

PIOTR ZIELIŃSKI

Pracownicze programy emerytalne

Workers' pension schemes

Od 1 stycznia 1999 r., w ramach zreformowanego systemu ubezpieczeń społecznych, funkcjonuje w naszym kraju nowy system emerytalny. Zastąpił on poprzedni, w odczuciu większości Polaków niejasny i niesprawiedliwy, nie gwarantujący godziwego poziomu życia po przejściu na emeryturę, podatny na koniunkturę polityczną, a przede wszystkim kosztowny dla gospodarki.

Podstawą koncepcji reformy emerytalnej było zastąpienie monopolu systemu repartycyjnego systemem trójfilarowym¹, dywersyfikującym źródła finansowania przyszłych emerytur. W nowo budowanym systemie, rynek pracy i rynki kapitałowe mają odgrywać równie ważną rolę w części repartycyjnej i kapitałowej, bowiem – jak wynika z historycznych doświadczeń innych krajów – w zależności od warunków społecznych i ekonomicznych, w jednym okresie efektywniejsze okazywały się systemy repartycyjne (lata pięćdziesiąte i sześćdziesiąte w Europie Zachodniej), a w innym systemy kapitałowe (lata osiemdziesiąte w Ameryce Południowej).

Oprócz doświadczeń innych państw, na konstrukcję nowego systemu emerytalnego wpłynęły także uwarunkowania wewnętrzne. Wymusiły one przyjęcie rozwiązań organizacyjno-funkcjonalnych ułatwiających działanie instytucji rynku finansowego i dynamizujących rozwój społeczno-gospodarczy kraju.

¹ Struktura polskiego systemu emerytalnego oparta jest na innych podziałach niż te, jakie przyjmowane są w krajach Unii Europejskiej, czy stosowanych przez OECD (zob. *Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Raport Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi*, UNFE, Warszawa 2001, s. 127–160; I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie emerytalne. Trzy filary*, PWN, Warszawa 2001, s. 285–289.

Celem artykułu jest przedstawienie pracowniczych programów emerytalnych (ppe) stanowiących trzon III filara zabezpieczenia emerytalnego, w kontekście cech i mechanizmów funkcjonowania oraz ze wskazaniem ograniczeń i możliwości usprawnień. Układ treści ujęto w trzech częściach merytorycznych, które zamyka podsumowanie całości. Część pierwsza stanowi ogólną charakterystykę pracowniczych programów emerytalnych, polegającą na przedstawieniu ich elementów, form i zasad działania. W części drugiej zawarto zwięzłą analizę czynników determinujących zainteresowanie ppe. Część trzecia jest prezentacją aktualnych danych dotyczących tego elementu systemu zabezpieczenia emerytalnego.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Pracowniczy program emerytalny jest w pełni dobrowolnym, kapitałowym systemem dodatkowego zabezpieczenia pracowników, realizowanym razem z pracodawcą w ramach III filara. Jego głównym celem jest zapewnienie ubezpieczonym dodatkowych emerytur lub świadczeń rentowych w razie orzeczenia o niezdolności do pracy.

Formalnie pracowniczy program emerytalny jest zbiorem dokumentów, na który składają się:²

1. Zakładowa umowa emerytalna zawierana przez pracodawcę z reprezentacją pracowników, określająca:³

- formę pracowniczego programu emerytalnego wraz ze wskazaniem funduszu inwestycyjnego lub funduszy inwestycyjnych, zakładu albo towarzystwa ubezpieczeń bądź pracowniczego funduszu emerytalnego, który będzie gromadził środki finansowe i zarządzał nimi na podstawie umowy z pracodawcą,
- warunki i tryb przystępowania i występowania z programu,
- wysokość składki podstawowej,
- minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej,
- terminy i sposoby deklarowania składek dodatkowych przez uczestników oraz terminy naliczania i potrącania tych składek przez pracodawcę w celu przelewu na rachunki uczestników,
- terminy naliczania oraz przelewu składek podstawowych na rachunki uczestników,
- warunki gromadzenia i zarządzania środkami przez zakład lub towarzystwo ubezpieczeń, fundusz inwestycyjny bądź pracowniczy fundusz emerytalny,

² Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 3 ust. 1 (Dz.U. 2001, nr 60, poz. 623).

