

JOANNA NIŻNIK

niznikj@uek.krakow.pl

*Pracownicze programy emerytalne wybranych państw
europejskich – analiza porównawcza*

Occupational Pension Programs in Chosen European Countries – Comparative Analysis

Słowa kluczowe: pracownicze programy emerytalne; stopa zastąpienia; wydatki emerytalne; publiczny system emerytalny

Keywords: occupational pension programs; replacement rate; pension expenditure; public pension system

Kod JEL: G23; H55; F52

Wstęp

Problem finansowania świadczeń emerytalnych stanowi wyzwanie dla wszystkich państw europejskich. W poszukiwaniu najlepszych rozwiązań dokonywane są korekty istniejących systemów, najczęściej ukierunkowane na zwiększenie finansowania emerytur ze środków prywatnych uzupełniających system publiczny. Jednym z dodatkowych źródeł mogą być oszczędności gromadzone w ramach pracowniczych programów emerytalnych. Rządowa koncepcja obowiązkowych pracowniczych programów kapitałowych, która ma wejść w życie w 2018 r., wpisze polski system emerytalny w krąg rozwiązań przyjętych m.in. w krajach europejskich.

Celem artykułu jest charakterystyka i ocena znaczenia pracowniczych programów emerytalnych w finansowaniu emerytur w wybranych państwach europejskich,

z uwzględnieniem różnorodności przyjętych rozwiązań w Danii, Holandii i Norwegii, oraz odniesienie ich do planowanych zmian w Polsce.

Wybór krajów został podyktowany obowiązkowością lub quasi-obowiązkowością pracowniczych systemów emerytalnych¹. Celowi pracy zostały podporządkowane statystyczne metody badawcze oparte na analizie danych wtórnych (OECD), przedstawione w ujęciu rocznym. Bogata literatura przedmiotu dotycząca funkcjonowania pracowniczych funduszy emerytalnych obejmuje m.in. opracowania takich autorów, jak: Szczepański i Brzęczek [2016], Chen i Beetsma [2014], Vidlund i in. [2016], Guardiancich [2010].

1. Charakterystyka publicznego systemu emerytalnego wybranych krajów europejskich

Konstrukcja publicznej części systemu emerytalnego w istotny sposób wpływa na kształt pozostałych elementów tego systemu oraz warunkuje sytuację finansową emerytów. Analiza przyjętych rozwiązań w ramach publicznych części systemów wydaje się niezbędna dla zrozumienia roli pracowniczych programów emerytalnych.

Tab. 1. Cechy publicznego systemu emerytalnego w państwach skandynawskich

Państwo	Rodzaj systemu	Wiek emerytalny	Składki
Dania	Zaopatrzeniowo-ubezpieczeniowy	65	Brak Kwotowa
Holandia	Zaopatrzeniowy	65	Pracownik 17,9%
Norwegia	Ubezpieczeniowy	62–75	Pracownik 5,1%, 8,2% Pracodawca 0–14,1% Samozatrudnienie 8,2%, 11,4%

* stan na 1 kwietnia 2017 r.

Źródło: [Vidlund i in., 2016, s. 20–22].

Państwa będące przedmiotem badania można podzielić na trzy grupy z punktu widzenia źródeł finansowania systemu emerytalnego. W Holandii funkcjonuje system zaopatrzeniowy, w Danii – system mieszany zaopatrzeniowo-ubezpieczeniowy, natomiast w Norwegii – system ubezpieczeniowy.

Prawo do świadczenia emerytalnego w Danii i Holandii jest ustalane na podstawie kryterium rezydencji (tj. liczby lat zamieszkania) i przysługuje osobie, która przebywała na terytorium kraju pomiędzy 15. a 65. rokiem życia. Pełna kwota świadczenia jest wypłacana w Danii po 40 latach zamieszkania, natomiast w Holandii – po 50 latach rezydencji.

¹ Z uwagi na ograniczone ramy opracowania, przedstawiono jedynie 3 kraje, które odróżnia forma finansowania systemu emerytalnego – w przypadku Danii jest to system zaopatrzeniowo-ubezpieczeniowy, Holandii – zaopatrzeniowy, a Norwegii – ubezpieczeniowy.

