

Anna Gierusz

Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania, Katedra Statystyki

anna.gierusz@ug.edu.pl

CHARAKTERYSTYKA HYBRYDOWYCH PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W WYBRANYCH KRAJACH

Streszczenie: Dwie główne formy pracowniczych programów emerytalnych to programy o zdefiniowanej składce (*defined contribution*, DC) i o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit*, DB). W programie typu DC wysokość świadczenia zależy między innymi od sumy wpłaconych składek i zwrotów z inwestycji programu. W programie typu DB wysokość świadczenia jest z góry określona i jest niezależna od zwrotów z inwestycji uzyskanych przez program. W związku z tym w programie DC ryzyko (np. inwestycyjne, błędnego oszacowania dalszego trwania życia) obciąża w głównej mierze uczestnika, w programie DB – pracodawcę.

Programy hybrydowe łączą w sobie elementy funkcjonowania programów typu DB i DC, przez co umożliwiają podział ryzyka pomiędzy uczestnika i pracodawcę i stanowią często bardziej atrakcyjną formę niż tradycyjne programy DC i DB. W artykule scharakteryzowano najczęściej spotykane formy programów hybrydowych i porównano ich odmiany występujące w wybranych krajach. Za pomocą danych dotyczących składek wpłacanych do pracowniczych programów emerytalnych zilustrowano rozpowszechnienie programów hybrydowych w wybranych krajach.

Słowa kluczowe: pracownicze programy emerytalne, hybrydowe programy emerytalne, podział ryzyka.

Klasyfikacja JEL: G22, J32.

HYBRID OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES IN SELECTED COUNTRIES

Abstract: Two main types of occupational pension schemes are defined contribution (DC) schemes and defined benefit (DB) schemes. In DC schemes benefit amount depends on many factors, such as the amount of contributions paid into the scheme and rate of the scheme's investment returns. In DB schemes benefit amount is known and defined in advance, and is independent of the rate of investment returns. This means that in DC schemes risk (e.g. investment or longevity risk) is borne by the member and in DB schemes by the employer.

Hybrid pension schemes are schemes which are not purely DC or DB, but a mixture of both. These schemes allow for the risk to be shared between the member and employer, making them more attractive than traditional forms. The article presents the most common types of hybrid pension schemes and characterises different variations functioning in selected countries. Data on contributions paid into occupational pension schemes has been used to illustrate the prevalence of hybrid schemes in selected countries.

Keywords: occupational pension schemes, hybrid pension schemes, risk sharing.

Wstęp

Dwie główne formy pracowniczych programów emerytalnych to programy: o zdefiniowanej składce (*defined contribution*, DC) oraz o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit*, DB) (Pugh i Yermo, 2008, s. 6).

W programie typu DC składki zarówno pracodawcy, jak i pracownika wpłacane są na indywidualne konto uczestnika. Fundusze zgromadzone w chwili przejścia na emeryturę to suma składek zwaloryzowanych o stopę zwrotu z inwestycji. Uczestnik zazwyczaj ma możliwość wykorzystania zgromadzonych środków na wykupienie dożywotniej emerytury (renty) od ubezpieczyciela.

W programie typu DB wysokość rocznego świadczenia jest z góry określona, jako na przykład ułamek rocznego wynagrodzenia za każdy rok aktywnego uczestnictwa, i jest niezależna od zwrotów z inwestycji uzyskanych przez program. Do pracodawcy należy płacenie składki, która umożliwi w przyszłości wypłatę obiecanych świadczeń. Ponosi on więc ryzyko inwestycyjne (związane z tym, że stopa zwrotu z inwestycji może być inna niż założona), ryzyko błędnego oszacowania dalszego trwania życia (w związku z czym fundusze zgromadzone na wypłatę świadczeń okażą się niewy-

starczające lub nadmierne) i inne rodzaje ryzyka. Może to doprowadzić do nagłych, nieprzewidzianych wzrostów składek obciążających pracodawcę (Clark i Monk, 2006, s. 44). Z tego powodu w wielu krajach pracodawcy coraz częściej oferują pracownikom programy o zdefiniowanej składce (Ross i Wills, 2002, s. 5). Nie jest to forma idealna, gdyż wiąże się z transferem ryzyka do uczestników, a tym często brakuje wiedzy z zakresu finansów i ubezpieczeń niezbędnej do tego, by zapewnić sobie odpowiednie zabezpieczenie emerytalne (Davis, 2013, s. 685).

Rozwiązaniem mogą być wprowadzone w wielu krajach programy hybrydowe. Łączą one w sobie elementy funkcjonowania programów typu DB i DC, przez co umożliwiają podział ryzyka pomiędzy uczestnika i pracodawcę i często stanowią bardziej atrakcyjną formę niż programy tradycyjne.

