

Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

WARUNKI ROZWOJU PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

1. Wstęp

Dodatkowe przedsięwzięcia emerytalne, zwłaszcza w postaci zakładowej, wciąż nie znajdują dużego zainteresowania wśród społeczeństwa, mimo że bez ich upowszechnienia przyszli emeryci znajdą się w sytuacji trudniejszej niż obecni. Wraz z upływem czasu pożądaný poziom świadczeń emerytalnych rośnie, obniża się natomiast oferowany standard zabezpieczenia emerytalnego [8, s. 201]. W takiej sytuacji o wyższy poziom zabezpieczenia powinien sam zadbać przyszły emeryt przez systematyczne oszczędności z budżetu gospodarstwa domowego [10, s. 25].

Pracownicze programy emerytalne¹ (PPE) do czasu wprowadzenia indywidualnych kont emerytalnych (IKE) [12] stanowiły zasadniczą i rzeczywiście systemową część trzeciego filara. Jednakże dodatkowe oszczędzanie emerytalne, w które angażują się pracodawcy, ma niewielkie znaczenie [9, s. 260]. Na koniec 2005 r., a więc po niemal sześciu latach od momentu ich powołania, funkcjonowało zaledwie 906 programów, w których uczestniczyło 260,25 tys. osób². Celem opracowania jest zatem ustalenie czynników warunkujących oraz utrudniających rozwój rynku pracowniczych programów emerytalnych.

2. Determinanty tworzenia pracowniczych programów emerytalnych

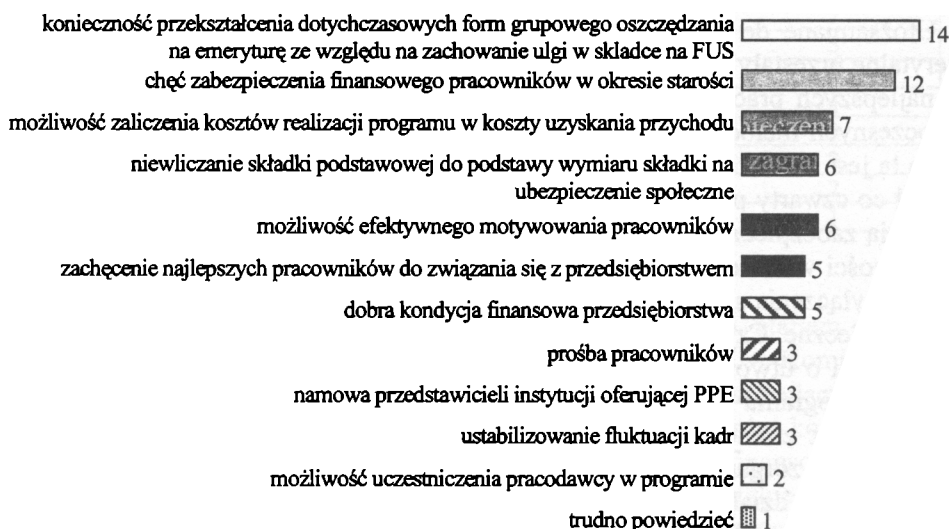
Pracownicze programy emerytalne, które mogą przybrać formę pracowniczego funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowni-

¹ Pracownicze programy emerytalne zostały powołane na mocy Ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych [11]. Ustawa obowiązywała do 1 czerwca 2004 r., a więc do czasu zastąpienia jej przez aktualną Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych [12].

² Największa liczba pracowników objęta została programem w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (42,20%) oraz w postaci umowy z funduszem inwestycyjnym (23,69%), natomiast najmniejszą liczbę uczestników zarejestrowano w programie w postaci pracowniczego funduszu emerytalnego (23,69%).

ków do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz zarządzania zagranicznego, tworzone są przez pracodawców na zasadzie dobrowolności i dowolności w zakresie wyboru zarówno formy, jak i warunków funkcjonowania. Ich głównym zadaniem jest gromadzenie i inwestowanie środków pochodzących ze składek w celu przeznaczenia ich do wypłaty po uzyskaniu określonego prawem wieku, a w przypadku pracowniczego programu emerytalnego w formie umowy z zakładem ubezpieczeń dodatkowo objęcie uczestnika PPE ochroną ubezpieczeniową.

