

SYSTEM EMERYTALNY W HOLANDII

Jarosław Poteraj

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki
i Przedsiębiorczości w Łomży

ROZWÓJ HISTORYCZNY

Pierwszy zawodowy dobrowolny schemat emerytalny dla kolejarzy pojawił się w Holandii już w połowie XIX w. (Anderson 2007). Pierwsza regulacja prawna w zakresie emerytur i ubezpieczenia wypadkowego powstała w 1901 r. (*Social...* 2006). Z kolei w 1913 r.

uchwalona została ustawa o inwalidztwie, wprowadzająca obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, w tym emerytalne (Anderson 2007).

W dalszych latach akty legislacyjne wprowadzały m.in.:

a) prawo o powszechnych dobrowolnych ubezpieczeniach na starość – 1919 r. (Zieliński 2004);

b) publiczną instytucję nadzorczą w zakresie ubezpieczeń: *Verzekeringskamer* – VK (1923 r.), a po rozszerzeniu zakres jej kompetencji na obszar emerytur: *Pensioen- & Verzekeringskamer* (PVK);

c) Radę Ubezpieczeń Społecznych (*College van Toezicht Sociale Verzekeringen* – CTSV) – 1952 r.;

d) Bank Ubezpieczeń Społecznych (*Sociale Verzekeringsbank* – SVB), który zajął się administrowaniem bazowym schematem emerytalnym – 1956 r.;

e) możliwość otrzymywania indywidualnego świadczenia z AOW dla krewnych emerytów – 1985 r. (Anderson 2007);

f) zrównanie uprawnień par pozamatżeńskich tej samej lub przeciwnych płci, żyjących razem przez dłuższy czas, w zakresie uprawnień emerytalnych z uprawnieniami małżonków – 1.01.1987 r. (Zieliński 2004).

Początek funkcjonowania emerytur z tzw. I filara zainicjowała ustawa tymczasowa z 1947 r., gwarantująca bezskładkowe emerytury dla wszystkich mieszkańców, podobne w swej logice do brytyjskich zasad zabezpieczenia socjalnego Beveridge'a. Dziesięć lat później weszła w życie nowa regulacja prawna w zakresie emerytur powszechnych (*Algemene Ouderdoms Wet* – AOW), przewidująca także rewolucyjną emeryturę. W ustawie tej określono maksymalny poziom składki na AOW w wysokości 6,75% dochodu (Anderson 2007). W dalszych latach składka ta była podwyższana.

Od 1 stycznia 1990 r. składki na system bazowy opłacane są bezpośrednio przez pracowników oraz osoby samozatrudniające się i odprowadzane razem z podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Dwa lata później wprowadzono nowe zasady indeksowania emerytur (*de Wet koppeling met afwijkingmogelijkheid* – WKA), uzależniając wzrost emerytur od wzrostu wynagrodzeń i stanu rynku pracy (tamże).

W 1998 r. powstał tzw. AOW-Fund, czyli wirtualny fundusz w ramach zasobów budżetowych, którego celem jest finansowanie przewidywanych niedoborów systemu emerytalnego w latach 2020–2050 (Kremers 2002), a wielkość najwyższej dopuszczalnej składki na AOW do 2020 r. określono na 18,25% (2005 *National...* 2005).

Ustawa o obowiązkowym uczestnictwie w branżowym funduszu emerytalnym z 1949 r. (*Wet betreffende de verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds* – BpF) dała początek istnieniu II filarowi systemu emerytalnego (Anderson 2007). W latach 80. XX wieku w jego ramach wprowadzono możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę już od 55. roku życia (*Vervroegde UitTreding* – VUT).

W 1994 r. powstała prawna możliwość transferu środków gromadzonych w II filarze do innego funduszu, w sytuacji zmiany miejsca pracy (Zieliński 2004).

Z kolei od 1 stycznia 2006 r. składka płacona na VUT przestała być odliczana od podatku dochodowego. W zamian wprowadzono w ramach II filara możliwość dobrowolnego oszczędzania w postaci planu oszczędności cyklu życiowego (*levenslooprekening*). W planie tym można gromadzić oszczędności z uzyskaniem ulg podatkowych do poziomu 12% rocznych dochodów przed opodatkowaniem, z przeznaczeniem na edukację, urlop naukowy, sytuację odejścia własnych rodziców i wcześniejsze przejście na emeryturę.

