

Magdalena Sipa

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

PPE W POLSKIM SYSTEMIE EMERYTALNYM

1. Wstęp

Pojęcie *emerytury* oznacza „dożywotnie miesięczne świadczenie pieniężne przysługujące byłemu pracownikowi za przepracowanie ustawowej liczby lat i po osiągnięciu określonego wieku” [Internet 2004a]. Całkowita emerytura może składać się ze świadczeń pochodzących z kilku źródeł, tworzących *system emerytalny*. W ramach systemu emerytalnego w odpowiednich instytucjach finansowych gromadzony jest kapitał, z którego w przyszłości wypłacane będą świadczenia.

Polski system emerytalny, podobnie jak większość systemów emerytalnych w krajach rozwiniętych, składa się z trzech podsystemów, zwanych filarami.

Pierwszy filar stanowi zreformowany ZUS. Jest to filar obowiązkowy, a wypłatę świadczeń gwarantuje państwo. Drugi filar tworzą otwarte fundusze emerytalne (OFE). W odróżnieniu od I filaru, mają one charakter kapitałowy, gdyż zebrane środki są inwestowane. Trzeci filar stanowią pracownicze programy emerytalne (PPE) oraz indywidualne konta emerytalne (IKE). Filar ten zapewnia ubezpieczonemu dodatkową emeryturę lub rentę inwalidzką. Mówi się także o „szeroko rozumianym trzecim filarze”, obejmującym indywidualne programy emerytalne, takie jak długoterminowe lokaty bankowe, fundusze inwestycyjne czy też ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym.

Ubezpieczeni w polskim systemie emerytalnym zostali podzieleni na trzy grupy: (1) osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 r., które będą otrzymywały emeryturę według zasad obowiązujących przed reformą; (2) osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r. mogły wybrać, czy ich świadczenia emerytalne będą pochodziły tylko z I filaru, czy też z I i II filaru, zatem II filar jest dla nich dobrowolny; (3) osoby urodzone po 31 grudnia 1968 r., które obowiązkowo weszły do zreformowanego systemu; zarówno I, jak i II filar jest dla nich obowiązkowy.

W skład trzeciego filaru w Polsce wchodzi PPE. Stanowią one dobrowolną i kapitałową część polskiego systemu emerytalnego. Głównym celem PPE jest gromadzenie środków na dodatkową emeryturę lub rentę inwalidzką dla pracowników danego zakładu pracy. Propozycja utworzenia PPE wychodzi od pracodawcy, jednak wszelkie szczegóły muszą być zaakceptowane przez jego pracowników. Program ten polega na lokowaniu wpłaconych składek w odpowiedniej instytucji finansowej zarządzającej gromadzonymi środkami. Wysokość wypłacanej emerytury zależy od wysokości zadeklarowanej składki i stopy zwrotu z inwestycji osiągniętej przez podmiot zarządzający kapitałem.

Do trzeciego filaru zaliczane są także indywidualne konta emerytalne (IKE). Ustawa o IKE stwarza realne szanse na zwiększenie oszczędności emerytalnych Polaków. IKE są rodzajem indywidualnych planów emerytalnych, w których prawo do wpłat posiada każda osoba fizyczna, mająca ukończone 16 lat. Każdy z oszczędzających może założyć tylko jedno konto, natomiast wpłata nie może przekroczyć określonego w ustawie [DzU 2004 nr 116, poz. 1204 i 1205] limitu. Wprowadzony został również minimalny okres dokonywania wpłat na IKE, który ma zmobilizować oszczędzających do długookresowego oszczędzania. Tylko w ten sposób mają oni możliwość odłożenia wystarczającej ilości środków na realne uzupełnienie dochodów emerytalnych.

