

PIOTR ZIELIŃSKI

## *System emerytalny w Wielkiej Brytanii*

---

The United Kingdom pension system

### WPROWADZENIE

Reforma systemu zabezpieczenia emerytalnego wprowadzona w naszym kraju z początkiem roku 1999 (wsparta agresywną kampanią reklamową), wpłynęła na wzrost świadomości ubezpieczeniowej, wywołując potrzebę zrozumienia zasad zorganizowania i funkcjonowania ubezpieczeń emerytalnych. Analiza przyjętych rozwiązań, której efektem miałyby być realistyczne oszacowanie wysokości przyszłych emerytur<sup>1</sup> może rodzić pytania o zasadność bądź alternatywy przyjętych rozwiązań, choćby w kontekście integracji europejskiej i różnorodności form zabezpieczenia emerytalnego istniejących w Unii,<sup>2</sup> gdzie są one „jedynie” koordynowane na poziomie Wspólnoty.<sup>3</sup>

Celem podjętych rozważań nie jest ocena polskiego systemu emerytalnego, lecz krótka charakterystyka zabezpieczenia emerytalnego – jego form i ich ewolucji – w jednym z krajów Unii Europejskiej, to jest Wielkiej Brytanii, uznawanej za

---

<sup>1</sup> Zob.: *Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, Urząd Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych. Departament Analiz, Komunikacji Społecznej i Informatyki, Warszawa 2003.

<sup>2</sup> Zob.: B. Wiktorowska, *Świadczenie godne emeryta*, „Nowe Ubezpieczenia” 2003, nr 8, s. 20–21; T. Szumlicz, *Ubezpieczenia emerytalne w Unii Europejskiej*, [w:] *Ubezpieczenia w Unii Europejskiej*, pod red. J. Monkiewicza, Poltext, Warszawa 2002, s. 347–382; A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, tom III, *Europejskie prawo ubezpieczeń społecznych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000, s. 231–276.

<sup>3</sup> Zob.: J. Szczęsna, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Świadczenia emerytalne* (1), „Nowe ubezpieczenia” 2003, nr 24, s. 14–16; J. Szczęsna, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Świadczenia emerytalne* (2), „Nowe Ubezpieczenia” 2004, nr 1, s. 23–24; T. Bińczycka-Majewska, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Zakamycze 1999.

reprezentatywną dla podejścia anglosaskiego.<sup>4</sup> Chodzi o wskazanie faktu, że również w krajach o stabilnych gospodarkach niezbędne staje się dostosowanie systemu emerytalnego do zmieniających się potrzeb społecznych oraz możliwości ekonomicznych, a także o dostarczenie pewnych informacji o potencjalnych kierunkach rozwoju tej dziedziny w Polsce.

## ROZWÓJ HISTORYCZNY SYSTEMU EMERYTALNEGO

System emerytalny w Wielkiej Brytanii wywodzi się z takich form zabezpieczenia społecznego, jak „prawo ubogich” (1601 roku), kasy wzajemnej pomocy (XVII w.), czy emerytury zakładowe, które zaczęły powstawać w drugiej połowie XIX w. i około roku 1900 obejmowały około 5% siły roboczej (sektor publiczny i prywatny).<sup>5</sup>

Dyskusje nad wprowadzeniem rent starczych w ramach systemu państwowego rozpoczęto w tym kraju w końcu lat 70. XIX w., lecz pierwszy system emerytalny powstał w roku 1908 (*Old Age Pension Act*).<sup>6</sup> Był to systemem zaopatrzeniowy, tzn. gwarantujący emerytury finansowane wyłącznie przez państwo (z podatków) przysługujące po ukończeniu 70 roku życia osobom spełniającym określone warunki „moralne”, których dochody nie przekraczały ustalonych wielkości.<sup>7</sup>

W 1925 roku wprowadzono w Wielkiej Brytanii emerytury ubezpieczeniowe (finansowane z równych składek pracowników i pracodawców), co wynikało głównie z niedoszacowania kosztów emerytur zaopatrzeniowych, a także dostrzeżenia zalet ubezpieczeń: psychospołecznych i politycznych. Emerytury z tego systemu przysługiwały w równej wysokości wszystkim osobom (niezależnie od wielkości posiadanych środków, obywatelstwa, miejsca zamieszkania) objętym ubezpieczeniem chorobowym (wprowadzonym w roku 1911) w wieku 65–70 lat. Od 70 roku życia emeryt otrzymywał emeryturę z systemu zaopatrzeniowego, ale już bez żadnych ograniczeń. System oparty na ustawach z 1908 i 1925 roku przetrwał do końca lat czterdziestych.<sup>8</sup>