Pracowniczy program emerytalny może założyć każdy pracodawca niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników i od czasu prowadzenia działalności. Początkowo program mógł być zaoferowany przez pracodawcę, który zatrudniał co najmniej pięciu pracowników lub co najmniej trzech, jeśli prowadził działalność nieprzerwanie od trzech lat [11, art. 4 ust. 1, 3]³.



Rys. 1. Czynniki decydujące o utworzeniu pracowniczego programu emerytalnego

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych⁴.

W pierwszym roku funkcjonowania instytucji pracowniczych programów zarejestrowano zaledwie trzy PPE, również w kolejnych latach 2000-2004 nie odnoto-

³ Na temat zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych zob. m.in. [3, s. 199-218].

⁴ Opracowanie na podstawie badań własnych obejmujących przedsiębiorstwa województwa warmińsko-mazurskiego prowadzące pracownicze programy emerytalne w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (biorąc pod uwagę wszystkie formy PPE, w badanym województwie na koniec 2005 r. funkcjonowało 29 programów, z czego 27 programów było w formie umowy z zakładem ubezpieczeń). Kwestionariusz ankiety skierowany do pracowników wypełnili uczestnicy 23 programów (a wśród nich 396 respondentów), natomiast zwrot kwestionariusza ankiety skierowanego do pracodawców nastąpił z 22 zakładów pracy. Również dalsza część referatu o charakterze empirycznym została opracowana na podstawie badań własnych.

wano (tak dużego, jak oczekiwano) zainteresowania pracodawców ich tworzeniem (liczba funkcjonujących PPE wrosła w tym okresie z 29 do 342 programów). Większą liczbę funkcjonujących programów odnotowano dopiero w 2005 r. (wzrost o 164,91% w porównaniu z 2004 r.⁵), na co wpłynęła przede wszystkim konieczność przekształcenia do końca 2005 r. dotychczas funkcjonujących pozaustawowych, zakładowych form grupowego oszczędzania na okres starości w PPE w celu zachowania ulgi w składce na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Spośród 597 pracowniczych programów emerytalnych wpisanych do rejestru⁶ w 2005 r. powstało 461 na bazie przekształcenia dotychczasowych tzw. grupówek [4, s. 4]. W związku z tym większe zainteresowanie tworzeniem pracowniczych programów emerytalnych w 2005 r. można uznać za jednorazowe. Świadczy o tym fakt, że przez niemal kolejne półtora roku do rejestru PPE wpisano zaledwie 78 PPE⁷. Pozostałe powody, dla których pracodawcy angażują się w oszczędności emerytalne dla swoich pracowników, przedstawiono na rys. 1.

Utożsamiane do niedawna ze „złotymi kajdankami” pracownicze programy emerytalne przestały być postrzegane jako instrument, który pozwala na zatrzymanie najlepszych pracowników w przedsiębiorstwie. Wobec stosowanych obecnie nowoczesnych metodach zarządzania i coraz większej rotacji pracowników przesłanka ta jest coraz mniej istotna [10, s. 15]. Świadczy o tym fakt, iż uwagę na nią zwrócił co czwarty pracodawca, natomiast ponad połowa respondentów kierowała się chęcią zabezpieczenia finansowego pracownika w okresie starości, korzystając z możliwości wliczenia kosztów prowadzenia programu w koszty uzyskania przychodu i wyłączenia składki podstawowej z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Czynniki, których pracodawcy nie brali pod uwagę przy podjęciu decyzji o utworzeniu PPE, były natomiast kwestie związane z możliwością likwidacji programu z inicjatywy pracodawcy, zawieszania opłacania składki podstawowej oraz zmniejszania jej wysokości. Żaden z pracodawców nie przyznał również, że do zorganizowania pracowniczego programu emerytalnego przekonali go jakiejkolwiek działania edukacyjne i informacyjne.