W Holandii zarobki oraz sytuacja życiowa i rodzinna emeryta, a także wiek zamieszkujących z nim osób nie wpływają na wysokość świadczenia [Chen, Beetsma, 2014, s. 5–7]. Pełna kwota świadczenia emerytalnego w 2014 r. wyniosła 1074,25 euro miesięcznie. Podstawowym źródłem finansowania emerytur jest składka opłacana przez pracowników w wysokości 17,9% wynagrodzenia. Pozostałe środki pochodzą z budżetu państwa.

W Danii czynnikami oddziałującymi na wysokość emerytury są: świadczenia wypłacane z pracowniczych planów emerytalnych, wynagrodzenia i oszczędności [Guardiancich, 2010, s. 2–4]. Świadczenia emerytalne są finansowane z podatków.

Ponadto każda osoba, która ukończyła 16 lat i pracuje co najmniej 9 godzin tygodniowo, jest objęta planem emerytalnym (ATP). Zalecana od 2016 r. roczna kwota składki dla osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze powinna wynosić 3408 DKK (458 euro) (tj. 1% średniego wynagrodzenia). Pracownik obciążony jest 1/3 tej kwoty, a pracodawca – 2/3. W 2014 r. osoba przechodząca na emeryturę w wieku 65 lat i opłacająca składkę od 18. roku życia mogła uzyskać rocznie 24 000 DKK (3220 euro). W przypadku osób pracujących na własny rachunek przynależność do planu emerytalnego jest dobrowolna.

W Norwegii system ubezpieczeń społecznych jest oparty na składkach opłacanych przez pracowników i pracodawców. Obowiązkiem ubezpieczenia są również objęci prowadzący działalność na własny rachunek. Na wysokość składki opłacanej przez pracodawcę wpływa rodzaj i miejsce prowadzenia działalności, a składka obciąża całe wynagrodzenie. W 2014 r. składka dla pracodawców w rolnictwie i rybołówstwie wynosiła od 5,1 do 14,1%, zaś dla pozostałej działalności – od 7,9 do 14,1%. Dla pracowników składka naliczana jest od dochodu powyżej 39 600 NOK (4749 euro). Dla osób poniżej 17. i powyżej 69. roku życia wynosi 5,1%, natomiast pozostali pracownicy płacą 8,2% wynagrodzenia.

Ustawowy wiek emerytalny w badanych państwach jest różny, choć wszędzie można zauważyć tendencję do jego wydłużania.

W Holandii i Danii wiek emerytalny wynosi 65 lat. Holendrzy proponują wydłużenie wieku emerytalnego do 66 lat w 2018 r. i 67 lat w 2021 r. [Smitte, 2013, s. 2–6], a Duńczycy planują podwyższenie wieku emerytalnego do 67 lat pomiędzy 2019 a 2022 r. [Barlsund, 2014, s. 4] z jednoczesną likwidacją możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Oba państwa chcą połączyć zmiany wieku emerytalnego ze wzrostem oczekiwanej długości życia.

W Norwegii wiek emerytalny jest elastyczny i wynosi od 62 do 75 lat. Jednakże, aby przejść na emeryturę przed 67. rokiem życia, należy spełnić określone prawem wymagania. Ponadto dalsze zatrudnienie nie wpływa na wysokość otrzymywanej emerytury.

2. Analiza funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w wybranych krajach

Badane kraje przyjęły rozwiązania pozwalające na zwiększenie wysokości emerytur przez wprowadzanie pracowniczych programów emerytalnych. Zasady funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych dostosowano do specyfiki, możliwości i zasobności społeczeństw.

Tab. 2. Cechy pracowniczych systemów emerytalnych krajach skandynawskich

Państwo	Rodzaj systemu	Ubezpieczeni	Składki
Dania	Quasi-obowiązkowy	Pracownicy	15–27%
Holandia	Quasi-obowiązkowy	Pracownicy	17,6%
Norwegia	Obowiązkowy	Pracownicy	4–7%, 18,1%, 4%

Źródło: [Chen, Beetsma, 2014, s. 21–28].

Norwegia wprowadziła przymus ubezpieczenia, natomiast pozostałe dwa państwa w taki sposób określiły warunki brzegowe uczestnictwa w programach emerytalnych, że stało się ono *de facto* obowiązkowe. We wszystkich państwach około 90% zatrudnionych posiada ubezpieczenie.