2. Emerytura z III filaru

Charakterystyka III filaru. Trzeci filar w Polsce stanowią pracownicze programy emerytalne. PPE są dobrowolną i kapitałową częścią polskiego systemu emerytalnego. W ramach PPE gromadzone są środki na dodatkową emeryturę lub rentę inwalidzką dla pracowników danego zakładu pracy. Z propozycją utworzenia PPE w zakładzie występuje pracodawca, który następnie wszelkie szczegóły ustala razem z załogą [DzU 2004 nr 116, poz. 1206 i 1207]. Program polega na lokowaniu wpłaconych składek w odpowiedniej instytucji finansowej, zarządzającej gromadzonymi środkami. PPE jest programem o zdefiniowanej składce, a wysokość wypłacanej emerytury zależy od wysokości zadeklarowanej składki i stopy zwrotu z inwestycji, osiągniętej przez podmiot zarządzający gromadzonym kapitałem. Organizując PPE, pracodawca decyduje, w której z czterech form program będzie funkcjonował. Formy te zostały zebrane w tab. 1.

Organizując PPE w formie pracowniczego funduszu emerytalnego (PFE), pracodawca ponosi koszty utworzenia i funkcjonowania pracowniczego towarzystwa emerytalnego (PTE). PTE jest spółką akcyjną, w której akcjonariuszem jest pracodawca i która może zarządzać tylko jednym PFE. Celem działalności PFE jest gromadzenie i lokowanie środków na wypłaty świadczeń dla członków funduszu, przechodzących na emeryturę.

Tabela 1. Formy pracowniczych programów emerytalnych (PPE)

Kapitałowe formy PPE		Ubezpieczeniowe formy PPE	
Pracowniczy fundusz emerytalny	Umowa z funduszem inwestycyjnym	Umowa grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie z zakładem ubezpieczeń	Umowa grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie z towarzystwem ubezpieczeń wzajemnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie [DzU 2004 nr 116, poz. 1206 i 1207].

Fundusze inwestycyjne (FI) mogą być tworzone tylko przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych, mające formę spółek akcyjnych. Działalność FI polega na lokowaniu zebranego kapitału w papiery wartościowe i akcje zgodnie z zasadami ograniczania ryzyka inwestycyjnego, opisanymi w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych [DzU 1997 nr 139, poz. 934 z późn. zm.]. Na rachunkach indywidualnych uczestnicy mają zapisaną wartość zgromadzonego kapitału w przeliczeniu na jednostki rozrachunkowe funduszu. Jednak PPE w obu wymienionych formach nie zapewnia uczestnikowi ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych zdarzeń w okresie aktywności zawodowej.

Ubezpieczenie grupowe na życie jest umową ubezpieczenia, które na podstawie jednej umowy ubezpieczeniowej obejmuje ochroną ubezpieczeniową grupę osób. Ze względu na uproszczenie procedur administracyjnych, brak konieczności przeprowadzania szczegółowych badań lekarskich oraz mniejszy procentowo udział prowizji w składce, ubezpieczenia grupowe są tańsze od indywidualnych. Są one korzystne przede wszystkim dla osób, których wiek lub stan zdrowia w przypadku ubezpieczenia indywidualnego powodowałby konieczność wnoszenia zbyt wysokich składek.

Uruchamiając PPE w formie umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie, pracownicy muszą najpierw utworzyć towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych (TUV), do którego pracodawca będzie przekazywał składki. Członkowie TUV ubezpieczają się wzajemnie, tzn. każdy z nich ponosi część kosztu wystąpienia nieszczęśliwego zdarzenia u siebie lub u innych ubezpieczonych. Działalność takiego towarzystwa nie jest nastawiona na zysk, dlatego ubezpieczenia są tańsze, a warunki dogodniejsze niż w oferowanych przez ubezpieczycieli komercyjnych.

Do końca października 2004 r. zarejestrowano w Polsce 328 pracowniczych programów emerytalnych, z czego wykreślono 56. Zatem pozostały 272 działające PPE. Najwięcej PPE powstało w formie grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie z TUV. Wszystkie PPE zarządzane są w sumie przez 6 działających PTE.