Rozwojowi systemu emerytur państwowych w okresie międzywojennym towarzyszył szybki rozwój zakładowych systemów emerytalnych. W roku 1940 Stowa-

<sup>4</sup> Korzystając z typologii M. Góry propozycje istotnej poprawy systemów emerytalnych można podzielić na trzy grupy: podejście anglosaskie, podejście latynoamerykańskie, podejście polsko-szwedzkie (M. Góra, *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003, s. 140–147).

<sup>5</sup> M. Żukowski, *Dodatkowe – zakładowe i indywidualne – systemy emerytalne w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, pod red. S. Golinowskiej, Studia i Materiały, z. 9, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1994, s. 82–83.

<sup>6</sup> M. Żukowski, *Państwowy system emerytalny w Wielkiej Brytanii – historia, zasady, tendencje, funkcje*, [w:] *Bazowe systemy emerytalno-rentowe w świecie*, tom I, pod red. S. Golinowskiej, Studia i Materiały, z. 16, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1993, s. 72.

<sup>7</sup> M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, Zeszyty Naukowe – Seria H, Prace habilitacyjne, Z. 151, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1997, s. 110–111.

<sup>8</sup> *Ibid.*, s. 111; M. Żukowski, *Państwowy system...*, s. 83–84.

rzyszenie Funduszy Emerytalnych liczyło 505 systemów zakładowych, zaś liczba funduszy emerytalnych funkcjonujących na podstawie ustawy finansowej wyniosła 2294. W 1939 roku zakładowe systemy emerytalne obejmowały 13% ogółu pracowników.<sup>9</sup>

Po drugiej wojnie światowej w roku 1946 w ustawie o ubezpieczeniu krajowym (*National Insurance Act* – weszła w życie w 1948 roku) wprowadzono rozwiązania uwzględniające koncepcję Williama Beveridge'a, według której zabezpieczenie społeczne miało być połączeniem ubezpieczenia społecznego, pomocy społecznej i ubezpieczenia dobrowolnego. Ubezpieczeniem obowiązkowo objęto wszystkich pracowników oraz samodzielnie zarobkujących, zaś nie pracujący zawodowo mogli uczestniczyć na zasadzie dobrowolności. Po osiągnięciu wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet) przysługiwały jednolite emerytury wszystkim, którzy w okresie aktywności zawodowej wpłacili wystarczającą ilość składek (w jednakowej wysokości dla wszystkich uczestników systemu). Wartość emerytury ustanowiono na poziomie około 20% średnich zarobków mężczyzny, co miało skłonić do prywatnego oszczędzania na starość, ponieważ to emerytury zakładowe miały zabezpieczyć dochody ponad minimum z systemu społecznego.<sup>10</sup>

Oczekiwanie dynamicznego rozwoju systemów emerytur zakładowych okazało się uzasadnione, gdyż ich liczba zwłaszcza w pierwszym okresie powojennym rosła bardzo szybko. W roku 1956 obejmowały swoim zasięgiem około trzeciej części pracowników i wypacano z nich 1,1 mln emerytur (w tym samym okresie wypłacono 4,7 mln emerytur państwowych). Jednak w kolejnych latach dynamika tego wzrostu słabła i obejmowały one około 50% pracujących.<sup>11</sup>

Sytuacja taka w połączeniu z niskim poziomem emerytur podstawowych rodziła groźbę niedostatecznego zabezpieczenia na starość. Dlatego w 1959 roku ustanowiono emerytury stopniowane (*graduated pensions*) dla pracowników.<sup>12</sup> Były to powiązane z zarobkami dodatki do emerytur przysługujących do tej pory, finansowane z dodatkowych składek pracowników i pracodawców, stopniowanych według zarobków. Z obowiązku przystąpienia do tego systemu mogli być zwolnieni pracownicy objęci emeryturami zakładowymi, które zapewniały świadczenia co najmniej w wysokości emerytur stopniowanych.<sup>13</sup>

W roku 1975 po osiągnięciu konsensusu przez główne partie polityczne w sprawie dodatkowego państwowego systemu emerytalnego (konserwatyści preferowali systemy zakładowe, labourzyści zaś państwowe zabezpieczenie emerytalne) uchwalono ustawę (*Social Security Pensions Act*), która wprowadziła emeryturę uzależnioną od zarobków (*State Earnings-Related Pensions Scheme* – SERPS). Osoby aktywne zawodowo, które dotychczas nie należały do systemów

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> P. Johnson, K. Rake, *Brytyjski system emerytalny [w:] Systemy i reformy emerytalne. Wielka Brytania, Szwecja, Włochy, Węgry i Polska, Raport końcowy projektu Phare ACE Programme 195 nr P95-2139-R, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1997, s. 50.*

<sup>11</sup> M. Żukowski, *Dodatkowe...*, s. 85.