³ *Ibid.*, art. 14, ust. 2.

z którym pracodawca zawarł umowę, a w szczególności koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestnika,

– warunki zmiany i wypowiedzenia zakładowej i pracowniczej umowy emerytalnej,

– przypadki i warunki wypowiedzenia umowy z podmiotem zarządzającym środkami,

– warunki, terminy, sposoby, koszty i opłaty oraz skutki dla uprawnień uczestnika wynikające z dokonania wypłaty, wypłaty transferowej, przeniesienia środków między funduszami inwestycyjnymi oraz zwrotu,

– wzór planu emerytalnego,

– przypadki i warunki zmiany formy pracowniczego programu emerytalnego lub podmiotu zarządzającego środkami.

Zgodnie z postanowieniem art. 15 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, pracodawca zawiera zakładową umowę emerytalną z reprezentacją pracowników. W zakładzie pracy, w którym działa jedna związkowa organizacja zakładowa, pracodawca zawiera umowę z tą organizacją, a gdy więcej niż jedna, pracodawca zawiera wspólną umowę ze wszystkimi organizacjami związkowymi.

2. Umowa pracodawcy z zakładem ubezpieczeń, z towarzystwem ubezpieczeń wzajemnych, z funduszem inwestycyjnym bądź statut pracowniczego funduszu emerytalnego (w zależności od obranej formy powszechnego programu emerytalnego). Dokumenty te określają warunki gromadzenia środków ze składek pracowników wpłacanych przez pracodawcę, przeznaczonych do wypłat w wieku emerytalnym lub po uzyskaniu uprawnień do świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy.

3. Pracownicza umowa emerytalna zawierana pomiędzy pracodawcą a poszczególnymi pracownikami, dobrowolnie przystępującymi do pracowniczego programu emerytalnego na określonych zasadach. Jej istotą jest złożenie pisemnej deklaracji uczestnictwa zawierającej co najmniej deklarowaną składkę podstawową, którą pracodawca będzie upoważniony potrącać z wynagrodzenia pracownika po opodatkowaniu i przelewać na jego rachunek zgodnie z ustaleniami pracowniczego programu emerytalnego.

Pracownicza umowa emerytalna jest sporządzana w formie pisemnej i zawiera:⁴

* oznaczenie stron umowy,

* informacje zgodne z deklaracją uczestnictwa,

* plan emerytalny określający:

a) formę pracowniczego programu emerytalnego,

b) wysokość składki podstawowej,

c) minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej oraz sposób jej deklarowania,

⁴ *Ibid.*, art. 16.

d) warunki, w zależności od formy programu:

- umowy zawieranej z zakładem ubezpieczeń lub towarzystwem ubezpieczeń,
- umowy zawieranej z funduszem inwestycyjnym,
- statutu pracowniczego funduszu emerytalnego,

e) warunki wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu środków zgromadzonych na rachunku uczestnika z podaniem, w zależności od formy programu, symulowanego planu wypłat według przewidywanych warunków, czasu gromadzenia środków, stopy rentowności i wielkości składek oraz kosztów i opłat związanych z prowadzeniem programu, a także wskazaniem ryzyka związanego z uczestnictwem w programie,

f) warunki zmiany lub wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej oraz towarzyszące temu konsekwencje, w tym finansowe,

g) informacje obejmujące:

- prawa osoby uposażonej i spadkobierców na wypadek śmierci pracownika,
- przypadki i konsekwencje likwidacji programu,
- możliwości zadysponowania prawami do zgromadzonych środków
- skutki podatkowe wnoszenia składki.

Pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone według wyboru pracodawców tylko w jednej z czterech form pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego:⁵

- pracowniczego funduszu emerytalnego,
- umowy o wnoszeniu przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń,
- umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z towarzystwem ubezpieczeń, na podstawie której pracownicy staną się jego członkami.

Zestawienie form pracowniczych programów emerytalnych oraz ich cechy ujęto w tabeli 1.

Pracowniczy program emerytalny może być tworzony przez pracodawcę (grupę pracodawców), działającego co najmniej 1 rok i zatrudniającego minimum 5 pracowników lub zatrudniającego co najmniej 3 pracowników jeżeli przedsiębiorstwo działa nieprzerwanie więcej niż 3 lata. Do programu musi mieć możliwość przystąpienia przynajmniej połowa zatrudnionych.