PPE jest dostępny jedynie dla pracowników – nie może do niego przystąpić osoba spoza firmy. Może w nim uczestniczyć również sam pracodawca jako osoba fizyczna. Warto zauważyć, że osoba zatrudniona u kilku pracodawców, bez względu na wymiar czasu pracy, może uczestniczyć w pracowniczym programie prowadzonym przez każdego z nich.

Składki a wysokość gromadzonego kapitału w III filarze. Do PPE wnoszone są dwa rodzaje składek: składka podstawowa i dodatkowa [DzU 2004 nr 116, poz. 1206 i 1207].

Składka podstawowa jest finansowana przez pracodawcę. Do wysokości 7% wynagrodzenia pracownika jest ona wliczana w koszty uzyskania dochodu, więc nie stanowi podstawy ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Składka podstawowa jest taka sama dla wszystkich pracowników, a jej wysokość jest ustalona w zakładowej umowie emerytalnej.

Składka dodatkowa jest płacona przez uczestnika pracowniczego programu z jego wynagrodzenia po opodatkowaniu. Wysokość składki dodatkowej deklarowana jest przez uczestnika w umowie przystąpienia do PPE kwotowo lub procentowo, jednak jej wysokość nie może przekroczyć wynagrodzenia pracownika w danym zakładzie pracy. Minimalna możliwa do zadeklarowania wysokość składki jest określona w umowie emerytalnej.

Środki zgromadzone ze składki podstawowej nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej, tzn. ubezpieczony nie utraci zgromadzonego kapitału w razie obowiązku spłaty zaciągniętego długu (np. z tytułu podatków, alimentów itp.). Środki zgromadzone ze składki dodatkowej nie są wyłączone spod egzekucji sądowej i administracyjnej [Jędrasik-Jankowska 2001].

Pracodawca jest obowiązany do terminowego i prawidłowego naliczania i odprowadzania składek podstawowych oraz naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych.

Wypłata środków zgromadzonych w ramach programu jest możliwa na wniosek pracownika po ukończeniu przez niego 60 lat życia lub w razie wcześniejszego uzyskania uprawnień emerytalnych¹, ewentualnie w razie orzeczenia właściwego organu o uzyskaniu uprawnień do świadczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy. Wypłata jest obowiązkowa w momencie ukończenia przez ubezpieczonego 70 lat życia.

W razie śmierci uczestnika programu pieniądze są przekazywane osobom upoważnionym (co najwyżej dwóm) i wypłata ta nie podlega podatkowi od spadków i darowizn. W razie zmiany zakładu pracy na podstawie dyspozycji pracownika możliwa jest także wypłata transferowa do innego pracowniczego programu emerytalnego.

Funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych jest nadzorowane przez Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych (KNUiFE). Jeżeli pracodawca prowadzi program niezgodnie z prawem, Komisja wysyła wezwanie do usunięcia nieprawidłowości. Za naruszenie przepisów ustawy grozi kara pieniężna w wysokości do 500 tys. zł. Ponadto KNUiFE sprawuje nadzór nad zakładami ubezpieczeń i towarzystwami ubezpieczeń wzajemnych oraz pracowniczymi funduszami emerytalnymi.

¹ Pod warunkiem, że pracownik nie pozostaje uczestnikiem innego PPE [Jędrasik-Jankowska 2001, s. 328].

Kapitał gromadzony w ramach PPE. Do obliczenia wysokości zgromadzonego kapitału (jednorazowej wypłaty) należy wziąć pod uwagę okres gromadzenia środków, oznaczony przez t , oraz wysokość składki inwestowanej, oznaczonej dalej przez $C(t)$. Wysokość składki może być zmienna w czasie. Ponadto przez $r(t)$ oznaczono roczną efektywną stopę procentową. Składki i gromadzony kapitał są oprocentowane miesięcznie, więc miesięczna stopa procentowa, $r^{(12)}(t)$, równoważna rocznej stopie procentowej $r(t)$, jest równa:

$$r^{(12)}(t) = 12 \left[(1 + r(t))^{1/12} - 1 \right]. \quad (1)$$

Wysokość wypłaty jednorazowej, oznaczonej przez $W_{III}(t)$ po t ($t = 1, 2, \dots, 55$) latach [DzU 2000 nr 62, poz. 730] gromadzenia środków przez uczestnika w PPE, przy założeniu stałej stopy procentowej r , wyznacza się z wzoru:

$$W_{III}(t) = 12 \cdot C(t) \cdot \left[(1 + r)^t - 1 \right] : r^{(12)}. \quad (2)$$