W Danii przynależność do pracowniczych programów emerytalnych wynika z porozumień pomiędzy stronami społecznymi. Systemem nie objęto: młodych pracowników zatrudnianych na umowach cywilno-prawnych oraz pracowników sektora prywatnego o wysokich dochodach, zazwyczaj średniego lub wyższego szczebla zarządzającego [Guardiancich, 2010, s. 4–5].

W Holandii prawo nie nakłada na pracodawców obowiązku tworzenia pracowniczych programów emerytalnych, jeżeli jednak zdecydują się oni na utworzenie programu emerytalnego, pracownicy muszą zawrzeć umowę ubezpieczenia. Dodatkowo, na żądanie partnerów społecznych, Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia może uczynić uczestnictwo w pracowniczych funduszach emerytalnych obowiązkowym dla pracodawców określonych sektorów lub zawodów.

W Norwegii wszyscy pracownicy podlegają ubezpieczeniu. Jedynie osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek oraz małe przedsiębiorstwa są wyłączone z tego obowiązku.

Wysokość składki i jej podział pomiędzy pracownika i pracodawcę w każdym z analizowanych krajów jest inny.

W Danii i Holandii składka jest dzielona pomiędzy pracodawcę i pracownika w proporcji 2/3 do 1/3. W Danii wysokość składki różni się, odzwierciedlając sektorową bądź branżową specyfikę poszczególnych funduszy (np. dla pracowników sektora publicznego wynosi od 15 do 27%), zaś w Holandii zależy od rodzaju planu emerytalnego.

W Norwegii obowiązują odrębne zasady tworzenia pracowniczych funduszy w prywatnym i publicznym sektorze. W sektorze prywatnym wysokość składki

w planach emerytalnych jest skorelowana ze składką w systemie ubezpieczeń społecznych (I filar). Łączna stopa składki z systemu publicznego i pracowniczych ubezpieczeń emerytalnych nie może przekroczyć 25,1% płacy, a wynagrodzenie podlegające składce to maksymalnie 12-krotność podstawowej kwoty G². Ponadto wysokość składki jest uzależniona od dochodu pracownika. Najniższa składka to 2% (opłacana przez większość pracowników), a najwyższa – 18,1%. Pracownik dzieli się z pracodawcą po połowie obciążeniami z tytułu ubezpieczenia w pracowniczym funduszu emerytalnym. Składka osób prowadzących działalność na własny rachunek wynosi 4% ich dochodu.

W sektorze publicznym są ubezpieczeni pracownicy administracji szczebla centralnego i samorządowego oraz publicznych przedsiębiorstw. Składka opłacona przez pracownika wynosi najczęściej 2% wynagrodzenia, pozostałą część w planach samorządowych uiszcza pracodawca. W funduszu państwowym składka pracodawców to 5- lub 6-krotność kwoty płaconej przez pracowników, zwykle od 10 do 12% wynagrodzenia.

Różnorodność programów i planów emerytalnych w badanych państwach jest ogromna i specyficzna dla każdego z nich.

W Danii większość pracowniczych planów emerytalnych jest administrowana przez towarzystwa ubezpieczeń na życie, pozostałe to pracownicze fundusze emerytalne tworzone wspólnie przez wielu pracodawców (np. plany emerytalne dla pielęgniarek). Istnieją również pracownicze fundusze emerytalne zarządzane przez pojedynczych pracodawców i banki.

W Holandii większość osób zawiera umowy z branżowymi funduszami emerytalnymi (*industry-wide pension funds*), pozostałe zaś z pracowniczymi funduszami (*company-specific funds*), zawodowymi funduszami emerytalnymi (*professional group pension funds*) oraz towarzystwami ubezpieczeniowymi. W przeciwieństwie do zakładów emerytalnych pozostałe fundusze mają charakter *not-for-profit*.

W Norwegii programy emerytalne w sektorze prywatnym są prowadzone przez towarzystwa ubezpieczeń na życie i fundusze emerytalne. W sektorze publicznym funkcjonują dwa główne podmioty zarządzające publicznymi programami emerytalnymi: *Kommunal Landspensjonskasse* (KLP) – fundusz powierniczy ubezpieczeń na życie administrujący większością samorządowych planów emerytalnych, oraz *Statens Pensjonskasse* (SPK) – zarządzający programami emerytalnymi pracowników administracji szczebla centralnego oraz programami pracowników oświaty. Oprócz tego istnieje 20 samorządowych planów emerytalnych.