<sup>12</sup> Weszły w życie dwa lata później.

<sup>13</sup> M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy...*, s. 113.

zakładowych obowiązkowo stawały się członkami SERPS, pozostali mogli być zwolnieni, jeśli system emerytur zakładowych gwarantował świadczenia co najmniej w takiej samej wysokości. Emerytura z SERPS miała docelowo stanowić 25% rewaloryzowanych zarobków danej osoby z 20 „najlepszych” dla niej lat. System funkcjonował na zasadzie repartycji.<sup>14</sup>

Kolejne zmiany zaowocowały obowiązującym współcześnie prawem społecznego zabezpieczenia emerytalnego opierającym się na takich podstawowych regulacjach prawnych, jak<sup>15</sup>:

- Social Security Contributions and Benefits Act 1992,
- Social Security Administration Act 1992,
- Pensions Schemes Act 1993,
- Pensions Act 1995,
- Social Security Act 1998,
- Welfare Reform and Pensions Act 1999,
- Pensions and Social Security Act 2000.

#### OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA KONSTRUKCJI SYSTEMU ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO

Obecny system emerytalny w Wielkiej Brytanii składa się z wielu form wśród których, wyodrębniając je ze względu na poziom na jakim zabezpieczenie jest podejmowane, można wyróżnić:<sup>16</sup>

1. Zabezpieczenie państwowe obejmujące emeryturę podstawową (*State Pension*) i emeryturę dodatkową (*State Second Pension*<sup>17</sup>) oraz obok nich świadczenie dla osób powyżej 60 lat (*Pension Credit*<sup>18</sup>).

2. Zabezpieczenie zakładowe realizowane przez pracodawców w postaci planów emerytalnych (*occupational pensions scheme*) lub systemów udziałowych (*stakeholder pensions*).

3. Zabezpieczenie indywidualne (*personal pensions*) podejmowane przez poszczególne osoby, oferowane przez instytucje finansowe, takie jak towarzystwa ubezpieczeniowe, banki, fundusze inwestycyjne, towarzystwa budowlane.

<sup>14</sup> P. Johnson, K. Rake, *Brytyjski system...*, s. 50; M. Żukowski, *Dodatkowe...*, s. 86.

<sup>15</sup> *A guide to State Pensions. The Pension Service*, Part of the Department for Work and Pensions, February 2004, s. 14. <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pdf/np46-mar03.pdf>

<sup>16</sup> *A guide to your pension options. The Pension Service*, Part of the Department for Work and Pensions, October 2003, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pdf/pm1oct03.pdf>

<sup>17</sup> 6 kwietnia 2002 roku State Second Pension zastąpił system SERPS (*State Earnings-Related Pension Scheme*), stwarzając bardziej dogodne warunki świadczenia przede wszystkim dla osób z niskimi zarobkami, osób opiekujących się małymi dziećmi bądź niepełnosprawnymi oraz osób przewlekle chorych i inwalidów (*Occupational pensions. Your guide. The Pension Service. Department for Work and Pensions. October 2003*, s. 2-3. [http://www.thepensionsservice.gov.uk/resource\\_centre/occupational-pensions-pm3.asp](http://www.thepensionsservice.gov.uk/resource_centre/occupational-pensions-pm3.asp)).

