuje się mechanizm zrównoważonego bilansowania systemu, obliczany co roku wskaźnik równowagi jest wyrazem dbania państwa o stabilność finansową systemu emerytalnego. W Polsce natomiast przyjęte rozwiązania mają negatywny wpływ na płynność finansową systemu. Wyłączenia emerytalne z powszechnego systemu oraz przywileje emerytalne pogłębiają kryzys wypłacalności i dodatkowo obciążają budżet państwa

Pierwsze emerytury z nowego systemu zostały w Szwecji wypłacone w 2015 r., dlatego obecnie skutki reformy z 1999 r. są poddawane wstępnej ocenie i nie planuje się fundamentalnych zmian w najbliższym czasie. Chociaż szwedzki system emerytalny wyróżnia się innowacyjnością rozwiązań emerytalnych oraz względną stabilnością, to stopa zastąpienia kształtuje się na relatywnie niskim poziomie w porównaniu z innymi krajami OECD.

Bibliografia

- Anderson K.M., *Occupational Pensions in Sweden*, Friedrich-Ebert-Stiftung 2015, <http://library.fes.de/pdf-files/id/12113.pdf> (dostęp: 14.07.2016).
- Barr N., *The pension system in Sweden*, Regeringskansliet – Ministry of Finance 2013, <http://eso.expertgrupp.se/wp-content/.../Till-webben-ESO-2013-7.pdf> (dostęp: 9.07.2016).
- Eatock D., *Prospects for occupational pensions in the European Union*, EPRS 2015, <http://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-568328-Prospects-for-occupational-pensions-EU-FINAL.pdf> (dostęp: 11.10.2016).
- Gołębiowska A., *Funkcjonowanie systemu emerytalnego w Szwecji – wnioski dla Polski*, [w:] Chybalski F., Marcinkiewicz E. (red.), *Współczesne zabezpieczenia emerytalne: Wybrane aspekty ekonomiczne, finansowe i demograficzne*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2013.
- Grantipension*, Pensionsmyndigheten 2016, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension-om-du-har-lag-pension> (dostęp: 11.10.2016).
- Grodzicki M., *Emerytury branżowe w Polsce w kontekście teorii grup interesu*, „Studia Ekonomiczne. Economic Studies” 2012, nr 3.
- Hagen J., *A history of the Swedish pension system*, Uppsala Center for Fiscal Studies, Uppsala 2013.
- KNF, *Pracownicze Programy Emerytalne w 2014 r.*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa 2015, https://www.knf.gov.pl/Images/RAPORT_PPE_w_2014_tcm75-41984.pdf (dostęp: 11.10.2016).
- Kowalik T., *Systemy gospodarcze – efekty i defekty reform zmian ustrojowych*, Fundacja Innowacja, Warszawa 2005.
- Lundberg U., Amark K., *Rozwój państwa socjalnego w Szwecji w XX wieku*, [w:] Kraus K., Geisen T. (red.), *Państwo socjalne w Europie – historia, rozwój, perspektywy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013.
- Michalski T., *Polski system emerytalny – co to za konstrukcja gdzie i co poprawiać?*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 2011, nr 254.

MPiPS, MF, *Przegląd funkcjonowania systemu emerytalnego. Bezpieczeństwo dzięki zrównoważeniu*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Finansów, Warszawa 2013, http://emerytura.gov.pl/wp-content/uploads/2014/03/20130626_przeglad.pdf (dostęp: 10.10.2016).

Nowak W., *Systemy emerytalne w państwach nordyckich – członkach Unii Europejskiej*, [w:] Babiak J. (red.), *Polski system emerytalny w świetle rozwiązań europejskich*, Wydawnictwo UAM, Poznań 2002.

OECD, *Ageing and Employment Policies – Statistics on average effective age of retirement*, OECD Statistics, <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm> (dostęp: 17.07.2016).

OECD, *Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds. Report on pension funds' long term investment*, OECD 2016, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2015-Large-Pension-Funds-Survey.pdf> (dostęp: 10.10.2016).

OECD, *Employment rate by age group*, OECD Statistics, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm> (dostęp: 18.07.2016).

