

# PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

# RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 346

**Finanse publiczne**

Redaktorzy naukowi

Jerzy Sokołowski

Michał Sosnowski



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2014

Redakcja wydawnicza: Barbara Majewska  
Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz  
Korekta: K. Halina Kocur  
Łamanie: Małgorzata Czupryńska  
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:  
[www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl), [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com),  
w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej [www.dbc.wroc.pl](http://www.dbc.wroc.pl),  
The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),  
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon  
[http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się  
na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie  
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2014

**ISSN 1899-3192**

**ISBN 978-83-7695-477-6**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:  
EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.  
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	9
<b>Agnieszka Deresz, Marian Podstawka:</b> Tendencje zmian dochodów budżetu państwa w latach 2000-2012 .....	11
<b>Joanna Działo:</b> Ewolucja ilościowych reguł fiskalnych w Unii Europejskiej w okresie kryzysu gospodarczego .....	25
<b>Romana Głowicka-Wołoszyn, Feliks Wysocki:</b> Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne samodzielności finansowej gmin województwa wielkopolskiego .....	34
<b>Mateusz Halka:</b> Poprawa efektywności zamówień publicznych a sektor MSP .....	45
<b>Tomasz Holeccki, Magdalena Syrkiewicz-Światała, Karolina Sobczyk, Katarzyna Lar, Michał Wróblewski:</b> Współpraca samorządu terytorialnego z podmiotami ekonomii społecznej w obszarze ochrony zdrowia ....	53
<b>Małgorzata M. Hybka:</b> Transfery i finansowe instrumenty hybrydowe – komponenty agresywnej strategii podatkowej?.....	62
<b>Agnieszka Jachowicz:</b> Project realization in local self-government units after accession to the European Union .....	73
<b>Aleksandra Jurkowska:</b> Czynniki determinujące wycenę kontraktów CDS wystawianych na dług rządowy na świecie i w Polsce .....	81
<b>Dorota Kawiorska:</b> Kryzys zadłużenia jako stymulator reform w systemach ochrony zdrowia państw członkowskich Unii Europejskiej.....	92
<b>Elwira Leśna-Wierszołowicz:</b> Rozwój rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce .....	103
<b>Danuta Mierzwa, Magdalena Matkowska:</b> Transmisja negatywnych zjawisk kryzysu finansowego na gospodarkę Polski.....	113
<b>Danuta Miłaszewicz:</b> Dążenie do stabilności fiskalnej na przykładzie polskiej gospodarki .....	124
<b>Magdalena Miszczuk:</b> Makroekonomiczne uwarunkowania sytuacji finansowej gmin.....	133
<b>Katarzyna Owsiak:</b> Problem efektywności wydatków jednostek samorządu terytorialnego.....	142
<b>Monika Pasternak-Malicka:</b> Sytuacja na rynku pracy młodych osób i jej wpływ na podejmowanie pracy nielegalnej.....	151
<b>Paweł Piątkowski:</b> Wybrane konsekwencje kryzysu zadłużeniowego w Unii Europejskiej w obszarze długu publicznego.....	166