² G – kwota właściwa dla ustalania wysokości świadczeń w systemie ubezpieczeń społecznych, której wysokość podlega corocznym korektom i w 2014 r. wynosiła 125 435 euro rocznie.

3. Wydatki na świadczenie emerytalne i stopy zastąpienia w wybranych krajach

W wielu krajach system emerytalny jest zbudowany na klasycznych trzech filarach, z których pierwsze dwa (tj. publiczny i pracowniczy) wpływają zasadniczo na wysokość świadczeń. Z uwagi na ogromne braki dostępnych danych statystycznych wybrano informacje za te lata, w których były one kompletne.

Tab. 3. Wydatki na emerytury w wybranych krajach (w % PKB)

Państwo	2000			2005			2007			2011		
	Publ.	Pryw.	Suma	Publ.	Pryw.	Suma	Publ.	Pryw.	Suma	Publ.	Pryw.	Suma
Dania	5,3	2,0	7,3	5,4	2,3	7,7	5,6	2,2	7,8	6,2	4,7	10,9
Holandia	5,0	4,8	9,8	5,0	5,2	10,2	4,7	5,2	9,9	5,5	5,8	11,3
Norwegia	4,8	0,6	5,4	4,8	0,6	5,4	4,7	0,6	5,3	5,4	0,6	6,0

Źródło: [OECD Pensions at a Glance, 2011, 2015].

W tab. 3 przedstawiono dane dotyczące wydatków na emerytury z systemu publicznego i z pracowniczych programów emerytalnych. W latach 2000–2011 można zauważyć stały wzrost wydatków ogółem w stosunku do PKB we wszystkich krajach. W Holandii przeciętne wydatki emerytalne wyniosły 10,3% PKB, zaś w Danii – 8,4% PKB. Najmniejszy udział w PKB miała Norwegia – około 5,5%. Najwyższy wzrost udziału wydatków na emerytury w PKB zanotowano w Danii, w której na przestrzeni 11 lat podniósł się on o 3,6 p.p., następnie w Holandii – o 1,5 p.p. W najmniejszym stopniu wydatki wzrosły w Norwegii – o 0,6 p.p.

Struktura wydatków na emerytury wskazuje na dominację sektora publicznego, choć sektor prywatny zaczyna odgrywać coraz większą rolę. W Holandii od 2005 r. wydatki z prywatnych funduszy pokrywają ponad połowę wydatków emerytalnych. Najmniejsze znaczenie miały one w Norwegii, ponieważ stanowiły jedynie około 11% całości wydatków. W Danii ukształtowały się na średnim poziomie około 32% sumy wydatków. W Danii pomiędzy 2000 a 2011 r. udział wydatków prywatnych w całości wydatków wzrósł najbardziej, gdyż o 16 p.p.

Stopa zastąpienia jest tym parametrem, który informuje o stosunku świadczenia emerytalnego do wynagrodzenia, tym samym określając poziom środków pozostających w dyspozycji emeryta.

Tab. 4. Stopa zastąpienia brutto w wybranych krajach (w %)

Państwo	2004	2006	2008	2010			2012			2014		
	Suma	Suma	Suma	Publ.	Pryw.	Suma	Publ.	Pryw.	Suma	Publ.	Pryw.	Suma
Dania	43,3	75,8	80,3	28,9	50,5	79,6	30,6	47,9	78,5	21,5	46,3	67,8
Holandia	68,3	81,9	88,3	29,2	58,9	88,1	29,5	61,1	90,6	27,1	63,4	90,5
Norwegia	52,6	59,3	59,3	46,1	7,0	53,1	45,7	6,8	52,5	44,0	5,9	49,8

Źródło: [OECD Pensions at a Glance, 2005, 2007, 2011, 2013, 2015].

Z danych zawartych w tab. 4 wynika, że najwyższą stopę zastąpienia w całym badanym okresie miała Holandia – jej przeciętny poziom wyniósł około 85%. Najniższą średnią stopę miała Norwegia – około 54%. Z kolei w Danii ukształtowała się ona na poziomie 71%. W przypadku Holandii stopa wzrosła pomiędzy pierwszym a ostatnim rokiem o około 22 p.p., zaś w Norwegii spadła o około 3 p.p. W tym samym czasie stopa zastąpienia najszybciej urosła w Danii, bo aż o 24,5 p.p.