1 stycznia 2007 r. weszło w życie nowe prawo w zakresie funkcjonowania II filara. Wprowadziło ono pojęcie „administratora emerytur” i usunęło rozróżnienie między funduszem emerytalnym a zakładem ubezpieczeń. Nakazało jednoznaczne określanie, w jaki sposób plan emerytalny jest indeksowany, a planom emerytalnym stosowanie zasad dobrego zarządzania (*Stichting van de Arbeid*). Wprowadziło także obowiązek informowania przez pracodawcę nowo zatrudnianych pracowników o systemie emerytalnym i obniżyło wiek, w którym pracownik może zapisać się do planu emerytalnego z 25 na 21 lat.

W rozwoju ubezpieczeń społecznych w Holandii pojawiły się również rozwiązania, które umożliwiły oszczędzanie na starość w postaci branżowych funduszy emerytalnych, np. dla pracowników sektora administracji państwowej, pracowników ochrony zdrowia.

STAN OBECNY

Holenderski system emerytalny składa się z trzech filarów (Kremers 2002, s. 291):

- 1) schematu bazowej emerytury finansowanej przez państwo,
- 2) obowiązkowego dodatkowego schematu zbiorowej emerytury składkowej,
- 3) dobrowolnego indywidualnego schematu emerytalnego.

Schemat bazowej emerytury finansowanej przez państwo (AOW)

Ten schemat opiera się na zasadzie *pay-as-you-go* i jest zarządzany przez Bank Ubezpieczeń Społecznych. Składka jest płacona przez wszystkie osoby na poziomie 17,9% dochodu, ale tylko w dwóch pierwszych przedziałach skali podatkowej¹. Płacą je także emeryci. Składki przekazywane są do budżetu centralnego i z niego wypłacana jest emerytura. Pełna emerytura z tego schematu dla osoby samotnej stanowi 70% minimalnego wynagrodzenia (Kremers 2002). Wiek emerytalny wynosi 65 lat.

Świadczenie przysługuje wszystkim osobom, które między 15. a 65. rokiem życia mieszkały na terenie Holandii (Zieliński 2004). Nie ma wymogu wykonywania w tym okresie pracy zawodowej. Mieszkaniec płacący składki emerytalne przez 50 lat uzyskuje prawo do emerytury pełnej, od której odejmuje się po 2% za każdy rok nie objęty ubezpieczeniem (tamże).

Schemat bazowy nie przewiduje możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę. Jednakże osoba, która jest emerytem, może bez żadnych ograniczeń wykonywać pracę zawodową (Mastrogiacomo 2005).

Emerytury są waloryzowane dwa razy w roku, od 1 stycznia i od 1 lipca, zgodnie ze wskaźnikiem średniego wzrostu plac². Wypłacane emerytury podlegają opodatkowaniu na zasadach ogólnych, a emeryci płacą dodatkowo składkę na ubezpieczenie zdrowotne i na emerytury dla wdów i wdowców w łącznej wysokości 11,5% dochodu (Whitehouse 2007).

Schemat obowiązkowego dodatkowego systemu zbiorowej emerytury składkowej

Ten schemat jest realizowany przez lokowanie gromadzonych składek w funduszach emerytalnych lub w zakładach ubezpieczeń na życie, nazywanych

administratorem emerytur. Mimo inwestowania na rynkach kapitałowych zgromadzonych zasobów ponad 99% programów emerytalnych w ramach II filara to systemy o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefits* – DB), w których podstawą do ustalenia wartości emerytury jest poziom wynagrodzenia (de Vos, Kapteyn 2004).

Fundusze emerytalne mogą mieć wymiar zakładowy (*ondernemingspensioenfonds*) lub branżowy (*bedrijftakspensioenfonds*) (Anderson 2007).

Uczestnictwo w schemacie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników, nawet jeśli pracodawca oferuje dodatkowo zakładowy schemat emerytalny. Podstawową formułą funkcjonowania II filara są branżowe fundusze emerytalne, w których uczestniczy około 80% pracowników (Kremers 2002).