<b>Elwira Pindyk:</b> Podatek od nieruchomości jako źródło dochodów a rozwój gminy .....	181
<b>Wojciech Piontek:</b> Opłata za gospodarowanie odpadami komunalnymi. Zagadnienia teoretyczne i prawne .....	192
<b>Adriana Politaj:</b> Wpływ pomocy publicznej na sytuację na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej .....	204
<b>Halina Rechul:</b> Część oświatowa subwencji ogólnej jako podstawowe źródło finansowania wydatków na oświatę jednostek samorządu terytorialnego w Polsce .....	215
<b>Magdalena Rękas:</b> Tax instruments as an element of pro-family policy in France and in Poland .....	224
<b>Alicja Sekuła:</b> Analiza dochodów z udziału we wpływach z podatku dochodowego od osób fizycznych w gminach województwa pomorskiego .....	235
<b>Przemysław Siudak:</b> Rola specjalnych stref ekonomicznych w przyciąganiu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na teren Polski .....	246
<b>Michał Sosnowski:</b> Sprawność fiskalna podatków pośrednich .....	257
<b>Joanna Spychała:</b> Zadłużenie publiczne i wzrost gospodarczy w unii gospodarczej i walutowej w latach 2006-2013 .....	270
<b>Marcin Spychała:</b> Zmiany w strukturze pomocy publicznej udzielanej przedsiębiorstwom po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej .....	279
<b>Edyta Sygut:</b> Podatki i opłaty lokalne jako źródła dochodów gmin na przykładzie województwa śląskiego .....	289
<b>Maciej Szczepkowski:</b> Zasadność opodatkowania majątku .....	299
<b>Tomasz Śmietanka:</b> Budżet gmin Grójec, Koźlenice, Szydłowiec w latach 2003-2012 jako instrument równoważenia rozwoju lokalnego .....	312
<b>Radosław Witczak:</b> Ocena nieprawidłowości w zastosowaniu metod szacowania podstawy opodatkowania dochodu w świetle orzeczeń NSA w 2013 r. ....	327
<b>Iwona Wojciechowska-Toruńska:</b> Fiscal discipline in a Muslim country – a case of Turkey .....	337
<b>Dorota Wyszowska, Marzanna Poniatowicz:</b> Wpływ systemu wyrównywania dochodów na możliwości inwestycyjne gmin w Polsce .....	347
<b>Adam Wyszowski:</b> Preferencje podatkowe jako funkcja obciążeń podatkowych .....	359
<b>Jolanta Zawora:</b> Sytuacja dochodowa samorządów gminnych w Polsce .....	368
<b>Arkadiusz Żabiński:</b> Znaczenie ulg podatkowych w procesie zwiększania wydatków badawczo-rozwojowych przedsiębiorstw .....	377

## Summaries

<b>Agnieszka Deresz, Marian Podstawka:</b> Changes in the government budget revenues in 2000-2012 .....	24
---	----

<b>Joanna Działo:</b> Evolution of numerical fiscal rules in the European Union in the period of economic crisis.....	33
<b>Romana Głowicka-Woloszyn, Feliks Wysocki:</b> Socio-economic background of financial self-sufficiency of Greater Poland communes .....	44
<b>Mateusz Halka:</b> Improving the efficiency of public procurement and SME sector.....	52
<b>Tomasz Holeccki, Magdalena Syrkiewicz-Światała, Karolina Sobczyk, Katarzyna Lar, Michał Wróblewski:</b> Cooperation of local government with social economy entities in the area of healthcare .....	61
<b>Malgorzata M. Hybka:</b> Hybrid transfers and financial instruments – aggressive tax strategy components? .....	72
<b>Agnieszka Jachowicz:</b> Realizacja projektów inwestycyjnych przez jednostki samorządu terytorialnego po akcesji do Unii Europejskiej .....	80
<b>Aleksandra Jurkowska:</b> The determinants of the sovereign CDS pricing on the global market and in Poland .....	91
<b>Dorota Kawiorska:</b> The financial crisis as a stimulator of reforms in the health systems of Member States of the European Union .....	102
<b>Elwira Leśna-Wierszolicz:</b> The development of employee pension programs market in Poland .....	112
<b>Danuta Mierzwa, Magdalena Matkowska:</b> Transmission of negative phenomena of financial crisis on the Polish economy.....	123
<b>Danuta Miłaszewicz:</b> Pursuing fiscal sustainability on the example of the Polish economy.....	132
<b>Magdalena Miszczuk:</b> Macroeconomic conditions of the financial situation of local governments.....	141
<b>Katarzyna Owsiak:</b> Problem of the effectiveness of expenditure of local governments.....	150
<b>Monika Pasternak-Malicka:</b> The impact of the labor market on young people and their willingness to take up illegal employment.....	165
<b>Paweł Piątkowski:</b> Selected consequences of debt crisis in the European Union in the area of public debt .....	180
<b>Elwira Pindyk:</b> Property tax as a source of income vs. municipality development .....	191
<b>Wojciech Piontek:</b> The fee for municipal waste management. Theoretical and legal issues .....	203
<b>Adriana Politaj:</b> State aid for employment vs. a situation on the labour market in the European Union .....	214
<b>Halina Rechul:</b> The educational component of the general subsidy as the main source of financial funding that local government units have for educational expenditures .....	223
<b>Magdalena Rękas:</b> Instrumenty podatkowe jako element polityki rodzinnej we Francji i Polsce.....	234