Celem artykułu jest przedstawienie najczęściej spotykanych form programów hybrydowych oraz ich odmian funkcjonujących w wybranych krajach. Zaprezentowano także podział ryzyka pomiędzy pracodawcę i uczestnika w tych programach oraz wskazano stopień ich rozpowszechnienia w poszczególnych krajach na podstawie dostępnych danych statystycznych.

1. Wybrane formy programów hybrydowych na świecie

Istnieje wiele odmian programów hybrydowych. Poniżej omówiono kilka wybranych.

1.1. Program o zdefiniowanym koncie¹ (*cash balance scheme*)

W programie o zdefiniowanym koncie, podobnie jak w programie typu DC, każdy uczestnik posiada indywidualne konto, na którym gromadzone są składki. W przeciwieństwie jednak do formy o zdefiniowanej składce, środki na koncie waloryzowane są o z góry określony procent, stały albo zależny od wybranego indeksu. Procent ten jest niezależny od rzeczywistych zwrotów z inwestycji programu i gwarantowany przez pracodawcę. To on ponosi więc ryzyko inwestycyjne w tym programie. Po przejściu na emeryturę środki mogą być wykorzystane do wykupienia dożywotniej renty, tak jak w programie DC (Mackenzie, 2010, s. 4-5).

W Wielkiej Brytanii programy o zdefiniowanym koncie pojawiły się na początku XXI wieku, głównie wśród większych podmiotów. Byli to ci pracodawcy, którzy nie godzili się, by ryzyko związane z zabezpieczeniem

¹ Tłumaczenia angielskich nazw programów hybrydowych pochodzą od autorki.

emerytalnym w całości obciążało zatrudnionych przez nich pracowników (Wesbroom i Reay, 2005, s. 94). W programie tym wysokość składek płaconych przez pracodawcę może być zróżnicowana ze względu na wiek pracownika. Procent stosowany do waloryzacji składek jest gwarantowany na przykład na poziomie 0% albo zależy od przyjętego indeksu, między innymi inflacji RPI (Wesbroom i Reay, 2005, s. 95). Po przejściu na emeryturę uczestnik ma możliwość wykupienia dożywotniej renty od dowolnego ubezpieczyciela albo może się zdecydować na ratalną wypłatę środków (ta opcja w nieograniczonej formie dostępna jest od kwietnia 2015 roku (HM Revenue & Customs [HMRC], b.d.)).

Z kolei w Stanach Zjednoczonych w latach 80. i 90. ubiegłego wieku część pracodawców przekształciła programy o zdefiniowanym świadczeniu w programy o zdefiniowanym koncie. Powodem było m.in. dążenie do zwiększenia atrakcyjności programów poprzez dostosowanie ich do potrzeb coraz bardziej mobilnych pracowników. Przekształcenia te krytykowano ze względu na to, że pracownicy w starszym wieku mogli po takiej zmianie otrzymać potencjalnie niższe świadczenia niż te, których oczekiwali w programie DB (Johnson i Uccello, 2004, s. 317-318). Zasady, na których działają programy o zdefiniowanym koncie w Stanach Zjednoczonych, są podobne do funkcjonujących w Wielkiej Brytanii. Procent wykorzystany do waloryzacji składek może być stały albo zależny, na przykład od stopy zwrotu obligacji skarbowych US Treasury bills (Mackenzie, 2010, s. 4). Proponowaną opcją wypłaty jest dożywotnia renta, ale możliwa jest też jednorazowa wypłata zgromadzonych środków (Lichtenstein i Turner, 2005, s. 3).

W Szwajcarii uczestnictwo w pracowniczych programach emerytalnych o zdefiniowanym koncie jest obowiązkowe od 1985 roku. Zasady funkcjonowania takich programów różnią się znacznie od tych, jakie stosuje się w Wielkiej Brytanii czy w Stanach Zjednoczonych. Składki są zróżnicowane ze względu na wiek uczestnika, przy czym pracodawca jest zobowiązany do wniesienia co najmniej połowy wymaganej składki. W zależności od stanu finansowego programu, składki zarówno pracodawcy, jak i uczestnika mogą zostać zwiększone. Procent przyjęty do waloryzacji składek jest określony w przepisach prawa (od 2016 roku wynosi 1,25% (Federal Social Insurance Office Switzerland, b.d.)). Świadczenie może być wypłacone jedynie w formie dożywotniej renty (Pugh i Yermo, 2008, s. 47).