<sup>18</sup> Pension Credit zastąpił Minimum Income Guarantee – świadczenie wprowadzone w 1999 roku, służące ograniczeniu ubóstwa wśród osób powyżej 60 roku życia (*The Pensions Primer. Pensions Policy Institute. February 2003*, s. 4, [http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploadedddocuments/PPI\\_14\\_Feb\\_03-\\_The\\_Pensions\\_Primer.pdf](http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploadedddocuments/PPI_14_Feb_03-_The_Pensions_Primer.pdf)



## ZABEZPIECZENIA PAŃSTWOWE

System emerytur podstawowych (*State Pension*) jest systemem funkcjonującym na zasadzie repartycji obejmującym obowiązkowo pracowników i samozatrudnionych. Świadczenie przysługuje tu po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego obecnie 60 lat dla kobiet (od roku 2010 do 2020 roku stopniowo podnoszonym do 65 lat) i 65 lat dla mężczyzn, a także po spełnieniu pewnych warunków. Uzyskanie emerytury składowej (kategoria A i B) uzależnione jest posiadaniem odpowiedniej ilości składek wpłaconych (bądź zaliczonych jako wpłaconych) do Krajowego Systemu Ubezpieczenia Społecznego (*National Insurance – NI*) – (do 6 kwietnia 1975 roku<sup>19</sup> – 50 wpłat, po tej dacie – okres jednego kwalifikowanego roku opłacania – 52 wpłaty) oraz spełnieniem warunku wpłacania (bądź zaliczania) składek przez 90% życia zawodowego wynoszącego 49 lat dla mężczyzn i 44 lata dla kobiet (wrastającego między 2010 a 2020 rokiem do 49 lat).<sup>20</sup> Do okresów zaliczanych jako składowe należą np.: okres niezdolności do pracy z tytułu choroby bądź inwalidztwa, okres opieki nad osobą niepełnosprawną, opieki nad dzieckiem, okres rejestrowanego bezrobocia.<sup>21</sup> W przypadku braku pełnego okresu ubezpieczenia świadczenie może być proporcjonalnie zredukowane do minimalnej wielkości 25% (oznacza to konieczność posiadania minimum 10–11 lat okresu ubezpieczenia).<sup>22</sup> W Wielkiej Brytanii osobna emerytura (60% emerytury podstawowej) może także przysługiwać kobiecie zamężnej na podstawie składek wpłaconych przez jej męża po spełnieniu określonych warunków. Wysokość podstawowej emerytury w okresie 2002/2003 wynosiła 75,5 funtów tygodniowo.<sup>23</sup>

W przypadku emerytur nieskładkowych (*noncontributory retirement pensions* – kategoria D) uzyskanie świadczenia uzależnia się osiągnięciem wieku 80 lat, zamieszkiwaniem przez co najmniej 10 lat w okresie 20 lat poprzedzających 80 urodziny (jak i w momencie osiągnięcia tego wieku) na terytorium Wielkiej Brytanii.<sup>24</sup> Wysokość świadczenia w okresie 2001/2002 wynosiła 43,40 funtów tygodniowo.<sup>25</sup>

System państwowych emerytur dodatkowych działa również na zasadzie repartycji i obejmuje obowiązkowo wszystkich zatrudnionych, choć uczestnictwo w nim może zostać zastąpione (tzw. *contracted out*) udziałem w ubezpieczeniu zakładowym bądź indywidualnym. Wysokość świadczenia jest uzależniona od wysokości zarobków w okresie opłacania składek. W przypadku większości

<sup>19</sup> W Wielkiej Brytanii rok podatkowy trwa od 6 kwietnia do 5 kwietnia następnego roku kalendarzowego.

<sup>20</sup> *A guide to State Pensions...*, s. 20–21.

<sup>21</sup> *Ibid.*, s. 22.

<sup>22</sup> *Ibid.*, s. 28.

<sup>23</sup> United Kingdom National Strategy Report on The Future of Pension System, September 2002, s. 52, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/pensions/uk\\_pensionreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/pensions/uk_pensionreport_en.pdf)

<sup>24</sup> *A guide to State Pensions...*, s. 19.

<sup>25</sup> Social Security Programs Throughout The World: Europe, 2002. Social Security Administration, s. 208, <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2002-2003/europe/unitedkingdom.pdf>

świadczeniobiorców (SERPS) emeryturę stanowi zindeksowana nadwyżka zarobków za każdy uwzględniony rok (zindeksowane zarobki powyżej kwalifikowanego dolnego poziomu zarobków – *qualifying level for basic State Pension*) odpowiadająca poniżej 25% (w okresie 1999–2009 wskaźnik ulega obniżeniu z 25% do 20%) zarobków z całego życia zawodowego.<sup>26</sup> Po roku 2002 emeryturę dodatkową (*State Second Pension*) oblicza się podobnie jak poprzednio, z tym że nadwyżka zarobków jest dzielona na 3 przedziały (*earning bands*), które uwzględniane są w różnym procencie.<sup>27</sup>

*Pension Credit* to świadczenie, składające się z dwóch komponentów:

- kredytu gwarantowanego (*Guarantee Credit*) możliwego do uzyskania po 60 roku życia;
- kredytu oszczędnościowego (*Savings Credit*) możliwego do uzyskania po 65 roku życia.