<b>Alicja Sekuła:</b> Analysis of revenue from shares in the personal income tax in the municipalities of Pomeranian Voivodeship.....	245
<b>Przemysław Siudak:</b> The role of special economic zones in attracting direct foreign investments to Poland .....	256
<b>Michał Sosnowski:</b> Fiscal efficiency of indirect taxes .....	269
<b>Joanna Spychała:</b> Public debt and economic growth in the Economic and Monetary Union in the period 2006-2013 .....	278
<b>Marcin Spychała:</b> Changes in the structure of state aid after Poland's accession to the European Union .....	288
<b>Edyta Sygut:</b> Local taxes and fees as a source of revenue of communes on the example of the Silesian Voivodeship .....	298
<b>Maciej Szczepkowski:</b> Legitimacy of property taxation .....	311
<b>Tomasz Śmietanka:</b> The budget of Kożenice, Grojec, Szydłowiec communes in the years 2003-2012 as an instrument of sustainable development on the local level.....	326
<b>Radosław Witzak:</b> Evaluation of the incorrectness of estimating of tax base in income taxes in the verdicts of Supreme Administrative Court in 2013 .....	336
<b>Iwona Wojciechowska-Toruńska:</b> Dyscyplina fiskalna w kraju muzułmańskim – przykład Turcji .....	346
<b>Dorota Wyszowska, Marianna Poniawicz:</b> System of revenue equalization and investment possibilities of communities in Poland .....	358
<b>Adam Wyszowski:</b> Tax expenditures as a function of burdens of taxation... ..	367
<b>Jolanta Zawora:</b> The income situation of local governments in Poland.....	376
<b>Arkadiusz Żabiński:</b> The importance of tax concessions in the process of increasing the research-development expenditure-in enterprises .....	389

## Elwira Leśna-Wierszółowicz

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

e-mail: elesna@zut.edu.pl

---

# ROZWÓJ RYNKU PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W POLSCE

---

**Streszczenie:** Celem artykułu jest charakterystyka rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce. W artykule omówiono zasady ich tworzenia i funkcjonowania, a ponadto scharakteryzowano rynek pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w latach 1999-2012. Opisano również bariery rozwoju tego rynku, do których należy zaliczyć: brak nawyku oszczędzania, brak wiedzy z zakresu funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych, wysoki poziom bezrobocia, niewielkie zachęty podatkowe oraz skomplikowane procedury tworzenia programów emerytalnych. Emerytura pochodząca tylko z I i II filaru może okazać się niewystarczająca do zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń emerytalnych. Dlatego też ważnym elementem przyszłego świadczenia powinny stać się pracownicze programy emerytalne działające w ramach III filara. W celu zintensyfikowania rozwoju pracowniczych programów emerytalnych niezbędne są przede wszystkim zmiany w systemie podatkowym. Istotną kwestią jest również podejmowanie właściwych działań edukacyjno-informacyjnych, żeby zwiększyć świadomość emerytalną Polaków.