1.2. Program emerytalnego konta (*pension equity scheme*)

Zasady funkcjonowania omawianego programu są podobne do tych, jakie stosuje się w programie o zdefiniowanym koncie. Do obliczenia wysokości świadczenia zamiast średniego wynagrodzenia stosuje się jednak ostatnie wynagrodzenie², jakie uczestnik otrzymywał przed przejściem na emeryturę. Programy emerytalnego konta funkcjonują w Stanach Zjednoczonych. Uczestnikom takiego programu co roku dopisywany jest pewien procent, oznaczający odsetek ostatniego wynagrodzenia (*percentage credit*). W momencie przejścia na emeryturę wysokość świadczenia oblicza się jako sumę wszystkich zapisanych procentów przemnożonych przez ostatnie wynagrodzenie uczestnika (Hill, Pang i Warszawsky, 2010, s. 3; Mackenzie, 2010, s. 5). Tak jak w programach o zdefiniowanym koncie, proponowaną opcją wypłaty jest tu dożywotnia renta, ale istnieje również możliwość jednorazowej wypłaty zgromadzonych środków.

1.3. Program o warunkowej waloryzacji (*conditional indexation scheme*)

Wysokość świadczenia obliczana jest podobnie jak w programie o zdefiniowanym świadczeniu, z tą różnicą, że przyjęte do obliczeń wynagrodzenie jest średnią z całego okresu aktywnego uczestnictwa (w przeciwieństwie do programu DB, gdzie często przyjmowane jest ostatnie wynagrodzenie, jakie uczestnik otrzymywał przed przejściem na emeryturę). To, czy wynagrodzenie z ubiegłych lat, jak również wypłacane świadczenia, będą waloryzowane (np. wraz z inflacją), zależy od kondycji finansowej programu (Blommestein, Janssen, Kortleve i Yermo, 2009, s. 69).

Programy o warunkowej waloryzacji działają w Holandii. W każdym roku podejmowana jest decyzja, o jaki procent będą waloryzowane wynagrodzenia i świadczenia. Waloryzowanie może być wstrzymane, jeżeli program ma deficyt, czyli wartość środków zgromadzonych w programie jest niższa od jego zobowiązań (*The Dutch pension system*, 2013, s. 19). Wartość środków podzielona przez wartość zobowiązań powinna wynosić co najmniej 105%. Jeżeli program nie spełnia tych wymogów, można zwiększyć składki, wstrzymać waloryzację lub zmienić strategię inwestycyjną (Clark i Monk, 2007, s. 70).

² Ostatnie wynagrodzenie może być zdefiniowane jako wynagrodzenie z ostatniego roku albo z kilku (np. trzech) ostatnich lat przed przejściem pracownika na emeryturę.

1.4. Zbiorowy program DC (*collective DC scheme*)

Zbiorowe programy DC w Holandii powstały w latach 2004-2005 w wyniku zmian w przepisach rachunkowości. Od roku 2005 pracodawcy sponsorujący program typu DB są zobowiązani do wykazania w corocznym sprawozdaniu ewentualnego deficytu programu emerytalnego (Turner, 2014, s. 10; Verheijden, 2010, s. 6). Rozwiązaniem, które pozwala tego uniknąć, są programy zbiorowe DC. Składka pracodawcy jest w nich ustalona na okres co najmniej 5 lat, a następnie renegocjowana (Verheijden, 2010, s. 7). Wysokość świadczenia oblicza się na podstawie średniego wynagrodzenia uczestnika. Nie jest ona gwarantowana, ale może być zmniejszona lub zwiększona w zależności od sytuacji finansowej programu (Blommestein i in., 2009, s. 69). Zarówno ryzyko inwestycyjne, jak i ryzyko błędnego oszacowania dalszego trwania życia wspólnie ponoszą uczestnicy planu. Jeżeli wycena środków i zobowiązań wykaże niedobór funduszy, można go pokryć, na przykład poprzez obniżenie wysokości przyszłych świadczeń (Schouten i Robinson, 2012, s. 336-337). Świadczenia mogą tu być wypłacone jedynie w formie dożywotniej renty (Pugh i Yermo, 2008, s. 41).

Także w Danii składki wpłacane do zbiorowych programów DC są stałe i mogą się zmienić jedynie w wyniku renegocjacji pomiędzy pracodawcą i pracownikami. Wysokość świadczeń jest obliczana na podstawie sumy składek waloryzowanych o minimalną gwarantowaną stopę zwrotu oraz przy użyciu gwarantowanej ceny wykupu dożywotniej renty. Jeżeli stopa zwrotu z inwestycji jest większa od minimalnej, dodatkowe zyski gromadzone są w osobnym funduszu i stopniowo przyznawane uczestnikom (Pugh i Yermo, 2008, s. 34).