Po zapoznaniu się z różnymi ofertami pracodawca zawiera porozumienie (w formie zakładowej umowy emerytalnej) z reprezentacją załogi, dotyczące wyboru konkretnej oferty. Następnie poszczególni pracownicy, poprzez złożenie pisemnej deklaracji, zawierają pracowniczą umowę emerytalną. W dalszej kolejności zawierana jest umowa z jedną z form pracowniczego zabezpieczenia

⁵ *Ibid.*, art. 7.

emerytalnego. Wtedy pracodawca składa wniosek o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru w Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych.⁶ Po zarejestrowaniu programu jest on realizowany w jednej z wybranych form.

W myśl art. 5 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, prawo do uczestnictwa przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba że zakładowa umowa emerytalna stanowi inaczej. Uczestnikami pracowniczych programów emerytalnych mogą zostać pracownicy wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub na terytorium innego państwa (w ramach delegowania przez pracodawcę mającego siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej), bez względu na posiadane obywatelstwo oraz status wynikający z prawa dewizowego i podatkowego. Osoba, która jest zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy emerytalne może w tym samym czasie uczestniczyć w więcej niż jednym programie emerytalnym.

Obok pracowników uczestnikami pracowniczych programów emerytalnych mogą być także osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, wspólnicy spółek cywilnych, jawnych oraz wspólnicy spółki komandytowej odpowiadający bez ograniczenia, którzy podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, o ile te osoby lub spółki prowadzą programy emerytalne dla swoich pracowników, przewidujące równocześnie uczestnictwo pracodawców.⁷

W pracowniczych programach emerytalnych przewidziane jest odprowadzanie dwóch rodzajów składek: podstawowej i dodatkowej.

Płatnikiem składki podstawowej jest pracodawca, który określa jej procentową wysokość (do 7% wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne). Składka podstawowa pomniejsza podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne uczestnika pracowniczego programu emerytalnego, gdyż jej wartość nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowej składki na ZUS. Wydatki na składkę podstawową pracodawca może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu. Pracownik musi odprowadzić od składki podatek dochodowy od osób fizycznych.

⁶ Zgodnie z ustawą z dnia 1 marca 2002 r. o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 2002, nr 25, poz. 253) w dniu 31 marca 2002 r. został zniesiony Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi. Zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dniem 1 kwietnia 2002 r. utworzony został centralny organ administracji rządowej – Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, która działając na podstawie odrębnych przepisów wykonuje zadania należące dotychczas do: Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi i Państwowego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń.

⁷ Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych..., art. 4, ust. 4.

Tab. 1. Zestawienie form pracowniczych programów emerytalnych
Forms of workers' pension schemes

Forma programu	Wpływ pracodawcy na zarządzanie	Wpływ pracowników na zarządzanie	Koszty ponoszone przez pracodawcę	Koszty ponoszone przez pracownika	Zalety	Wady	Podstawa prawna
Pracowniczy fundusz emerytalny	Jest akcjonariuszem PTE i członkiem rady nadzorczej	Zajmuje min. 50% miejsc w radzie nadzorczej	Koszt składki. Koszt założenia PTE (500 tys. zł minimalny kapitał spółki + koszty organizacji). Koszty funkcjonowania pracowniczego towarzystwa emerytalnego: agenta transferowego, koszty dodatkowe	Opłata za przechowywanie aktywów. Koszty zarządzania aktywami. Koszty transakcji (kupno-sprzedaż aktywów funduszu)	Możliwość wprowadzenia akcji pracowniczych	Konieczność utworzenia i zarejestrowania w KNUIFE Zakładowego Towarzystwa Emerytalnego. Konieczność administrowania funduszem i ponoszenia odpowiedzialności za jego wyniki finansowe	Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych
Umowa o wnoszenie przez pracodawcę składek do funduszu inwestycyjnego	Brak wpływu	Brak wpływu	Koszt składki. Rejestracja programu w KNUIFE. Zmiany organizacyjne	Opłata manipulacyjna. Opłata za zarządzanie przez TFI (% aktywów). Koszty transakcyjne	Niskie koszty administrowania	Brak ubezpieczenia w sytuacji nieszcześliwych zdarzeń, które mogą wystąpić przed osiągnięciem wieku emerytalnego	Ustawa o funduszach inwestycyjnych. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych

Ciąg dalszy tab. 1

Forma programu	Wpływ pracodawcy na zarządzanie	Wpływ pracowników na zarządzanie	Koszty ponoszone przez pracodawcę	Koszty ponoszone przez pracownika	Zalety	Wady	Podstawa prawna
Umowa grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń	Brak wpływu	Brak wpływu	Koszty składki. Rejestracja programu w KNUiFE. Zmiany organizacyjne	Prowizja agenta. Opłata za zarządzanie aktywami. Opłata administracyjna (kwestowo). Koszty transakcyjne	Połączenie oszczędzania z ochroną ubezpieczeniową. Doświadczenie towarzystwa w dziedzinie ubezpieczeń i inwestowania składek. Odpowiedzialność za inwestycje przesuwa towarzystwo ubezpieczeniowe	Podział składki na obsługę części ochronnej i część inwestycyjną	Ustawa o działalności ubezpieczeniowej. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych
Umowa grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z towarzystwem ubezpieczeń, na podstawie której pracownicy staną się jego członkami	Brak wpływu	Pełna kontrola z racji członkostwa	Koszty składki. Rejestracja w KNUiFE. Zmiany organizacyjne	Prowizja agenta. Opłata za zarządzanie aktywami. Opłata administracyjna. Koszty transakcyjne	Niskie koszty administrowania	Konieczność stworzenia towarzystwa ubezpieczeń w własnym zakresie i za zgodą Ministra Finansów. Konieczność administrowania. Odpowiedzialność za wyniki inwestycyjne	Ustawa o działalności ubezpieczeniowej. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie aktów prawnych.

Składka dodatkowa jest finansowana przez pracownika, który sam deklaruje i określa wysokość składki ze swojego wynagrodzenia (kwotowo lub procentowo). Składka dodatkowa nie powoduje zwolnienia z obowiązkowej składki na ubezpieczenie społeczne. Jako składnik wynagrodzenia pracownika stanowi ona dla pracodawcy koszt uzyskania przychodu. Tak jak w przypadku składki podstawowej, pracownik musi odprowadzić od niej podatek dochodowy.

Wyplata środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego może nastąpić w następujących okolicznościach:⁸

– na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat albo wcześniejszym uzyskaniu uprawnień emerytalnych lub w razie orzeczenia właściwego organu o uzyskaniu uprawnień do świadczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy,

– w razie niewystąpienia uczestnika z żądaniem wypłaty środków przed ukończeniem przez niego 70 lat, po osiągnięciu tego wieku,

– w razie likwidacji pracowniczego towarzystwa lub funduszu emerytalnego, o ile nie nastąpi wypłata transferowa bądź przejęcie funduszu przez inne towarzystwo emerytalne,

– w razie likwidacji funduszu inwestycyjnego, o ile nie nastąpi wypłata transferowa lub przeniesienie środków do innego funduszu zarządzanego przez to samo towarzystwo,

– w razie likwidacji zakładu lub towarzystwa ubezpieczeń, o ile nie nastąpi wypłata transferowa lub przelew praw (cesja) z umowy pracodawcy z ubezpieczycielem na rzecz innego zakładu lub towarzystwa ubezpieczeniowego,

– w wypadku śmierci uczestnika – na rzecz osoby uposażonej lub spadkobierców.

Dysponowanie środkami zgromadzonymi w ramach pracowniczego programu emerytalnego może przyjąć cztery formy:

1. Wypłaty na żądanie uczestnika, dokonywanej jednorazowo bądź ratalnie, w gotówce lub przelewem na wskazany przezeń rachunek, w tym również na rachunek w zakładzie ubezpieczeń lub towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych, pod warunkiem że nie jest on prowadzony w ramach pracowniczego programu emerytalnego.

2. Wypłaty transferowej dokonywanej do innego pracowniczego programu emerytalnego w następstwie:⁹

– dyspozycji pracownika po ustaniu uczestnictwa w dotychczasowym programie i przystąpieniu do nowego na skutek zmiany pracodawcy,

– wypowiedzenia w nim udziału przez pracownika bądź likwidacji pracowniczego programu emerytalnego,

– zmiany formy pracowniczego programu emerytalnego,

⁸ *Ibid.*, art. 26.