Kredyt gwarantowany jest świadczeniem w zasadzie identycznym jak funkcjonujący do października 2003 roku minimalny dochód gwarantowany (*Minimum Income Guarantee*) i przysługuje gospodarstwom emeryckim w sytuacji, kiedy inne środki nie zapewniają minimalnego poziomu dochodów. Jest świadczeniem finansowanym na zasadzie repartycji z podatków. Należy o nie wnioskować.<sup>28</sup> Od kwietnia 2003 roku jego wartość wynosi 102,10 funtów tygodniowo dla osoby samotnej i 155,80 funtów dla pary.

Kredyt oszczędnościowy to świadczenie, którego celem jest zapewnienie dodatkowych środków emerytom, którzy oszczędzali (w różnych dostępnych formach poza podstawową emeryturą państwową) na okres po zakończeniu aktywności zawodowej. W ramach kredytu oszczędnościowego można otrzymać ok. 60 pensów za każdego dodatkowego funta, pomiędzy kwotą pełnej podstawowej emerytury państwowej i kwotą kredytu gwarantowanego. Wartość uzyskiwanych środków jest ograniczana przez dodatkowe dochody powyżej poziomu kredytu gwarantowanego i wynosi 14,80 funtów tygodniowo dla osoby samotnej i 19,20 funtów dla pary emerytów.<sup>29</sup>

Do emerytur mogą przysługiwać różne dodatki<sup>30</sup>:

- na utrzymywanych przez emeryta członków rodziny (*for dependent adult*) – 43,40 funtów tygodniowo,
- na utrzymywane dzieci (*for children*) – 9,70 funtów tygodniowo na pierwsze dziecko i 11,35 funtów na kolejne,

<sup>26</sup> Dotyczy osób, które osiągnęły wiek emerytalny po 6 grudnia 2000 roku (*A Guide to State Pensions...*, s. 36–39).

<sup>27</sup> Docelowo, tj. od 6 kwietnia 2010 roku nadwyżka dochodów w pierwszym (najniższym) przedziale uwzględniana będzie w 40%, w drugim w 10%, a trzecia jej część w 20%. Spowoduje to zmniejszenie zależności między wkładem do systemu i wysokością świadczenia (*A Guide to State Pensions...*, s. 40).

<sup>28</sup> Szacuje się, że około 22–36% emeryckich gospodarstw spełniających warunki uzyskania świadczenia nie zawnioskowało o nie (*The Pensions Primer...*, s. 4).

<sup>29</sup> *The Pensions Primer...*, s. 4.

<sup>30</sup> *Social Security Programs...*, s. 209; *A Guide to State Pensions...*, s. 55–63; *The Pension Primer...*, s. 24.

- inwalidzki (*invalidity addition*),
- z tytułu wieku (*age addition*) – 25 pensów,
- premia na Boże Narodzenie (*Christmas Bonus*) – 10 funtów płatne rocznie w grudniu,
- pieniądze na opał (*Winter Fuel Payment*) – 200 funtów na gospodarstwo domowe,
- z tytułu odroczenia emerytury (1/7% emerytury za każdy tydzień odłożenia momentu przejścia na emeryturę między 60 a 65 rokiem w przypadku kobiet i 65 a 70 rokiem w przypadku mężczyzn<sup>31</sup>).

Źródłem finansowania emerytur państwowych są składki wnoszone zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Poszczególne kategorie obciążone są w następujący sposób:<sup>32</sup>

- pracownicy płacą 10% tygodniowych zarobków między 87,01 funta a 575 funtów (kobiety zamężne i wdowy – 3,85%); w przypadku osób wyłączonych z systemu państwowych emerytur dodatkowych (*contracted out*) – 8,4%,
- pracodawcy płacą 11,9% tygodniowych zarobków pracownika powyżej 87 funtów; za osoby wyłączone z systemu emerytur dodatkowych 8,9%,
- samozatrudnieni płacą 2 funty tygodniowo plus 7% dochodu między 4385 funtów a 29 900 funtów rocznie,
- osoby płacące składkę dobrowolnie 6,75 funtów tygodniowo.