3. Bariery rozwoju pracowniczych programów emerytalnych

W celu określenia kierunków i szans rozwoju rynku pracowniczych programów emerytalnych należy przede wszystkim zdefiniować czynniki, które ograniczają ich upowszechnienie. Z przeprowadzonych badań wynika, że podstawą rozwoju pra-

⁵ Mimo odnotowanego wzrostu w liczbie funkcjonujących PPE w 2005 r., nie można mówić o dynamicznym rozwoju rynku pracowniczych programów emerytalnych.

⁶ Niektóre PPE mają charakter międzyzakładowy, w związku z czym prowadzone są przez więcej niż jednego pracodawcę. W 2005 r. do rejestru wpisanych było 906 programów prowadzonych przez 947 pracodawców [4, s. 2].

⁷ Według stanu z 4 maja 2007 r. działały 984 programy. Do tego czasu do rejestru PPE w Komisji Nadzoru Finansowego wpisano ogółem 1108 programów, a wykreślono 124 PPE.

cowniczych programów emerytalnych jest skrócenie procesu ich tworzenia i rejestracji. Wśród istotnych czynników utrudniających rozwój PPE są również wysoki poziom bezrobocia, niedostateczna wiedza pracodawców i pracowników o gromadzeniu środków na okres starości w ramach pracowniczych programów emerytalnych, niewystarczające zachęty podatkowe oraz skomplikowana treść ogólnych warunków ubezpieczenia. Ponadto kluczowe jest zapewnienie stabilności przepisów dotyczących PPE tak, by przed tworzeniem programu pracodawcy nie powstrzymywało oczekiwanie na zmiany w obowiązujących uregulowaniach prawnych⁸ [2, s. 11]. Istotną przeszkodą w upowszechnieniu pracowniczych programów emerytalnych jest również skomplikowana procedura tworzenia programu (tab. 1).

Tabela 1. Najtrudniejsze etapy wprowadzenia pracowniczego programu emerytalnego

Etap tworzenia	Liczba odpowiedzi
Rejestracja programu	10
Kompletowanie i wypełnianie stosownych dokumentów	7
Wybór instytucji obsługującej program	5
Analiza potrzeb emerytalnych pracowników	4
Negocjacje z instytucją oferującą PPE	4
Wybór formy programu	2
Negocjacje z reprezentacją pracowników	2
Wdrażanie programu w przedsiębiorstwie	2
Trudno powiedzieć	1

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Zdaniem ankietowanych pracodawców najtrudniejszym etapem utworzenia pracowniczego programu emerytalnego jest jego rejestracja w Komisji Nadzoru Finansowego. Jest to proces skomplikowany, długotrwały, absorbujący wiele czasu i środków pracodawcy [5, s. 489]. Trudności przysparza również kompletowanie i wypełnianie niezbędnych formularzy oraz wybór instytucji finansowej, która zajmie się tworzeniem i obsługą pracowniczego programu emerytalnego.

W podejmowanych z własnej inicjatywy dodatkowych przedsięwzięciach emerytalnych istotne jest jak najwcześniejsze rozpoczęcie systematycznego oszczędzania – aż do osiągnięcia wieku emerytalnego, co nabiera dużej wagi, gdy systemy publiczne oferują niższy poziom zabezpieczenia emerytalnego. W takiej sytuacji państwo powinno promować za pomocą odpowiednich zachęt dodatkowe oszczędzanie na przyszłą emeryturę [6, s. 19], gdy bowiem rozwiązania prawne dotyczące warunków funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych nie są ko-