Zbiorowe programy DC funkcjonują także w Kanadzie pod nazwą Target Benefit Plans. Składki są w nich zdefiniowane i na tej podstawie obliczana jest wysokość świadczenia, którą program ma zapewnić. Zmianę wysokości świadczenia mogą spowodować jednak niższe stopy zwrotu z inwestycji (Turner, 2014, s. 29).

Z kolei Islandia w 1974 roku wprowadziła obowiązkowe zbiorowe programy DC. Zasady ich funkcjonowania, bardziej restrykcyjne niż w innych przedstawionych krajach, określone są przepisami prawa. Składka, która musi wynosić co najmniej 12% wynagrodzenia, jest dzielona pomiędzy pracodawcę i uczestnika. Najczęściej strony te płacą składki w wysokości odpowiednio 8% i 4% wynagrodzenia. Część składki łącznej wpłacana jest do programu, który powinien zapewnić świadczenie w minimalnej wysokości 1,4% za każdy rok z czterdziestoletniego okresu uczestnictwa. Daje

to stopę zastąpienia w wysokości 56% średniego wynagrodzenia. Pozostała część składki, inwestowana w tradycyjnym programie typu DC, zapewnia dodatkowe świadczenia (Guðmundsson, Bennewitz, Asgrímsson, Bragadóttir i Halldórsson, 2014, s. 8-10; OECD, 2015, s. 211).

1.5. Program sekwencyjny (*nursery scheme / sequential hybrid scheme*)

Programem sekwencyjnym jest program hybrydowy, który składa się z dwóch sekcji: pierwszej – o zdefiniowanej składce i drugiej – o zdefiniowanym świadczeniu. Początkowo przez kilka lat uczestnik gromadzi środki w programie DC, a następnie przystępuje do programu DB. Programy emerytalne w tej formie działają w Wielkiej Brytanii, gdzie moment przejścia z programu DC do DB może zależeć od stażu uczestnictwa (np. po 5 latach) lub wieku uczestnika (np. po osiągnięciu 35 lat) (Wesbroom i Reay, 2005, s. 21-22).

1.6. Program połączony (*combination hybrid scheme*)

Podobnie jak w programie sekwencyjnym, również w połączonym występują dwie sekcje, czyli DB i DC. Możliwe są tu dwa rozwiązania. W pierwszym uczestnik otrzymuje sumę świadczenia zagwarantowanego w programie DB i świadczenia uzyskanego w programie DC. Alternatywnie wynagrodzenie uczestnika jest dzielone na dwie transze. Pierwsza z nich jest wykorzystywana do obliczenia wysokości świadczenia w programie typu DB, natomiast od drugiej odprowadzana jest składka przypisana do programu DC (Wesbroom i Reay, 2005, s. 12-13).

Tego typu programy spotykane są między innymi w Wielkiej Brytanii oraz Szwajcarii, gdzie niektórzy pracodawcy przekształcili istniejące wcześniej programy DB w programy połączone (Wesbroom i Reay, 2005, s. 22, 106). Sekcja DB powinna zagwarantować minimalne świadczenie w wysokości odpowiadającej świadczeniu z programu o zdefiniowanym koncie. Sekcja DC zapewnia natomiast ewentualne dodatkowe świadczenia (Pugh i Yermo, 2008, s. 47). Z kolei w Stanach Zjednoczonych w 2006 roku wprowadzono program połączony o nazwie DB(k) skierowany przede wszystkim do małych podmiotów. W części DB pracodawcy muszą zagwarantować wypłatę świadczenia w wysokości 1% ostatniego wynagrodzenia za każdy rok aktywnego uczestnictwa (maksymalnie jest to 20 lat). Do części DC uczestnik wpłaca składki w wysokości 4% wynagrodzenia, pracodawcę natomiast obciąża składka wynosząca co najmniej 2% wynagrodzenia (Mackenzie, 2010, s. 6).

1.7. Propozycje programów hybrydowych

Przedstawione funkcjonujące w świecie programy hybrydowe budzą duże zainteresowanie wśród osób zajmujących się problematyką programów emerytalnych. Wielu autorów proponuje własne, nowatorskie rozwiązania.

Jednym z nich jest program, w którym wpłacane składki wykorzystywane są do zakupu odroczonej renty (*deferred annuity*) (Sutcliffe, 2010). Składki te są zdefiniowane tak jak w programie DC. Wysokość emerytury również jest znana, ponieważ w momencie zakupu określona jest wysokość odroczonej renty. Problemem może być jednak słabo rozwinięty w wielu krajach rynek odroczonej renty.