⁹ *Ibid.*, art. 28, ust. 1.

– zmiany podmiotu zarządzającego środkami zgromadzonymi w pracowniczym programie emerytalnym.

3. Zwrotu środków następującego w wyniku wypowiedzenia umowy przez uczestnika w związku z likwidacją programu na skutek spadku wartości środków wniesionych w ramach programu poniżej kwoty ustalonej w umowie z zakładem albo towarzystwem ubezpieczeń, funduszem inwestycyjnym bądź w statucie funduszu emerytalnego, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej.¹⁰

4. Rozporządzenia dokonywanego przez uczestnika programu na wypadek śmierci, wskazującego osobę lub osoby upoważnione do odbioru świadczenia. Jeśli nie dokona on takiego rozporządzenia wówczas środki zgromadzone w ramach pracowniczego programu emerytalnego dziedziczone będą na zasadach ogólnych.

Likwidacja pracowniczego programu emerytalnego może być następstwem:¹¹

- likwidacji bądź upadłości pracodawcy,
- likwidacji bądź upadłości zakładu albo towarzystwa ubezpieczeń,
- likwidacji wszystkich funduszy inwestycyjnych, w których gromadzone były składki w ramach pracowniczego programu emerytalnego,
- likwidacji pracowniczego funduszu emerytalnego,
- spadku wartości środków wniesionych w ramach programu poniżej kwoty ustalonej w umowie z zakładem albo towarzystwem ubezpieczeń, funduszem inwestycyjnym bądź w statucie funduszu emerytalnego.

W przypadku likwidacji programu, umowy z podmiotami zarządzającymi środkami powinny zapewniać utrzymanie środków na rachunku uczestnika do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. W sytuacjach likwidacji lub upadłości zakładu albo towarzystwa ubezpieczeń i likwidacji pracowniczego funduszu emerytalnego, pracodawca ma obowiązek zapewnić zawarcie umowy z nowym towarzystwem, zakładem ubezpieczeń lub funduszem inwestycyjnym bądź wnieść składki do innego istniejącego pracowniczego funduszu emerytalnego i zaproponować zmianę zakładowej umowy emerytalnej w niezbędnym zakresie.

Decyzję o likwidacji pracowniczego programu emerytalnego pracodawca przesyła uczestnikom z podaniem terminu, od którego zaprzestaje naliczania i poboru składek, ujawnieniem przyczyn likwidacji oraz wskazaniem czynności, które podjął zgodnie z postanowieniami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych i ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

¹⁰ *Ibid.*, art. 29, ust. 1.

¹¹ *Ibid.*, art. 34.

ELEMENTY DETERMINUJĄCE ROZWÓJ PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

W procesie powstawania pracowniczych programów emerytalnych zasadnicze znaczenie odgrywają korzyści płynące z ich utworzenia i uczestnictwa w tej formie zabezpieczenia oraz argumenty przeciw. Jedne i drugie w dużej mierze są uzależnione bądź wynikają z uwarunkowań makroekonomicznych.

Ogół korzyści płynących z prowadzenia pracowniczych programów emerytalnych można podzielić na dwie grupy:

1. Korzyści dla pracowników:

- zwiększenie, zabezpieczenia emerytalnego pracownika i jego rodziny na wypadek śmierci, dożycia wieku emerytalnego lub uzyskania uprawnień rentowych w razie orzeczenia niezdolności do pracy,
- poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa zatrudnienia,
- wzmocnienie świadomości i przezorności ubezpieczeniowej.

2. Korzyści dla pracodawcy:

- składka na pracowniczy program emerytalny jest kosztem uzyskania przychodu pracodawcy,
- wszelkie koszty ponoszone przez pracodawcę w celu zapewnienia prawidłowej działalności pracowniczego programu emerytalnego zaliczane są do kosztów uzyskania przychodu,
- prawo pomniejszania podstawy naliczania składek na ubezpieczenia społeczne do wysokości 7% wynagrodzenia pracownika,
- tworzenie wizerunku nowoczesnego pracodawcy dbającego o pracowników, a tym samym uatrakcyjnienie oferty zatrudnienia,
- motywowanie pracowników do wydajniejszej pracy poprzez wprowadzenie dodatkowego elementu wynagrodzenia pracownika.