⁸ Należy tu wymienić m.in. przeniesienie finansowania składki podstawowej z pracownika na pracodawcę, możliwość likwidacji programu z inicjatywy pracodawcy, zawieszenia opłacania składki podstawowej czy ograniczenia jej wysokości, możliwość ustalenia składki zryczałtowanej dla wszystkich uczestników, zniesienie wymogu zatrudniania odpowiedniej liczby pracowników w stosunku do pracodawców, którzy chcą założyć PPE, czy wprowadzenie limitu wpłat w skali roku kalendarzowego w odniesieniu do składki dodatkowej.

rzystne dla pracowników, istnieje mniejsze zainteresowanie uczestnictwem w nich⁹.

Uczestnicy PPE wyrażają szczególne niezadowolenie z powodu niemożności wycofania zgromadzonych w programie środków przed osiągnięciem określonego prawem wieku. Wypłata z pracowniczego programu emerytalnego następuje na wniosek uczestnika po ukończeniu 60 lat lub po przedstawieniu decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i ukończeniu 55 lat bądź automatycznie, gdy do 70 roku życia uczestnik nie wystąpił z wnioskiem o wypłatę (art. 42 ust. 1 ustawy o PPE)¹⁰. Niekorzystne okazały się również rozwiązania w zakresie obowiązku podatkowego pracowników, co wynika z braku ulg podatkowych, które mogłyby zachęcać do dodatkowego oszczędzania na przyszłą emeryturę [5, s. 489]. Uczestnicy nie są zadowoleni z faktu, iż mimo finansowania składek¹¹ podstawowych przez pracodawców (do 7% wynagrodzenia brutto pracownika), ich bieżący dochód ulega obniżeniu. Bieżące obciążenie składki podstawowej podatkiem dochodowym jest bowiem dla pracowników zbyt dużym kosztem obecnie ponoszonym na rzecz przyszłej emerytury. Zasadne byłoby zatem wprowadzenie równoległego opodatkowania całego systemu, a więc zwolnienia składki i korzyści inwestycyjnych, a opodatkowanie świadczenia [7, s. 7]. Szczególna promocja powinna dotyczyć składki dodatkowej, którą według danych KNF na koniec 2005 r. odprowadzało zaledwie 8% uczestników PPE (tj. 19 tys. osób), a jej wartość stanowiła zaledwie 3,83% sumy wszystkich odprowadzonych do programów składek¹² [4, s. 8-10]. Ponadto średnia roczna składka dodatkowa wyniosła 1042 zł, podczas gdy limit jej wpłat w skali roku kalendarzowego został ustalony na poziomie trzykrotności maksymalnych wpłat na IKE (tj. 10 905 zł w analizowanym 2005 r.). W celu zachęcenia do odprowadzania składek dodatkowych rozważyć właśnie należałoby wykorzystanie instrumentów podatkowych, tj. zwolnienie od podatku dochodowego składki dodatkowej do określonego przez ustawodawcę limitu [2, s. 11].

⁹ Na podstawie art. 5, ust. 1 ustawy o PPE pracownik może przystąpić do pracowniczego programu emerytalnego, jeżeli jest zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 3 miesiące, choć umowa zakładowa może ten termin wydłużyć bądź skrócić. W zbadanych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego pracowniczych programach emerytalnych okres zatrudnienia warunkujący możliwość przystąpienia do programu został najczęściej wydłużony do 1 roku.

¹⁰ Wypłata następuje również w przypadku śmierci uczestnika PPE na wniosek osoby uprawnionej.