Schemat zawiera w sobie:

- ubezpieczenie emerytalne,
- emerytury dla wdów i wdowców,
- emerytury dla partnerów,
- renty sierocze,
- renty inwalidzkie,
- emerytury kawalerskie,
- emerytury tymczasowe,
- renty rodzinne,
- zasiłek na duże wydatki,
- umożliwiał gromadzenie środków na plan oszczędności cyklu życiowego.

Z oferowanego katalogu obowiązkowe jest ubezpieczenie emerytalne i na wypadek przedwczesnej śmierci. Około 75% uczestników ubezpiecza się także od inwalidztwa. Wiele osób ubezpiecza się w ramach tzw. VUT, co umożliwiał przejście na wcześniejszą emeryturę. Z tego rozwiązania korzysta około 80% uczestników planów emerytalnych (Mastrogiacomio 2005).

Składka w schemacie ustalana jest indywidualnie i zależy od ustaleń statutowych i wybranych przez uczestnika opcji. Standardowo nie przekracza ona 2% wynagrodzenia. Do tego bowiem poziomu funkcjonuje zwolnienie z podatku dochodowego, ale w przypadku osób pracujących powyżej 65 lat lub przechodzących na emeryturę przed ukończeniem 60 lat może wynosić nawet 100% wynagrodzenia. Zazwyczaj składka opłacana jest w połowie przez pracownika i pracodawcę, ale zdarzają się rozwiązania ze składką płaconą w całości przez pracodawcę.

Składki w całości trafiają na rynki kapitałowe. Nie ma ograniczeń inwestycyjnych, poza zakazem lokowania ponad 5% aktywów w akcje spółki będącej sponsorem planu emerytalnego (Maatman 2004).

Wartość emerytury to w przypadku osoby, która pracowała przez 40 lat, zazwyczaj 70% wartości wynagrodzenia, z uwzględnieniem wypłat z AOW (de Vos, Kapteyn 2004; Anderson 2007).

W ostatnich latach coraz więcej funduszy odchodzi od formuły odniesienia podstawy obliczania emerytury z poziomu ostatniego wynagrodzenia na poziom przeciętnego wynagrodzenia. Fundusze na ogół proponują stopę zwrotu z inwestycji na poziomie 1,75% do 2% rocznie (2005 *National...* 2005; *Synthesis...* 2006).

Obowiązkowe składki oraz wszelkie zarobki funduszu są zwolnione z podatku dochodowego, ale wypłaty zgromadzonych zasobów są opodatkowane. Funkcjonuje zatem w zakresie opodatkowania tzw. system EET³. Wypłata z programu jest możliwa po osią-

gnięciu 60. roku życia (Zieliński 2004). Jednakże takie wcześniejsze przejście na emeryturę z II filara oznacza aktuarialnie uzasadnioną obniżkę świadczenia.

Fundusze emerytalne są zwolnione z podatku dochodowego od firm. Zakłady ubezpieczeń na życie płacą podatek dochodowy od firm. Największym funduszem obecnym na rynku jest branżowy fundusz pracowników sektora administracji państwowej – ABP⁴, na drugim miejscu znajduje się branżowy fundusz pracowników ochrony zdrowia – PGGM. Spośród funduszy prowadzonych przez firmy największy jest fundusz emerytalny Philips'a (van Riel, Hemerijck, Visser 2005; Maatman 2004).

W rozwiązaniach emerytalnych II filara uczestniczy 91% populacji osób zatrudnionych (Whitehouse 2007), natomiast emerytury z II filara otrzymuje 82% emerytów (2005 *National...* 2005).

Dobrowolny indywidualny schemat emerytalny

Trzeci schemat emerytalny polega na lokowaniu posiadanych zasobów w planach emerytalnych oferowanych przez zakłady ubezpieczeń na życie. Składki na plany emerytalne są do określonego pułapu zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych, a cały schemat, podobnie jak II filar, funkcjonuje na zasadzie EET (Kremers 2002). Możliwe są zarówno wypłaty jednorazowe, jak i wypłacanie emerytur dożywotnich. Uczestnikami III filara są przede wszystkim osoby samozatrudniające się, które nie mają możliwości uczestnictwa w II filarze (2005 *National...* 2005).