Państwo pokrywa wydatki związane z dodatkami i innymi świadczeniami nieskładkowymi.

#### ZABEZPIECZENIE ZAKŁADOWE

Zabezpieczenie zakładowe może przybierać formę planów emerytalnych (*occupational pension schemes*) bądź systemów udziałowych (*stakeholder*).

Plany emerytalne występują najczęściej jako:<sup>33</sup>

– plany o zdefiniowanym świadczeniu (*salary-related schemes*), gdzie emerytura zależy od okresu przynależności do programu oraz wysokości zarobków (zwykle zarobków w momencie przejścia na emeryturę bądź opuszczenia programu) – na przykład może wynosić 1/60 ostatnich zarobków za każdy rok pracy, bądź 1/80 ostatniej pensji plus 3/80 za każdy rok pracy,<sup>34</sup>

– plany o zdefiniowanej składce (*money purchase schemes*), gdzie świadczenie zależy od wartości indywidualnego funduszu, tj. od wartości wpłat oraz efektów inwestowania składek.

Systemy udziałowe są to systemy z założenia tańsze i bardziej elastyczne, stwarzające możliwość uczestnictwa osobom, które w inny sposób nie byłyby

<sup>31</sup> Od 6 kwietnia 2010 roku nie będzie limitu okresu odroczenia emerytury a rosnać będzie o 1/5% za każdy tydzień odroczenia (*A Guide to State Pensions...*, s. 63–65; *Social Security Programs...*, s. 209).

<sup>32</sup> *Social Security Programs...*, s. 208.

<sup>33</sup> *Occupational pensions...*, s. 11–12.

<sup>34</sup> *The Pension Primer...*, s. 7.

w stanie oszczędzać na emeryturę.<sup>35</sup> Wprowadzono je w kwietniu 2001 roku jako nową opcję, a od października 2001 roku ich oferowanie stało się obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających więcej niż 5 pracowników, jeśli nie prowadzili innych systemów zakładowych.<sup>36</sup>

Zasady podejmowania oraz prowadzenia działalności przez pracodawców są w dużym stopniu regulowane i nadzorowane przez państwo,<sup>37</sup> przede wszystkim ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa środków gromadzonych na dodatkową emeryturę.

Na koniec marca 2003 roku zarejestrowano 221 879 programów zakładowych, do których miało należeć 25 milionów osób (włącznie z sektorem publicznym). Zdecydowanie przeważały programy o zdefiniowanej składce – 77%, 10,7% – stanowiły programy o zdefiniowanym świadczeniu, zaś 3,3% to systemy mieszane.<sup>38</sup>

### ZABEZPIECZENIA INDYWIDUALNE

Od lipca 1988 roku zinstytucjonalizowano tę formę zabezpieczenia, kiedy to programy indywidualne spełniające określone warunki mogły zastąpić zabezpieczenie państwowe (SERPS).<sup>39</sup> Od kwietnia 2001 roku prawie każdy może oszczędzać do 3600 funtów rocznie.<sup>40</sup> Zabezpieczenie indywidualne oparte jest na indywidualnych składkach tworzących fundusz zarządzany przez wyspecjalizowane instytucje finansowe (towarzystwa ubezpieczeniowe, banki, fundusze inwestycyjne, towarzystwa budowlane). Wysokość świadczeń uzależniona jest od wartości wpłaconych składek oraz wyników długookresowej strategii inwestowania.

Na koniec marca 2003 roku zarejestrowano 478 programów obejmujących 15 587 716 członków.<sup>41</sup>

### ZAKOŃCZENIE

Zmiany systemu emerytalnego są rozpatrywane w dwóch podstawowych aspektach, to jest rosnących kosztów emerytur państwowych, co wynika w dużej mierze z przemian demograficznych, a także stosunkowo niskiego poziomu życia emerytów gwarantowanego przez obecny system.

<sup>35</sup> *A Guide to State Pensions...*, s. 50.

<sup>36</sup> *United Kingdom...*, s. 16.

<sup>37</sup> Podstawą prawną jest w tym wypadku Pensions Act 1995, na mocy którego między innymi powołano OPRA – The Occupational Pensions Regulatory Authority (<http://www.opra.gov.uk/>).