¹¹ Powołując się na wyjaśnienie i interpretację autorską T. Szumlicza, w przypadku finansowania ochrony ubezpieczeniowej w języku polskim posługujemy się tylko jednym terminem „składka”, podczas gdy w języku angielskim występują dwa terminy: *premium*, gdy mówimy o ubezpieczeniu, w którym ma zastosowanie zasada ekwiwalentności kompensacyjnej (a więc porównanie wysokości składki z wysokością świadczenia), oraz *contribution*, gdy mówimy o ubezpieczeniu, w którym ta zasada nie ma w pełni zastosowania. W tym drugim przypadku „składka” tak naprawdę oznacza wkład (udział), co może oznaczać różnicowanie tego wkładu od sytuacji dochodowej [6, s. 33].

¹² Spośród odprowadzonych w 2005 r. na kwotę 413,63 mln zł składek podstawowych i dodatkowych najwięcej zostało przekazanych do funduszy inwestycyjnych (42,34%), natomiast najmniej – do zakładów ubezpieczeń na życie (27,14%).

4. Ocena warunków funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych

O rozwoju rynku pracowniczych programów emerytalnych decyduje również opinia ich uczestników o PPE jako sposobie odkładania środków na przyszłą emeryturę. Niemal 70% z nich wyraża przekonanie, że są one dobrą¹³ formą gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych. Na taką opinię największy wpływ wywiera sposób, w jaki program jest prowadzony (tab. 2).

Tabela 2. Opinia o pracowniczym programie emerytalnym w zależności od stopnia zadowolenia z realizacji programu w zakładzie pracy (w %)

Opinia o PPE jako dobrym sposobie odkładania środków na przyszłą emeryturę	Ogólna ocena PPE realizowanego w zakładzie pracy				
	bardzo dobra n = 66	dobra n = 257	dostateczna n = 51	mierna n = 14	niedostateczna n = 5
Zdecydowanie tak	53,03	29,18	7,84	7,14	12,50
Raczej tak	34,85	43,97	35,29	0,00	12,50
Trudno ocenić	12,12	24,90	47,06	78,58	25,00
Raczej nie	0,00	1,56	7,84	7,14	12,50
Zdecydowanie nie	0,00	0,39	1,97	7,14	37,50
$\chi^2 = 93,965; p = 0,000$					

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Przeprowadzony test chi-kwadrat potwierdza bardzo istotną statystycznie zależność między zmiennymi zawartymi w tab. 2. Oznacza to, że pracownicy najbardziej zadowoleni z PPE, w którym uczestniczą, mają najlepsze zdanie o takiej formie oszczędzania na okres przyszłej emerytury. Satysfakcja z kolei przekłada się na chęć do dalszego uczestnictwa w programie, żaden z uczestników zadowolonych ze sposobu jego funkcjonowania w przedsiębiorstwie nie chce bowiem rezygnować z gromadzenia środków na przyszłą emeryturę w ramach PPE.

Analiza wyników badań wykazała ponadto, że pracodawcy prowadzący pracownicze programy emerytalne mają pozytywny stosunek odnośnie do ich dalszego rozwoju. Ponad połowa ankietowanych pracodawców stwierdziła bowiem, że przy odpowiednich zachętach ze strony państwa rynek pracowniczych programów emerytalnych ma szansę rozwinąć się w przyszłości.

5. Wnioski

1. Utworzenie pracowniczego programu emerytalnego następowało najczęściej na skutek przekształcenia dotychczas funkcjonujących zakładowych, pozaustawo-

¹³ Uczestnicy pracowniczych programów emerytalnych doceniają przede wszystkim możliwość odkładania środków na przyszłą emeryturę, fakt opłacania składki podstawowej przez pracodawcę, zwolnienie z podatku dochodowego przychodów osiągniętych w ramach programu oraz możliwość zachowania ciągłości oszczędzania w przypadku zmiany pracodawcy, a w przypadku PPE w formie umowy z zakładem ubezpieczeń dodatkowo – otrzymanie ochrony ubezpieczeniowej.

wych form grupowego oszczędzania na okres starości. Podyktowane to było możliwością zachowania ulgi w składce na FUS w odniesieniu do składki podstawowej. Decyzja o kontynuacji czy utworzeniu pracowniczego programu emerytalnego była również poparta chęcią odkładania środków na przyszłą emeryturę pracownika.