W przykładach 1 i 2 wyliczono wysokość wypłaty jednorazowej dla dwóch form organizowania pracowniczych programów emerytalnych: umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego oraz umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń.

Przykład 1

W przykładzie wyznaczona zostanie wysokość wypłaty jednorazowej środków zgromadzonych w PPE w przypadku umowy z funduszem inwestycyjnym po 5, 10, 15 i 20 latach przy trzech różnych rocznych stopach procentowych równych 1, 3 i 6%. Przyjmuje się, że pracodawca wpłaca co miesiąc składkę podstawową wysokości 100 zł przez cały okres gromadzenia środków. Przyjęto roczną stopę procentową równą 1%, stopę inflacji równą zero oraz opłatę administracyjną pobieraną przez fundusz inwestycyjny w wysokości 5,4% wpłacanej składki. Na konto uczestnika wpływa zatem składka inwestowana w wysokości 94,60 zł ($100 \text{ zł} - 0,054 \times 100 \text{ zł} = 94,60 \text{ zł}$).

Zgodnie z oznaczeniami przyjętymi we wzorze (2) mamy:

- $C = 94,60 \text{ zł}$, ponieważ składka jest stała przez cały okres gromadzenia środków,

- $t = 5 \text{ lat}$,
- $r = 1\%$ – stała stopa procentowa.

Rocznej stopie procentowej równej 1% zgodnie ze wzorem (1) odpowiada miesięczna stopa procentowa w wysokości:

$$r^{(12)} = 12 \left[(1,01)^5 - 1 \right] \approx 0,009954.$$

Zgromadzony kapitał po 5 latach od momentu przystąpienia do programu, oznaczony $W_{III}(5)$, jest równy:

$$W_{III}(5) = 12 \cdot 94,60 \cdot \left[(1,01)^5 - 1 \right] : 0,009954 = 5817,15.$$

Analogicznie wyznacza się wysokość zgromadzonego kapitału po 5, 10, 15 i 20 latach odpowiednio przy rocznej stopie procentowej równej 1, 3 i 6%. Wyniki zamieszczono w tab. 2.

Tabela 2. Wysokość jednorazowej wypłaty w przypadku umowy z funduszem inwestycyjnym

Okres oszczędzania	Roczna stopa procentowa		
	1%	3%	6%
5 lat	5 817	6 109	6 573
10 lat	11 931	13 192	15 370
15 lat	18 357	21 402	27 142
20 lat	25 110	30 920	42 895

Źródło: obliczenia własne.

Przykład 2

W przykładzie wyznaczona zostanie wysokość wypłaty jednorazowej środków zgromadzonych w PPE w przypadku umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie po 5, 10, 15 i 20 latach przy trzech różnych rocznych stopach procentowych równych 1, 3 i 6%.

W tym przypadku składka inwestowana, wynosząca 94,60 zł (przykład 1), dzielona jest na dwie części: ubezpieczeniową i emerytalną. Przyjmuje się, że 12% składki, czyli 11,35 zł ($94,60 \text{ zł} \times 0,12 = 11,35 \text{ zł}$), jest składką na ubezpieczenie. Ostatecznie składka inwestowana wynosi:

$$C = 94,60 \text{ zł} - 11,35 \text{ zł} = 83,25 \text{ zł}.$$

Analogicznie jak w przykładzie 1 wyznacza się wysokość zgromadzonego kapitału po 5, 10, 15 i 20 latach przy rocznej stopie procentowej równej odpowiednio 1, 3 i 6%. Wyniki zamieszczono w tab. 3.