**Słowa kluczowe:** pracownicze programy emerytalne, system emerytalny, składka.

DOI: 10.15611/pn.2014.346.10

## 1. Wstęp

W 1999 roku wprowadzono w Polsce istotne zmiany w funkcjonowaniu systemu zabezpieczenia emerytalnego. Reforma emerytalna była niezbędna ze względu na niekorzystne zmiany demograficzne (starzejące się społeczeństwo, obniżający się wskaźnik urodzeń i wydłużające się dalsze przeciętne trwanie życia), społeczne (zmiana modelu rodziny, aktywność zawodowa kobiet) oraz gospodarcze (rosnące obciążenie budżetu wydatkami emerytalnymi i niższe tempo wzrostu gospodarczego) [Owczarek 2005, s. 36]. Przewiduje się, iż w 2050 roku populacja osób w wieku ponad 60 lat osiągnie 2 miliardy, co będzie odpowiadać 22% ludności ogółem [Giarrini 2009, s. 507]. Najważniejszą zmianą było przejście z systemu o zdefiniowanym świadczeniu na system o zdefiniowanej składce, który charakteryzuje się ścisłym powiązaniem wysokości emerytury z wysokością składek wniesionych do systemu. System o zdefiniowanej składce został przedstawiony społeczeństwu jako bardziej

sprawiedliwy z uwagi na uzależnienie emerytury od wysokości kapitału zgromadzonego w systemie emerytalnym przez lata aktywności zawodowej.

Nowy system emerytalny składa się z trzech filarów, przy czym pierwszy filar działa w oparciu o zasadę umowy międzypokoleniowej, a dwa pozostałe mają postać kapitałową. Pierwszy filar (ZUS) działa na podstawie zasady repartycji składek i świadczeń. Oznacza to, że wypłacane emerytury finansowane są ze składek osób aktualnie pracujących. W ramach drugiego filara funkcjonują otwarte fundusze emerytalne (OFE), których celem jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego [Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997, art. 2, ust. 1 i 2]. Trzeci filar jest dobrowolnym elementem kapitałowo-ubezpieczeniowym w systemie emerytalnym. Od 1999 roku w zakresie tego filara występują pracownicze programy emerytalne (PPE), które są formą grupowego oszczędzania na emeryturę i mogą zostać utworzone wyłącznie przez pracodawcę w celu gromadzenia oszczędności emerytalnych dla zatrudnionych przez niego pracowników. W połowie 2004 roku w ramach trzeciego filara stworzono możliwość gromadzenia środków na przyszłą emeryturę na indywidualnych kontach emerytalnych (IKE). Od 2012 roku możliwe jest również oszczędzanie na indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (IKZE)<sup>1</sup>.

W stosunku do I i II filara systemu emerytalnego pracownicze programy emerytalne mają charakter uzupełniający. Ze względu na to, iż programy te wciąż są mało popularne wśród pracowników i pracodawców, trzeci filar zabezpieczenia emerytalnego nie stanowi istotnego uzupełnienia dwóch filarów obowiązkowych.

Na koniec 2013 roku liczba uczestników PPE wyniosła 375 tys. osób, a wartość zgromadzonych aktywów 9407 mln zł [Komisja Nadzoru Finansowego 2014, s. 28]. W tym samym czasie liczba uczestników IKE wyniosła 817,7 tys. osób, a wartość zgromadzonych aktywów na IKE – 4,3 mld zł. Na koniec 2013 roku liczba uczestników IKZE kształtowała się na poziomie 496,4 tys. osób, a wartość zgromadzonych aktywów osiągnęła poziom 119,2 mln zł [Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2014a, s. 3-4]. Natomiast na koniec 2013 roku do OFE należało łącznie 16,4 mln członków, a wartość aktywów OFE wyniosła 299,3 mld zł [Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2014b, s. 24-25].

W krajach Europy Zachodniej programy pracownicze funkcjonują w ramach II filara, III filar zaś tworzą indywidualne plany emerytalne. Średni poziom uczestnictwa w programach pracowniczych w tych krajach wynosi 60%, a w Holandii, która ma najbardziej rozwinięty system emerytalny w Europie, blisko 90%, natomiast w Polsce pracownicze programy obejmują zaledwie 2,1% zatrudnionych [Dygas 2013, s. 53].

<sup>1</sup> Indywidualne konta emerytalne (IKE) oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) to dwie formy indywidualnego oszczędzania na dodatkową emeryturę. W rzeczywistości IKE i IKZE to odpowiednio oznaczony zapis w rejestrze uczestników funduszu lub rachunek. Mogą być one prowadzone przez zakład ubezpieczeń, biuro lub dom maklerski, bank, fundusz inwestycyjny albo fundusz emerytalny.