Innym proponowanym rozwiązaniem jest korygowanie wysokości świadczeń ze względu na zmiany w przewidywanej długości dalszego trwania życia (*longevity adjustment*) (Wilson, 2008, s. 196). W tym programie wysokość świadczenia obliczana jest jako ułamek wynagrodzenia za każdy rok aktywnego uczestnictwa, tak jak w programie typu DB. Jest ona dodatkowo mnożona przez współczynnik korygujący. Współczynnik ten zdefiniowany jest jako iloraz przewidywanej długości dalszego trwania życia w momencie powstania programu i przewidywanej długości dalszego trwania życia w momencie przejścia uczestnika na emeryturę. Zaletą takiego programu dla pracodawcy jest zmniejszenie ryzyka związanego z błędnym oszacowaniem przewidywanej długości dalszego trwania życia. Wadą jest natomiast dość złożony sposób obliczania wysokości świadczenia, bardziej złożony niż stosowany w programie typu DB.

Kolejna propozycja to plan z udziałami (*retirement shares plan*) (Fuerst, 2006). Uczestnik otrzymuje co roku udziały, tzw. *shares*. Wysokość świadczenia ustaloną w momencie przejścia na emeryturę wyznacza suma wszystkich udziałów, przemnożona przez ich aktualną wartość. Wartość udziałów zmienia się w zależności od wyników inwestycyjnych programu. Po przejściu na emeryturę uczestnik otrzymuje dożywotnią rentę. Programy w podobnej formie funkcjonowały w Stanach Zjednoczonych w latach 60. ubiegłego wieku. Jednak bessa z lat 70. spowodowała drastyczny spadek wartości świadczeń. W proponowanej formie program stanowi ulepszenie poprzednio funkcjonującego, poprzez wprowadzenie większej liczby opcji funduszy inwestycyjnych.

W Stanach Zjednoczonych pojawiła się również propozycja programu SAFE (Davis i Madland, 2013). Każdy uczestnik miałby w nim przypisane konto, które funkcjonowałoby tylko jako narzędzie do obliczania sumy wpłaconych składek i zwrotów z inwestycji, a nie jako rzeczywiste konto,

nad którym uczestnik miałby kontrolę. W takim programie zwroty z inwestycji przypisywane są na konto, jeżeli stopa zwrotu zawiera się w określonym przedziale, na przykład od 0 do 6%. Jeżeli stopa zwrotu jest wyższa niż 6%, nadwyżka odkładana jest w specjalnym funduszu rezerwowym, który z kolei wykorzystywany jest do pokrycia strat, jeżeli stopa zwrotu spadnie poniżej 0%. Po przejściu na emeryturę uczestnik otrzymuje dożywotnią rentę.

Z kolei program Tracker Plan (Davis, 2013) stanowi próbę ulepszenia programu typu DC. Dostępna jest w nim tylko jedna opcja dotycząca inwestowania środków. Przez cały okres uczestnictwa monitorowane są zwroty z inwestycji. Jeżeli są one zbyt niskie, pracodawca wpłaca dodatkowe składki (maksymalnie 7% wynagrodzenia). Pozwala to na podział ryzyka inwestycyjnego pomiędzy pracodawcę i uczestnika. Pozostałe rodzaje ryzyka (np. błędnego oszacowania dalszego trwania życia) ponosi uczestnik.

2. Podział ryzyka w hybrydowych pracowniczych programach emerytalnych

Istotną cechą programów hybrydowych jest to, że umożliwiają podział ryzyka pomiędzy uczestnika i pracodawcę. Wśród omówionych programów hybrydowych można wyróżnić trzy grupy.

Do pierwszej zalicza się program o warunkowej waloryzacji oraz program typu DB, w którym wysokość świadczenia korygowana jest o długość dalszego trwania życia. W odróżnieniu od tradycyjnego programu typu DB, w którym ryzyko ponosi pracodawca, w omawianych programach określony rodzaj ryzyka ponoszą wspólnie pracodawca i uczestnik. Są to odpowiednio ryzyko inflacji oraz ryzyko błędnego oszacowania dalszego trwania życia

Druga grupa to programy o zdefiniowanym koncie, emerytalnego konta, plan z udziałami oraz program SAFE, w których niektóre rodzaje ryzyka ponosi pracodawca, a inne uczestnik. W programach o zdefiniowanym koncie oraz emerytalnego konta ryzyko inwestycyjne obciąża pracodawcę, a ryzyko błędnego oszacowania dalszego trwania życia – uczestnika. Z kolei w planie z udziałami oraz w programie SAFE jest na odwrót. Do tej grupy można zaliczyć również programy sekwencyjne i połączone, które składają się z dwóch sekcji – DB oraz DC, a więc ryzyko ponoszą i pracodawca, i uczestnik.

W ostatniej grupie znajdują się zbiorowe programy DC oraz program Tracker. Stanowią one próbę ulepszenia tradycyjnego programu DC. Ryzyko obciąża w nich grupę uczestników (zbiorowy program DC) lub też ryzyko inwestycyjne ponoszą wspólnie zarówno pracodawca, jak i uczestnik (program Tracker).