Tabela 3. Wysokość jednorazowej wypłaty w przypadku umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie

Okres oszczędzania	Roczna stopa procentowa		
	1%	3%	6%
5 lat	5 119	5 376	5 785
10 lat	10 450	11 609	13 526
15 lat	16 154	18 834	23 885
20 lat	22 098	27 211	37 749

Źródło: obliczenia własne.

Z porównania wyników uzyskanych w przykładach 1 i 2 wynika, że wypłaty w drugim przypadku są dużo niższe, gdyż część składki przeznaczona jest na wypłatę świadczenia związanego z ubezpieczeniem. W obliczeniach przyjęto, że od sumy ubezpieczenia 1000 zł pobierana jest składka w wysokości 5 zł (odpowiada to stawkom obowiązującym na polskim rynku ubezpieczeniowym, np. PZU Życie [Internet 2004b]: od 4,40 zł do 5 zł). Oznacza to, że od sumy 2270 zł płaci się składkę 11,35 zł. W tabeli 4 przedstawiono świadczenia, które są wypłacane z grupowego ubezpieczenia na życie typu P przy sumie ubezpieczenia równej 2270 zł.

Tabela 4. Wypłaty w ramach ubezpieczenia grupowego typ P (PZU Życie)

Rodzaj świadczenia	Procent sumy ubezpieczenia określonej w umowie ubezpieczenia	Wysokość świadczenia (w zł)
1) z tytułu zgonu ubezpieczonego (zgonu naturalnego lub wskutek choroby)	100	2 270
2) z tytułu nieszczęśliwego wypadku powodującego: a) zgon ubezpieczonego b) trwały uszczerbek na zdrowiu ubezpieczonego: • za 1% trwałego uszczerbku • za 100% trwałego uszczerbku	200 1-4 100-400	4 540 22,70-90,80 2 270-9 080
3) z tytułu zgonu współubezpieczonych: a) małżonka b) dziecka własnego c) noworodka martwo urodzonego d) rodziców ubezpieczonego oraz rodziców małżonka	100 30 20 20	2 270 681 454 454
4) z tytułu urodzenia dziecka	10	227
5) z tytułu zgonu ubezpieczonego (naturalnego lub wskutek nieszczęśliwego wypadku) – jednorazowe świadczenie dla każdego dziecka ubezpieczonego w wieku do 18 lat, a w razie uczęszczania do szkoły – w wieku do 25 lat	40	908

Źródło: opracowanie własne na podstawie przykładowej umowy grupowego ubezpieczenia na życie typ P PZU Życie.

Przykład 3

Jeśli oprócz składki podstawowej, wpłacanej przez pracodawcę, pracownik zadeklaruje składkę dodatkową w wysokości 150 zł (netto) miesięcznie, to wysokość wypłaty jednorazowej z funduszu istotnie wzrośnie. W przypadku umowy z funduszem inwestycyjnym składka inwestowana wyniesie wtedy $C = 236,50$ zł (250 zł – 250 zł $\times$ 5,4%, – przykład 1). W przypadku grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie składka inwestowana wynosi $208,12$ zł ($236,50$ zł – $236,50$ zł $\times$ 12 % –

przykład 2). Zgodnie z założeniami z przykładu 2, aby wykupić ubezpieczenie na sumę 5676 zł, należy wpłacić składkę w wysokości 28,38 zł.

W tabeli 5 przedstawiono wartość zgromadzonego kapitału w przypadku umowy z funduszem inwestycyjnym, wyliczoną analogicznie jak w przykładzie 1. Natomiast w tab. 6 zamieszczono wartość kapitału w przypadku grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie (przykład 2).

Tabela 5. Wysokość jednorazowej wypłaty
w przypadku umowy z funduszem inwestycyjnym

Okres oszczędzania	Roczna stopa procentowa		
	1%	3%	6%
5 lat	14 543	15 273	16 433
10 lat	29 828	32 979	38 425
15 lat	45 892	53 506	67 855
20 lat	62 776	77 301	107 238

Źródło: obliczenia własne.