Celem opracowania jest charakterystyka rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce. Przedstawiono w nim ramy prawne i organizacyjne funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych oraz omówiono czynniki utrudniające rozwój rynku PPE.

## 2. Ramy prawne i organizacyjne funkcjonowania PPE

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność pracowniczych programów emerytalnych jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych (zwana dalej ustawą o PPE).

Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o PPE prawo do uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba że umowa zakładowa stanowi inaczej. Do programu nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70. rok życia. Art. 5 ust. 4 ustawy o PPE przyznaje prawo do uczestnictwa w programie także osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, wspólnikom spółek cywilnych, jawnych, partnerskich, komandytowo-akcyjnych i komandytowych, którzy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu i prowadzą program dla swoich pracowników.

Podstawą utworzenia pracowniczego programu emerytalnego jest zawarcie umowy zakładowej między pracodawcą a reprezentacją pracowników oraz umowy między pracodawcą a instytucją finansową, która będzie zarządzała środkami zgromadzonymi w programie. Wybór odpowiedniej instytucji finansowej określa formę prowadzonego programu emerytalnego. Na mocy art. 6 ust. 1 ustawy o PPE pracowniczy program emerytalny może być prowadzony w formie pracowniczego funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, oraz umowy z zagranicznym zarządzającym. Ostatnim etapem tworzenia pracowniczego programu emerytalnego jest jego zarejestrowanie przez organ nadzoru<sup>2</sup>.

Zgodnie z art. 36 ustawy o PPE organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem. W przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu organ nadzoru jest uprawniony do żądania od pracodawcy wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych. W razie stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu organ nadzoru powiadamia o nich pracodawcę i wzywa do ich usunięcia w terminie określonym w wezwaniu. W sytuacji, gdy pracodawca nie usunie nieprawidłowości w wyznaczonym w wezwaniu terminie, organ nadzoru może nałożyć na niego karę pieniężną w wysokości do 50 000 zł.

---

<sup>2</sup> Zgodnie z ustawą z dnia 21 lipca 2006 roku o nadzorze nad rynkiem finansowym, nadzór nad działalnością pracowniczych programów emerytalnych sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego (KNF).

Utworzenie pracowniczego programu emerytalnego nie daje jeszcze możliwości odprowadzania przez pracodawcę (i samych uczestników) składek do programu. Składki mogą być odprowadzane po przystąpieniu pracowników do programu, które odbywa się poprzez złożenie pisemnych deklaracji o przystąpieniu do programu i następuje po upływie jednego miesiąca od daty ich złożenia [Popek, Szymański 2012, s. 14]. Zgodnie z ustawą o PPE do pracowniczych programów emerytalnych mogą być wnoszone dwa rodzaje składek: obowiązkowa składka podstawowa i dobrowolna składka dodatkowa [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, art. 24-26]. Składkę podstawową finansuje pracodawca. Na mocy art. 38 ustawy o PPE pracodawca może jednostronnie zawiesić odprowadzanie składek podstawowych lub czasowo ograniczyć wysokość naliczanej składki podstawowej. Kwota wpłacanej składki podstawowej nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika programu emerytalnego, a jej wysokość określa zakładowa umowa emerytalna. Składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne. Finansowana przez pracodawcę składka podstawowa powiększa przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Z kolei wysokość składki dodatkowej określa pracownik w deklaracji uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Jest ona potrącana z wynagrodzenia pracownika po opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Suma składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu nie może w ciągu roku kalendarzowego przekroczyć kwoty odpowiadającej czteroipółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok. Obecnie jest to kwota 16857 zł [Ustawa budżetowa na rok 2014, art. 27]. Ograniczenie to wynika z faktu, że wypłaty środków zgromadzonych w PPE są zwolnione z podatku dochodowego. Pracodawca jest zobowiązany do terminowego i prawidłowego naliczania i odprowadzania na rachunek uczestnika w instytucji finansowej składek podstawowych oraz do naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych.