3. Rozpowszechnienie programów hybrydowych w wybranych krajach

Badanie powszechności funkcjonowania programów hybrydowych w wybranych krajach przeprowadzono na podstawie danych OECD (OECD Statistics, b.d.).

OECD klasyfikuje programy emerytalne w cztery kategorie:

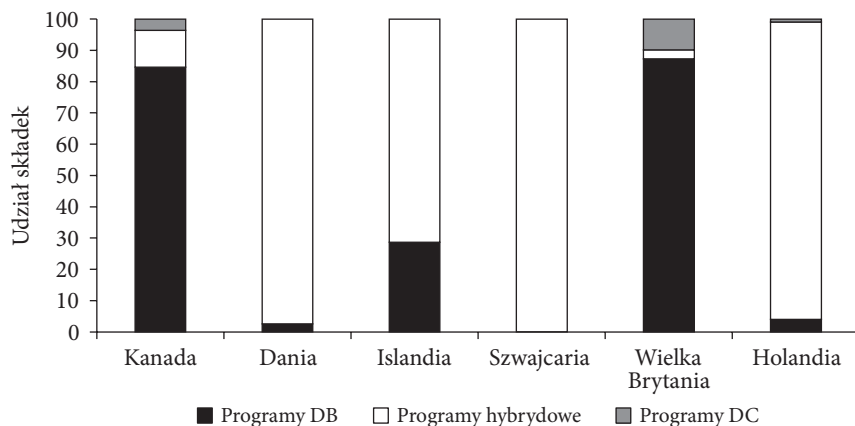
- 1) *defined benefit (traditional)* – programy o zdefiniowanym świadczeniu (DB),
- 2) *defined benefit (hybrid/mixed)* – programy typu DB, w których wysokość świadczenia zależy od stopy procentowej, z jaką kumulowane są składki oraz programy o osobnych sekcjach DB i DC stanowiących jeden program,
- 3) *defined contribution (protected)* – programy DC, w którym pracodawca oferuje gwarancję dotyczącą stopy zwrotu lub wysokości świadczeń,
- 4) *defined contribution (unprotected)* – programy DC, które nie oferują żadnych gwarancji.

Na potrzeby tego artykułu przyjęto, że kategorie *defined benefit (hybrid/mixed)* oraz *defined contribution (protected)* zawierają programy hybrydowe. Pozostałe dwie grupy to tradycyjne programy typu DB i DC.

OECD nie zebrała danych dotyczących Holandii. Dane dla tego kraju pochodzą od De Nederlandsche Bank (De Nederlandsche Bank Statistics, b.d.), który klasyfikuje programy emerytalne, stosując inne kategorie niż OECD. Przyjęto, że *DB final pay* oraz *DB other* to programy typu DB, a *DB average pay*³, *DB Mixed* i *Mixed* zawierają programy hybrydowe.

Rysunek 1 przedstawia składki płacone do programów DB, hybrydowych i DC w badanych krajach jako procent wszystkich składek wpłaconych do pracowniczych programów emerytalnych w 2013 roku.

³ W większości są to programy o warunkowej waloryzacji (*The Dutch pension system*, 2013, s. 23).



Rysunek 1. Udział składek wpłacanych do programów DB, hybrydowych i DC w sumie wpłaconych składek w 2013 roku w wybranych krajach

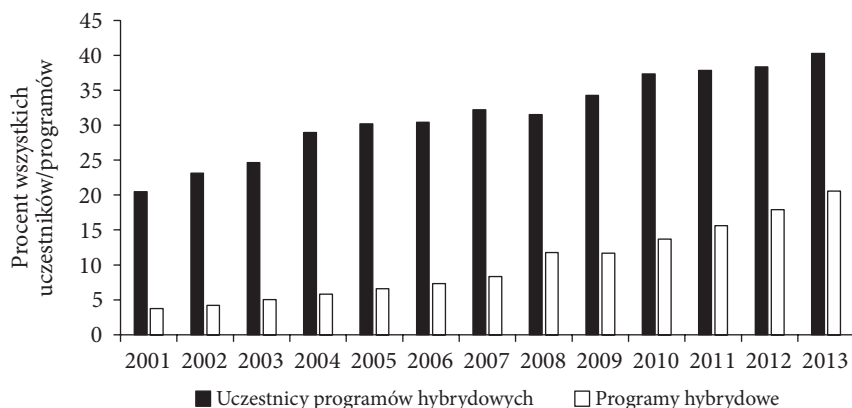
Źródło: na podstawie danych OECD Statistics (b.d.) oraz De Nederlandsche Bank Statistics (b.d.).