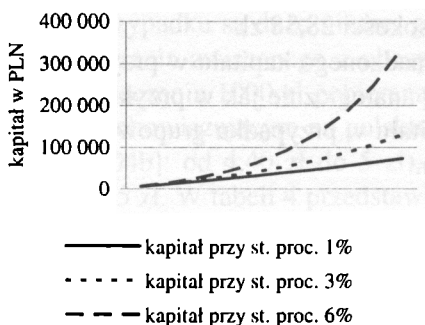
Tabela 6. Wysokość jednorazowej wypłaty
w przypadku umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie

Okres oszczędzania	Roczna stopa procentowa		
	1%	3%	6%
5 lat	12 798	13 441	14 461
10 lat	26 248	29 022	33 814
15 lat	40 385	47 085	59 712
20 lat	70 858	68 025	94 370

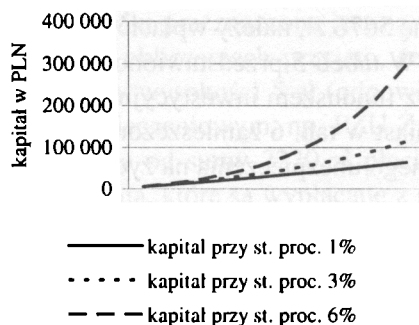
Źródło: obliczenia własne.

Na rysunku 1 dokonano graficznej interpretacji wyników z tabel 5, 6, 8 i 9 dla porównania, w jaki sposób wzrasta wysokość wypłaty jednorazowej w zależności od wysokości składki, przyjętej stopy procentowej długości okresu oszczędzania i formy PPE.

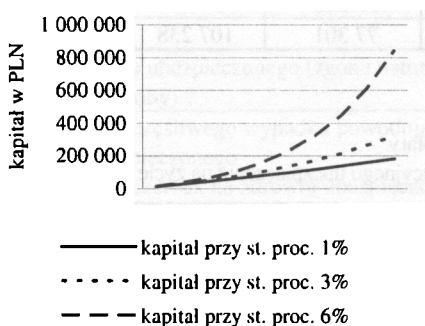
Jak widać, kapitał wzrasta w podobny sposób, jedyną różnicę stanowi wysokość zebranego kapitału. W każdym przypadku na koniec okresu oszczędzania kapitał zebrany przy stopie procentowej 3% jest o około 28% niższy niż przy stopie procentowej 6%. Natomiast przy stopie procentowej 1% jest aż o 41% niższy niż przy stopie procentowej 6%.



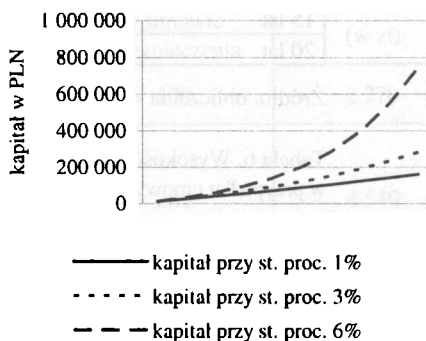
a) dla składki równej 94,60 zł (tab. 2)



b) dla składki równej 83,25 zł (tab. 3)



c) dla składki równej 236,50 zł (tab. 5)



d) dla składki równej 208,12 zł (tab. 6)

Rys. 1. Wyплаты z PPE przy wybranych stopach procentowych i różnych wysokościach składek

Źródło: opracowanie własne.

3. Składka do PPE czy podwyżka dla pracownika?

Pokażemy, że pracodawcy korzystniej jest opłacać za pracownika składkę do PPE, w wysokości do 7% wynagrodzenia brutto, niż zaproponować pracownikowi podwyżkę tej samej wysokości. W tabeli 7 porównano koszt, jaki ponosi pracodawca, przekazując 100 zł pracownikowi w postaci podwyżki oraz w postaci składki do III filaru. W obliczeniach założono, że podatek dochodowy pracownika 19% opłacany jest przez pracodawcę. Ponadto pracodawca odprowadza do ZUS składkę emerytalną w wysokości 9,76% wynagrodzenia pracownika, 6,50% wynagrodzenia jako składkę rentową oraz 0,97-3,86% jako składkę wypadkową. Przyjęto średnią wysokość podatku wypadkowego, czyli 2,42%.