<sup>38</sup> Pension Schemes in The UK. The Occupational Pensions Regulatory Authority, s. 3–4, <http://www.opra.gov.uk/mediaAndPublications/publications/PensionSchUK/Pen-02.asp>

<sup>39</sup> Od 6 kwietnia 2002 roku osoby, które zostały wyłączone z systemu państwowego (*contracted out*) poprzez udział w systemach indywidualnych, mające zarobki między 4004 funtów i 11 200 funtów (2003/2004 rok) otrzymają dodatkową emeryturę państwową (*A Guide to State Pensions...*, s. 49).

<sup>40</sup> *The Pensions Primer...*, s. 9.

<sup>41</sup> *Pension Schemes in the UK...*, s. 5.



Szacuje się, że liczba osób w wieku emerytalnym<sup>42</sup> wzrośnie w Wielkiej Brytanii z 10,6 mln w 2002 roku do 15,7 mln w roku 2040, a wskaźnik zależności demograficznej w tym samym okresie wzrośnie z 29% do 41,5%.<sup>43</sup> Wpłyne to na sytuację systemu państwowego, który w roku 2000 stanowił źródło około 57 % dochodów emerytów,<sup>44</sup> przy emeryturze podstawowej wynoszącej zaledwie 16% średnich zarobków.<sup>45</sup> Krytycy istniejących rozwiązań zwracają też uwagę na fakt, że spośród osób w wieku aktywności zawodowej zaledwie 44% opłaca składki na dodatkowe zabezpieczenie emerytalne (*occupational or personal pensions*).<sup>46</sup> Twierdzi się też, że zaufanie do systemu emerytalnego jest niskie wskazując, że zaledwie 4% badanych ma pewność że środki, jakie otrzymają na emeryturze zagwarantują im dostatek, zaś 61% nie ma takiego przeświadczenia.<sup>47</sup>

Propozycje zmian są odmienne w przypadku instytucji rządowych i organizacji pozarządowych. Rząd wprowadzając modyfikacje w postaci np.: stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego dla kobiet, ograniczenia waloryzacji świadczeń, obniżania dodatkowej emerytury państwowej i jej zmniejszenia dla wdowca lub wdowy, zaniechania częściowej waloryzacji emerytur zakładowych o zdefiniowanym świadczeniu wyłączających z SERPS, zachęt do opuszczania systemu państwowego (emerytury dodatkowe), dąży do ograniczenia wydatków systemu. Z drugiej strony organizacje niezależne od rządzących w swoich dokumentach (Association of British Insurers – Adequacy, affordability and incentives: a better future for state pensions; Help the Aged – A future we can trust – Pension or pin money; Institute for Public Policy Research – A new contract for retirement; Mercer Human Resource Consulting – Proposals for UK pension reform; National Association of Pension Funds – Pension Plain and Simple; National Consumer Council – Response to the DWP Green Paper; Pensions Reform Group – Universal Protected Pension-The Follow-Up Report; Trades Union Congress – Prospects for Pension) zgodnie proponują system, który byłby przede wszystkim hojniejszy.<sup>48</sup>

Ewolucja brytyjskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego zaowocowała rozwiązaniami, które nie są postrzegane przez wszystkich jako idealne, jednak generalnie zapewniają one zabezpieczenie przed zjawiskiem ubóstwa w wieku emerytalnym, a także pozwalają na ustabilizowanie obciążeń państwa z tego tytułu. System ten nie wymaga zmian o charakterze rewolucyjnym a „jedynie” właściwych modyfikacji, dokonywanych na bazie konsensusu instytucji rządowych i organizacji pozarządowych dla dobra świadczeniobiorców z uwzględnieniem interesu gospodarki.

<sup>42</sup> Faktyczny średni wiek emerytalny wynosi 62 lata w przypadku mężczyzn i 59 lat w przypadku kobiet, co spowodowane jest tym, że około 55% mężczyzn i 33% kobiet przechodzi na emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego głównie z powodów zdrowotnych (*United Kingdom...*, s. 9).

<sup>43</sup> *United Kingdom...*, s. 3.

<sup>44</sup> *Ibid.*, s. 43.

<sup>45</sup> Wielkość ta będzie ulegać obniżeniu do 9% w roku 2050, co wynika ze sposobu waloryzacji świadczeń (ABI Better pensions for all, Association of British Insurers, September 2003, [http://www.abi.org.uk/Display/File/364/ABI\\_Pension\\_Manifesto\\_SP.pdf](http://www.abi.org.uk/Display/File/364/ABI_Pension_Manifesto_SP.pdf)).

<sup>46</sup> *United Kingdom...*, s. 9.