OECD, *Pensions at a Glance 2015. OECD and G20 indicators*, OECD 2015, <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8115201e.pdf?expires=1476986639&id=id&acname=guest&checksum=6EBAD4D133C84DD381D69D2507719897> (dostęp: 20.10.2016).

Swedish Pensions Agency, *Orange Report. Annual Report of the Swedish Pension System*, Swedish Pensions Agency, Stockholm 2015, <https://www.pensionsmyndigheten.se/content/dam/pensionsmyndigheten/blanketter---broschyrer---faktablad/publikationer/%C3%A5rsredovisningar/annual-reports-of-the-swedish-pension-system/Orange%2BReport%2B2014%2Beng.pdf> (dostęp: 10.10.2016).

Palme M., Sunden A., Söderlind P., *Investment choice in the Swedish Premium Pension plan*, <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:100951/datastream/PDF/view> (dostęp: 11.07.2016).

Palmer E., *Sweden's New FDC Pension System*, The World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPFINSECDEV/Resources/SwedenSecondPillarPalmer.doc> (dostęp: 6.07.2016).

Poteraj J., *Systemy Emerytalne w Europie. Przypadek Szwecji*, „Współczesna Ekonomia” 2008, t. 2, nr 2.

Szczur M., *System emerytalny w Szwecji – przykład innowacyjnego i stabilnego finansowo rozwiązania problemu zabezpieczenia dochodów na starość*, „Ubezpieczenia Społeczne – Teoria i Praktyka” 2014, nr 6.

Szczur M.A., *Systemy emerytalne z elementami zaopatrzenia. Kraje skandynawskie*, „Kurier Finansowy” 2014, nr 3.

Szumlicz T., *System emerytalny w Szwecji*, [w:] Szumlicz T., Żukowski M. (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Twigger, Warszawa 2004.

Szumlicz T., *Zabezpieczenie emerytalne w Szwecji i w Polsce – jedna czy dwie „filozofie” reformowania?* [w:] Osiński J. (red.), *Polska i jej sąsiedzi. Uwarunkowania gospodarcze, polityczne i kulturowe*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2005.

Wiktorow A., *Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989–2014)*, „Ubezpieczenia Społeczne – Teoria i Praktyka” 2014, nr 6.

ZUS, *Charakterystyka systemu emerytalnego w Szwecji*, Materiał Informacyjny ZUS, <http://www.zus.pl/files/szwecja.pdf> (dostęp: 5.07.2016).

ZUS, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych*, ZUS, Warszawa 2015, <http://zus.pl/files/Ważniejsze%20informacje%20z%20zakresu%20ubezpieczeń%20społecznych%202014%20r.pdf> (dostęp: 10.10.2016)

Żeglicka H., *Systemy i reformy emerytalne Wielka Brytania, Szwecja, Włochy, Węgry i Polska: raport końcowy projektu*, IPISS, Warszawa 1997.

Evolution and structure of the pension system in Sweden and framework of the retirement security in Poland

Abstract. The aim of the article is a comparison of pension solutions in the Swedish and Polish pension systems. The first part of the article consists of an introduction to the characteristics of the pension system in Sweden. Historical and cultural dimensions still have a large impact on the present structure of the system.

Currently, the Swedish pension system is comprised of three pillars. The first pillar contains subsystems based on PAYG and Premium Pension contributions as well as guaranteed pension subsystem which is financed from the state budget. The second pillar constitutes mandatory occupational pension schemes representing more than 90 percent of employees. Individual pension plans under the third pillar are voluntary and represent a small value of retirement savings. Polish pension system, compared to the Swedish one, is characterized by voluntariness of participation in the capital part of the system and the marginalization of occupational pension schemes.

Particular attention should be paid to the automatic balance mechanism that determines the ratio of the system's assets to its liabilities. Due to the mechanism, the stability of the Swedish pension system is subject to strict control each year. Another solution is a special state pension fund AP7 Safa which is characterized by low costs of management and a higher return on investment. These solutions were not used in the Poland's pension system which is financially unstable and does not resist the negative effects of aging society. Additionally, the unfavourable financial situation is deepened by pension privileges and low public interest in voluntary forms of savings.

Keywords: *pension system, Swedish, occupational pension schemes, pension funds, Polish.*

JEL Codes: G23, J26, H55.