Pomimo wymienionych korzyści, pracownicze programy emerytalne cieszą się dotąd umiarkowanym zainteresowaniem w zamierzeniach¹² i średnim (choć ostatnio większym) w praktycznej realizacji.¹³

Ograniczoną popularność pracowniczych programów emerytalnych tłumaczyć można między innymi tym, że:

- zwolnienie składki płaconej na pracowniczy program emerytalny z obciążeń na ZUS to dla pracodawcy zbyt nikła zachęta, a tworzenie wizerunku firmy i przyciągnięcie dobrych pracowników można osiągnąć innymi metodami,
- pracodawcy nie chcą mieć nad sobą jeszcze jednego urzędu nadzoru, który może nakładać na nich kary (do 500 000 zł¹⁴),

¹² Z badań ankietowych przeprowadzonych przez firmę konsultingową William M. Mercer wynika, że firmy zdecydowane na założenie pracowniczego programu emerytalnego stanowiły 11,1% ankietowanych, a rozważające stworzenie programu – 47,2% (*Minął rok*, „Nowe Ubezpieczenia” 2001, nr 25/26, s. 19).

¹³ O tym w następnej części artykułu.

¹⁴ Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych..., art. 39, ust. 4.

- skomplikowany jest proces rejestracji programu,
- kosztowne jest samo utworzenie programu,
- obowiązek prowadzenia negocjacji ze związkami zawodowymi albo inną reprezentacją załogi może być bardzo zmuśnym procesem – zwłaszcza jeśli w przedsiębiorstwie funkcjonuje kilka organizacji,
- konieczność płacenia przez pracowników podatku dochodowego od składek powoduje, że nie dostając pieniędzy do rąk (składka na pracowniczy program emerytalny) muszą już dziś odprowadzać od nich podatek; bardziej atrakcyjna może być dla nich podwyżka wynagrodzenia, zwłaszcza że każdy może znaleźć na rynku najbardziej odpowiednią dla siebie formę oszczędzania,
- pracodawca nie tworząc pracowniczego programu emerytalnego może zabezpieczyć swoich pracowników poprzez umowę z towarzystwem ubezpieczeniowym, towarzystwem funduszy inwestycyjnych albo inną instytucją zarządzającą pieniędzmi; traci on w ten sposób zwolnienie składek z obciążeń na rzecz ZUS, ale zyskuje swobodę przy organizowaniu własnego programu.

Zasadniczy wpływ na rozwój pracowniczych programów emerytalnych mają jednak uwarunkowania makroekonomiczne. Wśród nich wskazuje się na takie, jak:¹⁵ wzrost gospodarczy, kondycja przedsiębiorstw, sytuacja na rynku pracy, skłonność do oszczędzania, system podatkowy, prywatyzacja, wykształcenie społeczeństwa.

Wzrost dochodów do dyspozycji i wzrost oszczędności dzięki wzrostowi produktu krajowego brutto i realnemu wzrostowi płac powinien mieć stymulujący wpływ na rozwój pracowniczych programów emerytalnych.

Jeśli mamy do czynienia z nadwyżką siły roboczej na rynku pracy, to pracodawcy nie mają żadnych bodźców do motywowania pracowników i w konsekwencji do zakładania i finansowania pracowniczych programów emerytalnych.

W sytuacji utrzymującej się niskiej skłonności do oszczędzania osłabia się zainteresowanie gromadzeniem oszczędności na starość, a wysoki poziom efektywnej stopy podatkowej nie sprzyja rozwojowi ppe, gdyż pracownicy nie mają środków, które mogliby przeznaczyć na inwestycje emerytalne.

Proces prywatyzacji stwarza okazję wnoszenia akcji do pracowniczego funduszu emerytalnego, co może być postrzegane jako korzystny sposób zagospodarowania akcji nie dopuszczonych do publicznego obrotu. Wnoszenie akcji pozwala zaś na dokapitalizowanie rachunku, na którym gromadzone są oszczędności emerytalne. Prywatyzacja daje też szansę wynegocjowania w porozumieniach socjalnych postanowień dotyczących utworzenia pracowniczego programu emerytalnego w sprywatyzowanej spółce.

Wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa owocuje podniesieniem „świadomości emerytalnej” a także przynosi skutek w postaci wyższych wymagań stawianych pracodawcom.

¹⁵ Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Raport Urzędu..., s. 85–97.

Wymienione korzyści wynikające z utworzenia, czy też uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych, jak też argumenty i czynniki wpływające na decyzję o zaangażowaniu pracodawców i pracowników w tę formę zabezpieczenia emerytalnego wyjaśniają jedynie przesłanki poziomu jej popularności.¹⁶

Należy jednak zwrócić uwagę, na to że pracownice programy emerytalne choć są dobrowolne, to zgodnie z zamysłem autorów reformy stanowią dopełnienie systemu, zatem ich rozwój jest z założenia niezbędny dla zagwarantowania przyszłym emerytom godziwego poziomu świadczeń. Potwierdzają to informacje podawane przez Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi¹⁷, czy też Najwyższą Izbę Kontroli¹⁸, z których wynika, że stopa zastąpienia, jaką gwarantują nam filary obowiązkowe może podlegać istotnym odchyleniom, co oznacza, że w wielu przypadkach nie zapewnią wystarczających środków utrzymania po przejściu na emeryturę.

DANE O PRACOWNICZYCH PROGRAMACH EMERYTALNYCH

Rozwój III filara systemu emerytalnego jest coraz szybszy. Ilość zarejestrowanych programów i w konsekwencji osób należących do nich stale rośnie. Do końca 2000 roku zarejestrowano zaledwie 29 ppe, zaś na koniec 2001 roku liczba wydanych zezwoleń na utworzenie ppe wzrosła do 150, a liczba członków wzrosła ze 13 250 w grudniu 2000 roku, do 78 588 na koniec roku 2001 (tab. 2).

Według szacunków Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi kwoty składek odprowadzanych do PPE wzrosły z 700 000 zł w I kwartale 2000 roku, do 71 150 000 zł na koniec 2001 roku. Poziom składki podstawowej w ppe wahał się w przedziale od poniżej 1% do 7%. Największą grupę – 64 ppe (wszystkie w formie pracowniczego funduszu emerytalnego) stanowiły programy, gdzie zawierał się on w przedziale 5%–6%. W 48 ppe (w tym 38 ppe w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek do funduszu inwestycyjnego) przyjmował wielkość maksymalną.¹⁹

Jak pokazano na rycinie 1 najbardziej popularną formą ppe na koniec 2001 roku był pracowniczy fundusz emerytalny – 77. Uczestniczyło (lub będzie uczestniczyło) w nich około 57 tys. osób. Drugą najczęściej wybieraną formą była umowa o wnoszeniu składek do funduszu inwestycyjnego – 56 i obejmowała ona

¹⁶ Por. R. Woźniak, *Dlaczego jest ich tak mało?*, „Nowe Ubezpieczenia” 2002, nr 6, s. 19–20.

¹⁷ „Biuletyn miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2002, nr 3, www.unfe.gpv.pl/publikacje/biulmc/biuletyno_0302.html.

¹⁸ *Informacja o wynikach kontroli realizacji postanowień ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, Najwyższa Izba Kontroli. Departament Pracy, Spraw Socjalnych i Zdrowia, Warszawa luty 2002, s. 10.

¹⁹ „Biuletyn Miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2002, nr 1, www.unfe.gpv.pl/publikacje/biulmc/biuletyno_0102.html.

Tab. 2. Liczba pracowniczych programów emerytalnych i ich uczestników w latach 2000–2001
The number of workers' pension schemes and of their participants in 2000–2001

Liczba programów	Rok 2000				Rok 2001			
	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał
Liczba zarejestrowanych ppe	5	2	6	13	10	19	10	82
Liczba zarejestrowanych ppe (narastająco)	8	10	16	29	39	58	68	150
Przyrost liczby uczestników ppe	1548	370	206	11 126	6 648	6 603	4 174	47 913
Liczba uczestników ppe (narastająco)	1548	1918	2124	13 250	19 898	26 501	30 675	78 588

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rejestr PPE. www.unfe.gov.pl/ppp/rejestr/index.html. oraz „Biuletyn miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2002, nr 1, www.unfe.gov.pl/publikacje/biulmc/biuletyno_0102.html.