<sup>47</sup> *ABI Better pensions for all...*

<sup>48</sup> *State Pension Models...*, s. 32–45, [http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploadeddocuments/PPI\\_-\\_State\\_Pension\\_Models\\_-\\_10\\_July\\_2003.pdf](http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploadeddocuments/PPI_-_State_Pension_Models_-_10_July_2003.pdf)

## SUMMARY

The solutions adopted in the British pension scheme suggest that deregulation of the system is not only the domain of Polish reformers. In principle, the base system in the form of the state pension and the second state pension does not provide British pensioners with the adequate income. Therefore, they can contract out occupational pension schemes run by employers or personal pension schemes to supplement their income. The available options are largely due to social and cultural factors (e.g. liberalisation of the market and the resulting development of non-state pension schemes) and demographic factors (mostly ageing), which lead to the malfunctioning of the repartition system.

## BIBLIOGRAFIA

- A Guide to State Pensions. The Pension Service, Part of the Department for Work and Pensions, February 2004, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pdf/np46-mar03.pdf>
- A Guide to your Pension Options. The Pension Service, Part of the Department for Work and Pensions, October 2003, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pdf/pm1oct03.pdf>
- ABI Better Pensions for All, Association of British Insurers, September 2003, [http://www.abi.org.uk/Display/File/364/ABI\\_Pension\\_Manifesto\\_SP.pdf](http://www.abi.org.uk/Display/File/364/ABI_Pension_Manifesto_SP.pdf)
- Bińczycka-Majewska T., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Zakamycze 1999.
- Góra M., *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003, s. 140–147.
- Johnson P., Rake K., *Brytyjski system emerytalny*, [w:] *Systemy i reformy emerytalne. Wielka Brytania, Szwecja, Włochy, Węgry i Polska*, Raport końcowy projektu Phare ACE Programme 195, Nr P95–2139-R, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1997.
- Occupational Pensions. Your Guide. The Pension Service. Department for Work and Pensions. October 2003, [http://www.thepensionsservice.gov.uk/resource\\_centre/occupational-pensions-pm3.asp](http://www.thepensionsservice.gov.uk/resource_centre/occupational-pensions-pm3.asp)
- Pension Schemes in The UK. The Occupational Pensions Regulatory Authority, <http://www.opra.gov.uk/mediaAndPublications/publications/PensionSchUK/Pen-02.asp>
- Social Security Programs Throughout The World: Europe, 2002. Social Security Administration, <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2002–2003/europe/unitedkingdom.pdf>
- Szczęśna J., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Świadczenia emerytalne (1)*, „Nowe Ubezpieczenia” 2003, nr 24.
- Szczęśna J., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Świadczenia emerytalne (2)*, „Nowe Ubezpieczenia” 2004, nr 1.
- Szumlicz T., *Ubezpieczenia emerytalne w Unii Europejskiej*, [w:] *Ubezpieczenia w Unii Europejskiej*, pod red. J. Monkiewicza, Poltext, Warszawa 2002.
- Świątkowski A. M., *Europejskie prawo socjalne*, tom III, *Europejskie prawo ubezpieczeń społecznych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
- The Pensions Primer. Pensions Policy Institute. February 2003, [http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploadeddocuments/PPI-14\\_Feb\\_03-The\\_Pensions\\_Primer.pdf](http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploadeddocuments/PPI-14_Feb_03-The_Pensions_Primer.pdf)
- United Kingdom National Strategy Report on The Future of Pension System, September 2002. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/pensions/uk\\_pensionreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/pensions/uk_pensionreport_en.pdf)
- Wiktorowska B., *Świadczenie godne emeryta*, „Nowe Ubezpieczenia” 2003, nr 8.
- Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych. Urząd Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych. Departament Analiz, Komunikacji Społecznej i Informacji, Warszawa 2003
- Żukowski M., *Dodatkowe – zakładowe i indywidualne – systemy emerytalne w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, pod red. S. Golinowskiej, Studia i Materiały, z. 9, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1994.

- Żukowski M., *Państwowy system emerytalny w Wielkiej Brytanii – historia, zasady, tendencje, funkcje*, [w:] *Bazowe systemy emerytalno-rentowe w świecie*, tom I, pod red. S. Golinowskiej, *Studia i Materiały*, z. 16, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1993.
- Żukowski M., *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, *Zeszyty Naukowe – Seria H, Prace habilitacyjne*, Z. 151, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1997.