2. Wśród czynników utrudniających rozwój pracowniczych programów emerytalnych należy wymienić przede wszystkim długi proces tworzenia i rejestracji programu, wysoki poziom bezrobocia oraz niedostateczną wiedzę pracodawców i pracowników o zasadach funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych. Szansą na szybszy rozwój pracowniczych programów emerytalnych oraz sukces rynkowy samych instytucji zaangażowanych w oferowanie PPE jest zatem popularyzacja wiedzy i upowszechnianie idei uczestnictwa w trzecim filarze.

3. Polski system emerytalny powinien zawierać większe zachęty podatkowe. Zastosowany model podatkowy TEE (*tax-exempt-exempt*) powoduje, że pracownik, na którego konto dokonywane są wpłaty ze składki podstawowej, odprowadza podatek dochodowy od świadczenia, którego bezpośrednio nie otrzymuje, co powoduje zmniejszenie jego bieżącego wynagrodzenia na rzecz nieopodatkowanej emerytury w przyszłości [1, s. 159].

4. Na opinię o pracowniczym programie emerytalnym jako dobrym sposobie dodatkowego oszczędzania na przyszłą emeryturę wpływa przede wszystkim stopień zadowolenia jego uczestników ze sposobu funkcjonowania programu w przedsiębiorstwie.

5. Zdaniem pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne dodatkowe przedsięwzięcia emerytalne w postaci zakładowej przy odpowiednich zachętach ze strony państwa mają szanse upowszechnić się w przyszłości.

Literatura

- [1] *Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości*, KNUiFE, Warszawa 2001.
- [2] Pelc P., *Oswajanie PPE*, „Gazeta Ubezpieczeniowa” 2002 nr 15.
- [3] Rubel K., *Pracownicze programy emerytalne i indywidualne konta emerytalne*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Wydawnictwo Prawnicze, LexisNexis, Warszawa 2006.
- [4] *Rynek pracowniczych programów emerytalnych (ppe) w 2005 roku*, KNUiFE, Warszawa 2006.
- [5] Stroiński E., *Ubezpieczenia na życie. Teoria i praktyka*, Poltext, Warszawa 2003.
- [6] Szumlicz T., *Metoda ubezpieczenia – interpretacja społeczna*, [w:] *Spoleczne aspekty ubezpieczenia*, red. T. Szumlicz, SGH, Warszawa 2005.
- [7] Szumlicz T., *Ocena indywidualnych kont emerytalnych jako indywidualnych planów oszczędzania na okres starości*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2004 nr 9-10.
- [8] Szumlicz T., *Przyczynek do teorii doubezpieczenia społecznego*, [w:] *Spoleczne aspekty ubezpieczenia*, red. T. Szumlicz, SGH, Warszawa 2005.
- [9] Szumlicz T., *Ubezpieczenia społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa 2005.

-
- [10] Szumlicz T., *Zabezpieczenie emerytalne w systemach zabezpieczenia społecznego*, [w:] *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, TWIGGER, Warszawa 2004.
- [11] Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, tekst jedn. DzU 2001 nr 60, poz. 623 z późn. zm.
- [12] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU nr 116, poz. 1207 z późn. zm.

THE CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

Summary

Occupational pension schemes with individual retirement accounts create the third pillar of the Polish new retirement system. The main reason why employers decided on the creation of occupational pension schemes in their enterprises was the necessity to transform the existing form of group pension plans if they wanted to keep relief in paying contributions for national social insurance fund. The main conclusion is that despite the satisfaction with the way in which the schemes work, the third pillar does not prosper well. The main reason is that in Poland exists the TEE model, called pre-paid regime, while the EET system would be better. Besides, the society needs more promotional and educational campaigns to encourage creating and participating in occupational pension schemes.