W trzech ostatnich latach można zauważyć istotny wpływ prywatnych środków na kształtowanie się poziomu stopy zastąpienia. Wyjątkiem jest jedynie Norwegia, gdzie wielkość tego wskaźnika nie przekroczyła 7%. Najwyższy udział w kształtowaniu stopy zastąpienia prywatne środki odegrały w Holandii, gdzie stanowiły średnio około 68% stopy zastąpienia. W Danii było to przeciętnie około 64%.

4. System obowiązkowych pracowniczych programów emerytalnych w Polsce

System emerytalny w Polsce ma charakter ubezpieczeniowy, choć środki z budżetu państwa w znacznym stopniu uzupełniają fundusze składkowe.

W Polsce funkcjonuje system dobrowolnych pracowniczych programów emerytalnych (PPE), w którym na koniec 2015 r. zarejestrowano 1054 programów. Uczestniczyło w nich 392,6 tys. osób, a wartość aktywów wyniosła 10,4 mld zł, co stanowiło 0,6% PKB [KNF, 2016]. Zarówno oszczędności zgromadzone w PPE, jak i liczba członków programów emerytalnych wskazują na małe zainteresowanie tą formą gromadzenia kapitału na emeryturę.

W celu zapewnienia zwiększonej wysokości emerytury w lutym 2017 r. rząd przyjął tzw. Program Budowy Kapitału, którego ważnym elementem będą Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) [Ministerstwo Rozwoju, 2016]. Mają być one tworzone przez przedsiębiorców zatrudniających więcej niż 19 osób, a pracownicy od 19. do 55. roku życia zostaną objęci obowiązkiem ubezpieczenia w tych programach. Przez pierwsze 2 lata środki PPK będą odprowadzane do Polskiego Funduszu Rozwoju TFI S.A., który stworzy fundusze o profilu inwestycyjnym dostosowanym do wieku oszczędzających. Po tym okresie zakłada się możliwość zmiany funduszu inwestycyjnego przez oszczędzających. Jeżeli pracodawca ubezpiecza swoich pracowników w PPE, nie musi tworzyć PPK.

Źródłem finansowania PPK będą składki. Pracownik będzie płacił składkę podstawową w wysokości 2% wynagrodzenia, która zostanie potrącona z jego wynagrodzenia. Może dodatkowo powiększyć ją do 4%. Pracodawca jest obciążony, podobnie jak pracownik, 2-procentową składką, którą może podwyższyć do 3%. Wpłaty składki przez pracodawcę na rzecz PPK nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu, ale są obciążane podatkiem dochodowym płaconym przez pracowników indywidualnie. Pracodawca otrzyma z Funduszu Pracy dofinansowanie składki w wysokości 0,5%, polegające na obniżeniu zobowiązania do maksymalnej wysokości 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce.

Świadczenia z pracowniczych planów kapitałowych mogą być realizowane po uzyskaniu ustawowego wieku emerytalnego. Jednakże jedynie 25% środków może być wypłacone jednorazowo, pozostałe 75% zostanie przeznaczone na wykup emerytury wieczystej lub terminowej (minimum 10 lat).

Małe przedsiębiorstwa (zatrudniające do 18 osób) powinny zaproponować pracownikom uczestnictwo w pracowniczych planach kapitałowych lub Indywidualnych Planach Kapitałowych tworzonych przez instytucje finansowe. Zasady uczestnictwa, wypłata świadczeń oraz bodźce fiskalne będą identyczne, jak w PPK.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje na ważną rolę pracowniczych programów emerytalnych w finansowaniu emerytur omawianych państw europejskich. Wydatki na ten cel, liczone w stosunku do PKB w latach 2000–2011, w Holandii stanowiły około 50%, w Danii – około 30%, a w Norwegii – około 10% ogółu wydatków, natomiast w Polsce ich poziom równy był 0.

Z danych z 2014 r. wynika, że udział prywatnych funduszy w stopie zastąpienia w Danii i Holandii przekroczył 64%, w Norwegii – 11%, a w Polsce był zerowy. Jednocześnie poziom stopy zastąpienia w Polsce był najniższy ze wszystkich badanych krajów, gdyż wyniósł 43,1%. W Norwegii był wyższy o 6,7 p.p., w Danii – o 24,7 p.p., a w Holandii – aż o 47,4 p.p.