Wynika z niego, że programy hybrydowe powszechne są w Danii, Islandii, Szwajcarii i Holandii. Warto zauważyć, że w krajach tych udział pracowników w pracowniczych programach emerytalnych jest obowiązkowy albo quasi-obowiązkowy⁴. Z kolei w Kanadzie i Wielkiej Brytanii udział w pracowniczym programie emerytalnym nie jest obowiązkowy, chociaż w Wielkiej Brytanii wprowadzany jest program automatycznego uczestnictwa (*automatic enrolment*) (Department for Work and Pensions, 2014), który można uznać za krok w kierunku quasi-obowiązkowego uczestnictwa.

Aby określić skalę rozpowszechnienia programów hybrydowych w Stanach Zjednoczonych, wykorzystano dane Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC, 2014), instytucji rządowej zabezpieczającej wypłatę świadczeń w razie niewypłacalności sponsora programu typu DB lub hybrydowego w sektorze prywatnym. Na rysunku 2 przedstawiono stosunek liczby uczestników programów hybrydowych do liczby uczestników wszystkich programów oraz stosunek liczby programów hybrydowych do liczby wszystkich programów. Widać, że zarówno odsetek programów hybrydowych, jak i odsetek uczestników tych programów stopniowo się zwiększały.

⁴ Szwajcaria oraz Islandia to kraje, w których udział w pracowniczych programach emerytalnych jest obowiązkowy. W Holandii udział jest obowiązkowy dla wybranych grup zawodowych, co skutkuje 90% uczestnictwem pracowników w pracowniczych programach emerytalnych (OECD, 2009, s. 243-247). Podobnie w Danii większość pracowników uczestniczy w programie dla grup zawodowych (Pugh i Yermo, 2008, s. 34).

W 2013 roku wynosiły one odpowiednio 20,6 i 40,3%. Tendencję wzrostową można w głównej mierze wyjaśnić przekształceniami programów DB w programy hybrydowe. Jako główne powody tych zmian podaje się większą przewidywalność składek pracodawcy, redukcję kosztów i zmniejszenie ryzyka inwestycyjnego ponoszonego przez pracodawcę w programach hybrydowych oraz unikanie podatku związanego z zamknięciem programu DB albo transferem nadwyżki środków do sponsora programu (Mackenzie, 2010, s. 3-4).



Rysunek 2. Udział liczby uczestników programów hybrydowych w liczbie uczestników wszystkich programów oraz liczby programów hybrydowych w liczbie wszystkich programów sponsorowanych przez jednego pracodawcę, ubezpieczonych przez PBGC w Stanach Zjednoczonych

Źródło: na podstawie danych PBGC (2014).

W Polsce pracownicze programy emerytalne są mało powszechne. Wszystkie mają formę zdefiniowanej składki, a programy hybrydowe nie występują. Możliwe jednak, że w rezultacie promowania dodatkowych form oszczędzania na emeryturę nastąpi w przyszłości rozwój także form hybrydowych.

Wnioski

Hybrydowe pracownicze programy emerytalne nie są w pełni programami o zdefiniowanej składce lub zdefiniowanym świadczeniu, ale łączą w sobie elementy funkcjonowania tych dwóch tradycyjnych form. Istotną cechą

programów hybrydowych jest możliwość podziału ryzyka pomiędzy pracodawcę i uczestnika. Różne formy oferują wiele możliwości takiego podziału. Na przykład w programach o zdefiniowanym koncie pracodawca ponosi ryzyko inwestycyjne, a uczestnik ryzyko błędnego oszacowania dalszego trwania życia. W zbiorowym programie DC ryzyko obciąża grupę uczestników.

Programy hybrydowe powszechne są w krajach, w których udział pracowników w pracowniczych programach emerytalnych jest obowiązkowy lub quasi-obowiązkowy – na przykład w Szwajcarii, Islandii, Dani czy Holandii. W wypadku Szwajcarii oraz Islandii prawo nakazuje pracodawcom prowadzenie programu hybrydowego, a zasady jego funkcjonowania określone są przepisami prawa. W Holandii, mimo że prawo nie narzuca konkretnej formy programu emerytalnego, większość pracodawców wybiera programy hybrydowe. Również w tych krajach, w których udział w pracowniczych programach emerytalnych jest dobrowolny, jak na przykład w Wielkiej Brytanii czy w Stanach Zjednoczonych, programy hybrydowe są coraz powszechniejsze. Spowodowane jest to z jednej strony wysokimi kosztami finansowania programów DB, a z drugiej – niechęcią pracodawców do obciążania pracowników znacznym ryzykiem, co występuje w wypadku programów DC.