Pracownicze programy emerytalne służą gromadzeniu środków ze składek z przeznaczeniem do wypłaty po osiągnięciu przez uczestników PPE wieku emerytalnego. W myśl ustawy o PPE zgromadzone przez uczestnika środki ze składek mogą podlegać wypłacie, wypłacie transferowej (do innego PPE lub na IKE) lub zwrotowi [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, art. 42-49]. Wypłata zgromadzonych oszczędności może nastąpić: na wniosek uczestnika po ukończeniu przez niego 60. roku życia, na wniosek uczestnika po przedstawieniu przez niego decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i po ukończeniu 55. roku życia, w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat lub na wniosek osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. Wypłaty transferowej można dokonać: do innego programu (na przykład przy zmianie pracodawcy), na indywidualne konto emerytalne uczestnika oraz na indywidualne konto emerytalne osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. Złożenie wniosku o wypłatę transferową jest równoznaczne z wypowiedzeniem udziału w pracowniczym programie emerytalnym. Wypłata transferowa nie może

jednak nastąpić w przypadku, gdy uczestnik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym ten program. Zwrot może nastąpić w przypadku likwidacji PPE, jeśli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej. W przypadku zwrotu uczestnik nie otrzymuje wszystkich zgromadzonych środków. Kwota w wysokości 30% sumy składek podstawowych wpłaconych do programu przekazywana jest na konto ubezpieczonego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

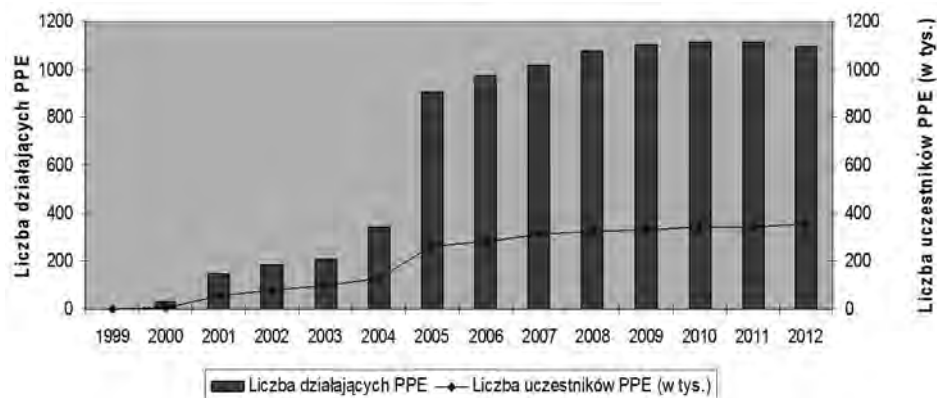
### 3. Rynek PPE w Polsce w latach 1999-2012

W 1999 roku, a więc w pierwszym roku funkcjonowania nowego systemu emerytalnego w Polsce, utworzono zaledwie trzy pracownicze programy emerytalne. W kolejnych latach następował stopniowy wzrost liczby programów aż do 342 PPE funkcjonujących w 2004 roku. Dynamiczny rozwój pracowniczych programów emerytalnych nastąpił w 2005 roku na skutek wprowadzenia ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych, która zobowiązywała pracodawców prowadzących ubezpieczenia grupowe w dniu wejścia w życie ustawy (tj. 1 czerwca 2004 roku) do złożenia wniosku o wpis do rejestru PPE. W przeciwnym razie pracodawca musiał zacząć odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne od środków wpłacanych na rzecz pracowników do programu emerytalnego. Według danych Komisji Nadzoru Finansowego na koniec 2012 roku w rejestrze wpisane zostały 1094 pracownicze programy emerytalne. Najwięcej programów prowadzonych było w formie umowy z zakładem ubezpieczeń (758 programów, tj. 69,29% ogółu programów z 2012 roku). W formie umowy z funduszem inwestycyjnym prowadzono 301 programów (27,51%), a w formie umowy z pracowniczym funduszem emerytalnym 35 programów (3,2%). Mimo że w 2012 roku zostały utworzone 33 nowe pracownicze programy emerytalne, liczba funkcjonujących programów na koniec roku była niższa o 22 PPE w porównaniu z ich stanem na koniec 2011 roku. W 2012 roku z rejestru PPE zostało bowiem wykreślonych aż 55 PPE.