WYZWANIA I PRZEWIDYWANE ZMIANY W SYSTEMIE EMERYTALNYM

Najważniejszym wyzwaniem, przed którym stoi system emerytalny w Holandii, jest sytuacja demograficzna. Według przewidywań w 2035 r. udział w populacji osób powyżej 65. roku życia osiągnie poziom 24%, a w 2050 r. – 40% liczby osób w wieku produkcyjnym (de Vos, Kapteyn 2004; Kremers 2002). Taka sytuacja może mieć duży wpływ na funkcjonowanie schematu AOW. Efektem tego może być konieczność podniesienia wysokości składki na AOW do poziomu 23% w 2030 r. albo 50% redukcja wypłacanych świadczeń.

Już w raporcie Komisji Drees'a z 1986 r. wskazywano w funkcjonowaniu schematu AOW konieczne zmiany, m.in.:

- wprowadzenie obowiązkowej składki dla wszystkich emerytów,
- podwyższenie lub zniesienie pułapów w płaceniu składek,
- podwyższenie wieku emerytalnego i obniżenie wysokości świadczeń emerytalnych (Anderson 2007).

W opracowaniu rządu holenderskiego z 2005 r. jako wyzwania stojące przed holenderskim systemem emerytalnym wymieniono (2005 *National...* 2005):

- zmianę sposobu indeksacji emerytur w AOW na odniesienie do wzrostu kosztów utrzymania z dotychczasowego odniesienia do wzrostu płac;
- konieczność lepszego rozłożenia kosztów finansowania emerytur na pracujących i emerytów;
- potrzebę wydłużania faktycznego okresu trwania aktywności zawodowej;

– konieczność dostosowania obciążeń finansowych systemu do wymogów strefy euro w zakresie finansów publicznych;

– potrzebę uwzględnienia odniesień międzynarodowych do holenderskiego systemu emerytalnego;

– konieczność dostosowania systemu emerytalnego do zmieniającego się rynku pracy z coraz większym udziałem pracujących w kilku miejscach i w niepełnym wymiarze czasu pracy;

– potrzebę podniesienia świadomości emerytalnej uczestników systemu.

W tym samym dokumencie jako zagrożenia dla stabilności systemu emerytalnego określono trzy elementy: niepewność w zakresie trwałości wzrostu gospodarczego, możliwość wzrostu długości życia w stopniu większym niż obecnie przewidywany oraz możliwe zmiany regulacji prawa Unii Europejskiej.

PODSUMOWANIE

System emerytalny w Holandii w skuteczny sposób zapewnia środki do życia ludziom w wieku starszym. Zawiera w sobie element zaopatrzeniowy w postaci schematu AOW oraz element kapitałowy w postaci zakładowych i branżowych funduszy emerytalnych. Te dwa obowiązkowe filary uzupełniane są dobrowolnym schematem indywidualnych oszczędności emerytalnych.

Element zaopatrzeniowy nawiązuje w swej filozofii do myślenia Beveridge'a, które traktuje świadczenie emerytalne jako prawo związane z osiągnięciem określonego wieku, bez konieczności wcześniejszego zbierania środków na emeryturę. Element zaopatrzeniowy skutecznie uzupełniany jest filarem kapitałowym, związanym z zatrudnieniem i wpłacaniem składek do funduszy emerytalnych. Zarówno zgromadzone w funduszach emerytalnych zasoby, pozwalające finansować filar kapitałowy, jak i możliwości samego budżetu w zakresie elementu zaopatrzeniowego pozwalają na optymistyczną ocenę przyszłości systemu holenderskiego.

W porównaniach międzynarodowych, jako interesujące rozwiązanie, należy wskazać dobrowolność uczestnictwa w dużej części dodatkowych podsystemów w ramach schematu kapitałowego oraz istnienie planu oszczędności cyklu życiowego.

¹ W 2006 r. górny pułap dochodu podlegający opłacaniu składki wynosił 29 543 euro rocznie (*Social...* 2006).

² Od 1 lipca 2007 r. emerytura z AOW dla osoby samotnej wynosi 964,91 euro (http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=391031; dostęp 17 listopada 2007).

³ Forma opodatkowania planów emerytalnych, przy przyjęciu której składki są zwolnione z opodatkowania (ang. *exempt*), a dochody inwestycyjne oraz zyski kapitałowe funduszy emerytalnych są również zwolnione z opodatkowania, ale wypłacane świadczenia emerytalne są opodatkowane (*taxed*).