Bibliografia

- Blommestein, H., Janssen, P., Kortleve, N. i Yermo, J. (2009). Moving beyond the „DB vs DC” debate: The appeal of hybrid pension plans. *Rotman International Journal of Pension Management*, 2(2), 66-76.
- Clark, G. L. i Monk, A. H. B. (2006). The „crisis” in defined benefit corporate pension liabilities. Part I: Scope of the problem. *Pensions*, 12(1), 43-54.
- Clark, G. L. i Monk, A. H. B. (2007). The „crisis” in defined benefit corporate pension liabilities. Part II: Current solutions and future prospects. *Pensions*, 12(2), 68-81.
- Davis, R. (2013). The Tracker Plan: A controlled risk defined contribution retirement program. *J. Marshall Law Review*, 46(3), 681.
- Davis, R. i Madland, D. (2013). *American retirement savings could be much better*. Center for American Progress.
- De Nederlandsche Bank Statistics. (b.d.). Pobrane 28 grudnia 2015 z <http://www.dnb.nl/en/statistics/statistics-dnb/financial-institutions/pensioenfondsen/pension-schemes/index.jsp>

- Department for Work and Pensions, UK. (2014), *Automatic enrolment into a workplace pension. Key facts*. Pobrane z <https://www.gov.uk/government/publications/automatic-enrolment-key-facts-booklet>
- The Dutch pension system. An overview of the key aspects*. (2013). Dutch Association of Industry-wide Pension Funds i Dutch Association of Company Pension Funds Pobrane z <http://www.pensiondevelopment.org/documenten/The%20Dutch%20Pension%20System.pdf>
- Federal Social Insurance Office, Switzerland. (b.d.). Pobrane 17 października 2016 z <http://www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/00335/index.html?lang=en>
- Fuerst, D. E. (2006). Risk allocation in retirement plans: A better solution. *Journal of Applied Corporate Finance*, 18(1), 95-103.
- Guðmundsson, B., Bennewitz, B., Asgrímsson, B. Z., Bragadóttir, K. I. i Halldórsson, S. (2014). *Retirement savings adequacy. Measurement in Iceland*. The Financial Supervisory Authority in Iceland Research Project.
- Hill, T., Pang, G. i Warshawsky, M. (2010). *Hybrid pension plans: A comprehensive look at their history, economics and features*, Towers Watson Insider. Pobrane z towerswatson.com/research/insider
- HM Revenue & Customs [HMRC]. (b.d.). Pensions Tax Manual. Pobrane 28 grudnia 2015 z <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/ptmanual/ptm061100.htm#IDA-RIUPB>
- Johnson, R. W. i Uccello, C. E. (2004). Cash balance plans: What do they mean for retirement security? *National Tax Journal*, LVII(2), Part 1 June.
- Lichtenstein, J. H. i Turner, J. (2005). *Cash balance pension plans and older workers*, AARP Public Policy Institute Issue Brief.
- Mackenzie, S. (2010). *Hybrids and other alternatives to the traditional pension*, AARP Public Policy Institute Research Report.
- OECD Statistics. (b.d.). Pobrane 28 grudnia 2015 z bazy danych OECD <http://stats.oecd.org/#>
- OECD. (2009), *OECD Private Pensions Outlook 2008*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044395-en>
- OECD. (2015), *Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en
- Pension Benefit Guaranty Corporation [PBGC]. (2014). *Pension Insurance Data Tables*. Pobrane z <http://www.pbgc.gov/prac/data-books.html>
- Pugh, C. i Yermo, J. (2008). *Funding regulations and risk sharing* (OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 17). OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/241841441002>
- Ross, D. i Wills, L. (2002). *The shift from defined benefit to defined contribution retirement plans and the provisioning of retirement savings* (Pensions Institute Discussion Paper PI-0210). London: The Pensions Institute, Cass Business School, City University.

- Schouten, E. i Robinson, T. (2012). Defined ambition pensions – Have the Dutch found the golden mean for retirement savings? *Pensions*, 17(4), 334-341.
- Sutcliffe, C. (2010). *Back to the future: A long term solution to the occupational pension crisis* (Pensions Institute Discussion Paper PI-1011). London: The Pensions Institute, Cass Business School, City University.
- Turner, J. (2014). *Hybrid pensions: Risk sharing arrangements for pension plan sponsors and participants*, The Society of Actuaries Research Project.
- Verheijden, J. (2010). *From average pay DB to collective DC: Defining the risk transfer*, Netspar. Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement Thesis.
- Wesbroom, K. i Reay, T. (2005), *Hybrid pension plans: UK and international experience*, Department for Work and Pensions Research Report 271.
- Wilson, J. (2008). Pension schemes for 21st century: Is there a third way? *Pensions*, 13(4), 191-199.