Rozwój rynku pracowniczych programów emerytalnych można mierzyć także liczbą uczestników. Na koniec 2012 roku liczba uczestników PPE wzrosła w porównaniu z rokiem poprzednim o 13,5 tys. osób i wyniosła 358,1 tys. uczestników. Liczbę pracowniczych programów emerytalnych oraz liczbę uczestników PPE w latach 1999-2012 przedstawia rys. 1.

W 2012 roku pracodawcy odprowadzili na konta swoich pracowników składki podstawowe w wysokości 1079,5 mln zł. Ponadto uczestnicy zasilili swoje konta kwotą 34,2 mln zł z tytułu dobrowolnych składek dodatkowych, tj. kwotą o 12% wyższą niż w 2011 roku. Zmiany w zakresie pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w latach 2005-2012 przedstawia tabela 1.

Pracownicze programy emerytalne można oceniać także ze względu na wartość zgromadzonych aktywów. W latach 2005-2012 wartość aktywów systematycznie wzrastała. Wyjątkiem był tylko rok 2008, w którym wartość aktywów spadła o 198,7 mln zł, czyli o 5,2% w porównaniu z rokiem poprzednim. Wartość aktywów



**Rys. 1.** Rozwój pracowniczych programów emerytalnych – liczba programów oraz liczba uczestników PPE w latach 1999-2012

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Raportów KNF o rynku pracowniczych programów emerytalnych za lata 2005-2012.

**Tabela 1.** Zmiany w zakresie pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w latach 2005-2012

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Liczba działających PPE (liczba wpisanych PPE pomniejszona o wykreślone PPE)	906	974	1019	1078	1099	1113	1116	1094
Liczba PPE zarejestrowanych w danym roku	597	96	62	77	49	29	37	33
Liczba PPE wykreślonych w danym roku	33	25	19	15	32	15	34	55
Liczba uczestników PPE (w tys.)	260,3	281,5	312,1	325,0	333,5	342,5	344,6	358,1
Wartość składek podstawowych odprowadzonych w danym roku (w mln zł)	397,8	670,4	724,2	806,0	864,4	948,3	1041,8	1079,5
Wartość składek dodatkowych odprowadzonych w danym roku (w mln zł)	15,8	22,7	23,3	26,0	24,5	26,3	30,5	34,2
Wartość zgromadzonych aktywów na koniec roku (w mln zł)	1695,5	2793,2	3806,4	3607,7	4998,2	6286,1	6597,7	8350,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Raportów KNF o rynku pracowniczych programów emerytalnych za lata 2005-2012.

zgrupowanych w PPE na koniec 2012 roku wyniosła 8,3 mld zł i wzrosła o 27% w stosunku do 2011 roku.

**Tabela 2.** Udział pracodawców działających na rynku PPE w poszczególnych województwach (stan na 31.12.2012 r.)

Województwo	Udział pracodawców działających na rynku PPE (w %)	Liczba pracodawców prowadzących PPE
Dolnośląskie	5,88	67
Kujawsko-pomorskie	4,48	51
Lubelskie	2,28	26
Lubuskie	1,58	18
Łódzkie	6,50	74
Małopolskie	7,81	89
Mazowieckie	18,09	205
Opolskie	3,60	41
Podkarpackie	3,42	39
Podlaskie	2,37	27
Pomorskie	10,01	114
Śląskie	15,46	176
Świętokrzyskie	1,84	21
Warmińsko-mazurskie	2,28	26
Wielkopolskie	11,33	129
Zachodniopomorskie	3,07	35
Razem	100,00	1138

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Raportu KNF o rynku pracowniczych programów emerytalnych z 2012 roku.