W Danii i Holandii składki emerytalne kierowane do pracowniczych programów emerytalnych były wysokie. W Holandii wynosiły 17,6% wynagrodzenia, zaś w Danii – od 15% do 27%. Norwegia przyjęła inne rozwiązania – składki mogą być różne, ale najczęściej nie przekraczają 4% płac.

Polskie propozycje zarówno w zakresie przymusu ubezpieczenia, jak i wysokości składki do Pracowniczych Planów Kapitałowych zbliżone są do rozwiązań norweskich. W chwili obecnej, w związku z brakiem regulacji prawnych dotyczących PPK, powstaje wiele wątpliwości co do wysokości obciążeń, kosztów funkcjonowania funduszy czy zabezpieczeń przed utratą zgromadzonych środków. Dlatego trudno jest przewidzieć, w jaki sposób obowiązkowe pracownicze programy emerytalne wpłyną na wysokość świadczeń, wydatki emerytalne czy stopy zastąpienia, choć z przedstawionych analiz wynika, że może być to znaczący wpływ.

Bibliografia

- Barlund M., *National report for Denmark*, Centre for European Policy Studies (CEPS), 2014.
- Chen D.H.J., Beetsma R.M.W.J., *Mandatory Participation in Occupational Pension Schemes in the Netherlands and Other Countries*, Cesifo Working Paper No. 4593, 2014.
- Guardiancich I., *Denmark Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output*, Country Report, European Social Observatory, 2010.

- KNF, *Pracownicze programy emerytalne w 2015 r.*, 2016, www.beinsured.pl/knfuiik/knf-pracownicze-programy-emerytalne-w-2015-roku,364.html [dostęp: 10.12.2017].
- Ministerstwo Rozwoju, *Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju – Program Budowy Kapitału*, 2016.
- OECD Pensions at a Glance, 2005, www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-at-a-glance-2005_pension_glance-2005-en [dostęp: 10.12.2017].
- OECD Pensions at a Glance, 2007, www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-at-a-glance-2007_pension_glance-2007-en [dostęp: 10.12.2017].
- OECD Pensions at a Glance, 2011, www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2011_pension_glance-2011-en [dostęp: 10.12.2017].
- OECD Pensions at a Glance, 2013, www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2013_pension_glance-2013-en [dostęp: 10.12.2017].
- OECD Pensions at a Glance, 2015, www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en [dostęp: 10.12.2017].
- Smitte J. van der, *The right to retirement pension information. The Netherlands*, Ministry of Social Affairs and Employment, 2013.
- Szczepański M., Brzeczek T., *Zarządzanie ryzykiem w pracowniczych programach emerytalnych. Uwarunkowania instytucjonalne, ekonomiczno-fiskalne i demograficzne*, PTE, Poznań 2016.
- Vidlund N., Kiviniemi M., Mielonen A., Väänänen N., *What is the cost of total pension provision and who pays the bill? Cross-national comparison of pension contributions*, Finnish Centre for Pensions, Reports, 2016.

Occupational Pension Programs in Chosen European Countries – Comparative Analysis

The aim of this paper is to present and to evaluate the importance of occupational pension programs in financing pension benefits in chosen European countries. The first part offers a brief summary of the overall structure of the public pension system and the private occupational pension schemes in Denmark, the Netherlands and Norway. The second part focuses on the influence of this construction on the volume and the structure of pension expenditures and replacement rates. Against this background, the key elements of the proposals of the mandatory occupational capital plans in Poland are discussed.

Pracownicze programy emerytalne wybranych państw europejskich – analiza porównawcza

Celem artykułu jest przedstawienie i ocena znaczenia pracowniczych programów emerytalnych w finansowaniu świadczeń emerytalnych w wybranych państwach europejskich. Scharakteryzowano rozwiązania dotyczące konstrukcji systemów emerytalnych w sektorze publicznym i w sektorze prywatnych pracowniczych programów emerytalnych w Danii, Holandii i Norwegii. Ukazano wpływ rozwiązań na wielkość i strukturę wydatków emerytalnych i stóp zastąpienia. Na tym tle omówiono propozycje dotyczące wprowadzenia obowiązkowych pracowniczych planów kapitałowych w Polsce.