⁴ W przypadku tego funduszu tylko 1/3 wartości wypłacanych emerytur pochodzi ze składek, a 2/3 z efektów pozycjonowanych na rynkach kapitałowych inwestycji (Maatman 2004).

LITERATURA

2005 *National Strategy Report on Adequate and Sustainable Pensions; The Netherlands* (2005), The Hague, July 2005, [online], [dostęp 10 listopada 2007], dostępny

w Internecie: <http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/nl_en.pdf>.

Anderson K.M. (2007), *The Netherlands: Political Competition in a Proportional System*, w: *The Handbook of Western European Pension Politics*, Edited by E.M. Immergut, K.M. Anderson, I. Schulze, New York: Oxford University Press.

World Bank (1994), *Averting the Old Age Crisis*, A World Bank Policy Research Report, New York: Oxford University Press.

de Vos K., Kapteyn A. (2004), *Incentives and Exit Routes to Retirement in the Netherlands*, w: *Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation*, Edited by J. Gruber, D.A. Wise, Chicago and London: The University of Chicago Press.

Kołodziejczyk K. (2004), *Systemy emerytalne w Ameryce Łacińskiej. Od repartycji do kapitalizacji*, Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu.

Kremers J.J.M. (2002), *Pension Reform. Issues in the Netherlands*, w: *Social Security Pension Reform in Europe*, Edited by M. Feldstein, H. Siebert, Chicago and London: The University of Chicago Press.

Maatman R. (2004), *Dutch Pension Funds: Fiduciary duties and investing*, Deventer: Kluwer Legal Publishers – Law of Business and Finance, Volume 7.

Mastrogiacomo M. (2005), *Income expectations and outcomes at mandatory retirement in the Netherlands*, w: *Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement*, Edited by E. Fornero, P. Sestito, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

World Bank (2006), *Pension Reform and the Development of Pension Systems. An Evaluation of World Bank Assistance* (2006), Washington, D.C.: Independent Evaluation Group.

Clark G.L., Whiteside N., red. (2005), *Pension Security in the 21st Century. Redrawing the Public-Private Debate*, New York: Oxford University Press Inc.

Fornero E., Sestito P., red. (2005), *Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Feldstein M., Siebert H., red. (2002), *Social Security Pension Reform in Europe*, Chicago and London: The University of Chicago Press.

Gruber J., Wise D.A., red. (2004), *Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation*, Chicago and London: The University of Chicago Press.

Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006 (2006), Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSA Publication No. 13-11801, Washington, D.C.

Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries (2006), Commission Staff Working Document [online], [dostęp 10 listopada 2007], dostępny w Internecie: <http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf>.

Szumlicz T., Żukowski M., red. (2004), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa: TWIGGER.

Immergut E.M., Anderson K.M., Schulze I., red. (2007), *The Handbook of Western European Pension Politics*, New York: Oxford University Press.

van Riel B., Hemerijck A., Visser J. (2005), *Is there a Dutch Way to Pension Reform?*, w: *Pension Security in the 21st Century. Redrawing the Public-Private Debate*, Edited by G.L. Clark, N. Whiteside, New York: Oxford University Press Inc.

Whitehouse E. (2007), *Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries*, Washington, D.C.: The World Bank.

Zieliński P. (2004), *System emerytalny w Holandii*, w: *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa: TWIGGER.

STRONG INTERNETOWE

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Levensloopregeling> [dostęp 12 listopada 2007]

http://www.dnb.nl/dnb/home/about_dnb/organisation/history/en/47-150200-64.html [dostęp 10 listopada 2007]

http://www.dnb.nl/dnb/home/news_and_publications/dnb_publications/dnb_working_papers_series/pvk_

<reports/en/47-152163-64.html> [dostęp 10 listopada 2007]

http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=391031 [dostęp 17 listopada 2007]

http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2007-02/2007-02.html [dostęp 17 listopada 2007]

SUMMARY

The article presents an insight into the old age pension system in The Netherlands. The introduction is followed by four topic paragraphs: the historical development of its pension system, the present situation and challenges and foreseen changes. There, the author's goal was to present both past and present solutions employed by the Dutch's pension system, in search for ideas worth consideration in international comparisons. In the summary, the author highlights as a particular Dutch approach the voluntary participation in the huge part of additional subsystems of fully fund scheme and existing of the live cycle saving plan.