Ryc. 1. Udział poszczególnych form pracowniczych programów emerytalnych na koniec 2001 roku
Share of the particular forms of workers' pension schemes at the end of 2001

Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Biuletyn miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2002, nr 1, www.unfe.gov.pl/publikacje/biulmc/biuletyno_0102.html.

łącznie około 18 tys. uczestników. Najmniejszą popularnością cieszyła się umowa grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń – 17; w programach tych uczestniczy niespełna 6 tys. pracowników.

W połowie października 2001 roku na organizację pracowniczego programu emerytalnego najczęściej decydowały się przedsiębiorstwa działające w pośrednictwie finansowym – 23 (31,1% ppe), wytwarzające i zaopatrujące w energię elektryczną, gaz wodę – 18 (24,3% ppe), działające w przetwórstwie przemysłowym – 10 (13,5% ppe), zajmujące się nieruchomościami, wynajmem, nauką i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej – 7 (9,5% ppe).²⁰

²⁰ Klasyfikacja działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności („Biuletyn miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2001, nr 10, www.unfe.gov.pl/publikacje/biulmc/biuletyno_1001.html).



Ryc. 2. Liczba ppe prowadzona w poszczególnych województwach w połowie października 2001 r.
The number of workers' pension schemes in the particular voivodships in the middle of October 2001

Źródło: „Biuletyn miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2001, nr 10, www.ufe.gpv.pl/publikacje/biulmc/biuletyno1001.html.



Ryc. 3. Udział przedsiębiorstw w tworzeniu ppe ze względu na ich wielkość w połowie października 2001 r.

Companies' share in creating workers' pension schemes according to their size in the middle of October 2001

Źródło: „Biuletyn miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi” 2001, nr 10, www.ufe.gpv.pl/publikacje/biulmc/biuletyno1001.html.

Geograficzny podział pracodawców tworzących ppe jest w dużej mierze pochodną klasyfikacji według rodzaju działalności. Lokalizacja pracowniczych programów emerytalnych skoncentrowana była w województwie mazowieckim – 45,9% ppe i śląskim – 16,2% ppe (por. ryc. 2).

Wśród zarejestrowanych do połowy października 2001 roku ppe, 28 z nich utworzyły przedsiębiorstwa małe (zatrudniające do 50 pracowników), 26 przedsiębiorstwa duże (zatrudniające powyżej 250 osób), natomiast przedsiębiorstwa średnie 20 (por. ryc. 3).

PODSUMOWANIE

Pracownicze programy emerytalne są ważną częścią zreformowanego systemu emerytalnego. Ich dynamiczny rozwój stanowi dla wielu z nas z jednej strony, jedyną szansę na uzupełnienie dochodów w okresie starości, z drugiej zaś może wpływać pozytywnie na gospodarkę, pobudzając ją do bardziej dynamicznego wzrostu.²¹ Wydaje się jednak aby mogły one powstawać na większą skalę, oprócz sprzyjających warunków gospodarczych i wzrostu świadomości, konieczne jest usprawnienie wdrażania i uproszczenie zasad funkcjonowania ppe. Istotne jest zwłaszcza uproszczenie procesu rejestracji i stworzenie możliwości indywidualnego kontynuowania oszczędzania w programie (np. po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego ppe i braku programu u nowego pracodawcy), a także umożliwienie zawieszania ppe przy znacznych trudnościach finansowych pracodawcy. Ważnym elementem niezbędnych zmian jest też stworzenie zachęt podatkowych dla osób oszczędzających na emeryturę oraz możliwość opodatkowania samego świadczenia, a nie składki.

SUMMARY

The paper gives a short characteristics of workers' pension schemes (ppe) which constitute the base of "pillar III" of pension insurance, against the background of features and mechanisms of functioning, together with indication of limitations and possibilities of improvements.

In the subsequent parts of the article there were presented elements and principles of functioning of workers' pension schemes, as well as advantages and disadvantages of their forms. A precise analysis of the factors determining the interest in the schemes was made; present data referring to the system of pension insurance were described.

²¹ L. Bagiński, *Międzyzakładowe pracownicze programy emerytalne. Pracownicze fundusze emerytalne w III filarze*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s. 11–21.