Łącznie składka na ZUS w przypadku podwyżki pensji o 100 zł wynosi (wynagrodzenie 123,46 zł brutto):

$$0,19 \times 123,46 \text{ zł} + (0,0976 + 0,065 + 0,0242) \times 123,46 \text{ zł} = \\ = 23,46 \text{ zł} + 23,06 \text{ zł} = 46,52 \text{ zł}.$$

W związku z ulgą podatkową w przypadku składki do III filaru koszt ten jest o 46,52 zł niższy.

Tabela 7. Koszt przekazania kwoty 100 zł netto dla pracownika

Wyszczególnienie	Kwota netto	Kwota brutto	Składka na ZUS (łącznie z ubruttowieniem)	Koszt ponoszony przez pracodawcę
Podwyżka pensji	100 zł	123,46 zł	46,52 zł	169,98 zł
Składka na III filar	100 zł	123,46 zł	–	123,46 zł
Oszczędność pracodawcy wynosi: 169,98 zł – 123,46 zł = 46,52 zł				

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Drewnowska, Altrych, Czerski 1999].

4. PPE a lokata w banku

Porównamy oszczędzanie w PPE z ulokowaniem środków finansowych np. w banku. Aby odpowiedzieć na to pytanie, przeprowadzono obliczenia, w których przyjęto, że dana osoba oszczędza przez n lat, przy rocznej stopie procentowej $r = 5\%$. Przez $r^{(12)}$ oznaczono nominalną miesięczną stopę procentową, równoważną rocznej stopie r . Wyliczenie składki inwestowanej w obu przypadkach zawarto w tab. 8.

Tabela 8. Składka inwestowana

Gromadzenie oszczędności poza PPE	Gromadzenie oszczędności w ramach PPE
Składka 100 zł	Składka 100 zł
Stawka opodatkowania od zysków kapitałowych <u>20%</u>	Stawka opodatkowania od zysków kapitałowych <u>0%</u>
Składka na ubezpieczenia społeczne:	Składka na ubezpieczenia społeczne:
emerytalne 19,52% : 2 = 9,76%	emerytalne 0%
rentowe 13% : 2 = 6,5%	rentowe 0%
chorobowe 2,45%	chorobowe 0%
razem 18,71%	razem 0%
Składka po obciążeniu opłatami na rzecz ZUS: 100 zł – 18,71% * 100 zł = 81,29 zł	Składka po obciążeniu opłatami na rzecz ZUS: 100 zł – 0% * 100 zł = 100 zł
Składka inwestowana $P = 81,29 \text{ zł}$	Składka inwestowana $P = 100 \text{ zł}$

Źródło: opracowanie własne na podstawie [„Biuletyn Miesięczny...” 2002].

W wyliczeniach nie uwzględnia się podatku od wynagrodzeń oraz inflacji. Podatek od zysków kapitałowych naliczany jest bezpośrednio przed wypłatą środków.

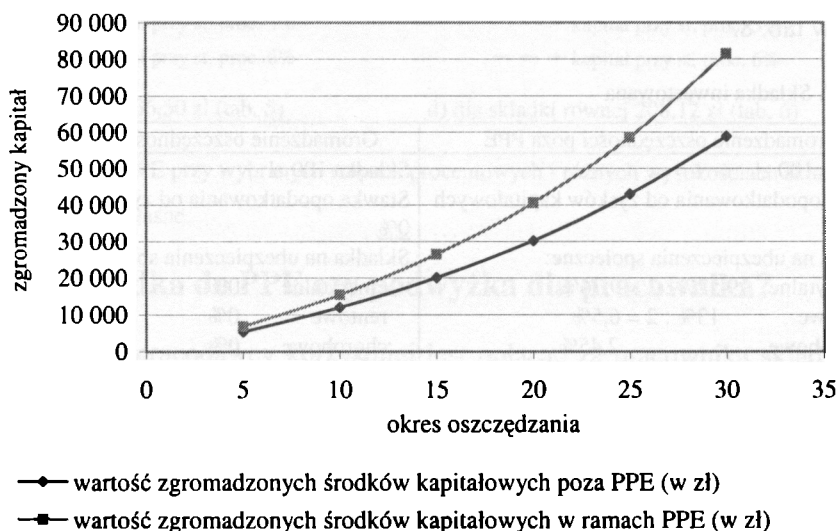
Wartość zgromadzonych środków na rachunku (zgodnie ze wzorem (2)) zamieszczono w tab. 9.

Tabela 9. Wyniki obliczeń

Okres gromadzenia środków (w latach)	Wartość zgromadzonych środków kapitałowych (w zł)	
	poza PPE	w ramach PPE
5	5 385,50	6 781,30
10	11 989,40	15 436,15
15	20 148,34	26 482,18
20	30 291,92	40 580,02
25	42 968,49	58 572,84
30	58 877,85	81 536,73

Źródło: [„Biuletyn Miesięczny...” 2002].

Jak wynika z obliczeń, korzystniejsze jest oszczędzanie w ramach pracowniczych programów emerytalnych. W związku z tym, że składki na PPE nie są obciążone opłatami na rzecz ZUS oraz wypłata środków z programu nie podlega opodatkowaniu podatkiem od dochodów kapitałowych, wartość wypłaty środków po 30 latach oszczędzania jest o około 38% wyższa w przypadku pracowniczego programu. Na rysunku 2 przedstawiono graficznie wyniki z tab. 9.



Rys. 2. Ilustracja wyników obliczeń

Źródło: opracowanie własne.

5. Zakończenie

Mimo przekonujących pozytywnych wyników obliczeń dotyczących możliwości oferowanych przez PPE, ta forma oszczędzania nie została spopularyzowana w Polsce. W krajach rozwiniętych pracodawca ma dużo większe korzyści (przede wszystkim ulgi podatkowe) w przypadku uruchomienia pracowniczego programu emerytalnego. Ponadto oszczędzanie w ramach PPE byłoby dużo bardziej atrakcyjne, gdyby pracowników było stać na wpłacanie składki dodatkowej. Warto zauważyć również, że poczucie bezpieczeństwa pracowników, wynikające z przeświadczenia o utrzymaniu miejsca pracy w danym zakładzie, sprzyjałoby podejmowaniu przez nich dodatkowych działań dotyczących przyszłej emerytury.

Literatura

- „Biuletyn Miesięczny Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi”, styczeń 2002.
- Drewnowska K., Altrych J., Czerski N., *Nowe emerytury w I, II i III filarze bez tajemnic*, „ScZaM” Spółka Cywilna, Warszawa 1999.
- <http://sjp.pwn.pl>, 20.09.2004a.
- Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenia emerytalne. Trzy filary*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 2001.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 12 lipca 2000 r. w sprawie zasad sporządzania symulowanego planu wypłat środków zgromadzonych na rachunku uczestnika pracowniczego programu emerytalnego, DzU 2000 nr 62, poz. 730.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, DzU 2004 nr 116, poz. 1204 i 1205.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU 2004 nr 116, poz. 1206 i 1207.
- Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, DzU 1997 nr 139, poz. 934 z późn. zm.
- www.pzuzycie.com.pl, ubezpieczenia grupowe Typ P, 20.09.2004b.

PPE IN PENSION SYSTEM IN POLAND

Summary

Pension system in Poland, as majority of pension systems in developed countries, consists of three subsystems referred to as pillars. In the paper the possibilities of saving money for pension benefits in PPE are considered. Moreover, the value of a single payment depending on the insurance seniority and the value of the rate of return is calculated. Furthermore, the cost of the pension premium is compared with the rise of the employee's salary. The article also shows the difference between saving money in PPE and beyond it (e.g. in a bank).