Rynek pracowniczych programów emerytalnych jest nierównomiernie rozwinięty pod względem geograficznym – tab. 2. Według stanu na koniec 2012 roku najwięcej pracodawców prowadzących PPE działało na terenie czterech województw: mazowieckiego (205 pracodawców, tj. 18,09% ogółu pracodawców działających na rynku PPE w 2012 roku), śląskiego (176, tj. 15,46%), wielkopolskiego (129, tj. 11,33%) oraz pomorskiego (114, tj. 10,01%). Natomiast najmniej pracodawców prowadziło PPE na terenie województwa lubuskiego (18 pracodawców, tj. 1,58% pracodawców działających na rynku PPE w 2012 roku), świętokrzyskiego (21, tj. 1,84%), lubelskiego (26, tj. 2,28%) oraz podlaskiego (27, tj. 2,37%).

#### 4. Bariery rozwoju rynku PPE

Rozwój rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce jest utrudniony z wielu przyczyn. Niewątpliwie podstawową barierą rozwoju jest brak odpowiedniej wiedzy pracodawców i pracowników z zakresu funkcjonowania systemu emerytalnego, co przekłada się na niezrozumienie istoty PPE oraz korzyści płynących z uczestnictwa w programie. Co więcej, Polacy nie mają skłonności do oszczędzania, przedkładają bowiem wydatki na bieżącą konsumpcję nad oszczędności.

Wśród czynników utrudniających rozwój pracowniczych programów emerytalnych należy wymienić również wysoki poziom bezrobocia oraz niekorzystne rozwiązania w zakresie obowiązku podatkowego uczestników programu. Pracownicy nie są zadowoleni z faktu, iż mimo finansowania składek podstawowych przez pracodawców ich bieżący dochód ulega obniżeniu. Obciążenie składki podstawowej podatkiem dochodowym jest dla pracowników zbyt dużym kosztem obecnie ponoszonym na rzecz przyszłej emerytury. Wskazane byłoby opodatkowanie wypłacanego świadczenia, a zwolnienie wpłacanej składki. Ponadto uczestnicy pracowniczych programów emerytalnych często wyrażają niezadowolenie z powodu braku możliwości wypłaty środków zgromadzonych w programie przed osiągnięciem określonego wieku i przeznaczenia ich na bieżące potrzeby.

Istotną przeszkodą w upowszechnianiu PPE jest także skomplikowana procedura tworzenia programu. Trudności przysparza nie tylko kompletowanie i wypełnianie niezbędnych formularzy, ale także wybór instytucji finansowej zajmującej się tworzeniem i obsługą pracowniczego programu emerytalnego [Pieńkowska-Kamieniecka 2008, s. 347-348]. Pracodawcy obawiają się także ewentualnych kar finansowych nałożonych przez Komisję Nadzoru Finansowego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu.

Ustawodawca powinien dążyć do likwidacji barier i wzmacniania zachęt przy tworzeniu pracowniczych programów emerytalnych. W celu zintensyfikowania rozwoju PPE niezbędne są przede wszystkim zmiany w systemie podatkowym. Szansą na szybszy rozwój pracowniczych programów emerytalnych jest także upowszechnianie idei uczestnictwa w III filarze systemu emerytalnego. Niezbędna jest ogólnopolska kampania informacyjna, która pomoże zmienić sposób myślenia Polaków oraz uświadomi im potrzebę gromadzenia dodatkowych środków na emeryturę.

#### 5. Zakończenie

System zabezpieczenia emerytalnego w Polsce przed jego reformą oparty był na umowie międzypokoleniowej, zgodnie z którą wpłacane składki na bieżąco rozdysponowywane były na wypłaty emerytur. Jednak na skutek zmian na rynku pracy oraz niekorzystnych tendencji demograficznych zaistniała konieczność przeprowadzenia gruntownej jego reformy.

Od 1 stycznia 1999 roku istnieje w Polsce trzyfilarowy system emerytalny, który charakteryzuje się zmniejszeniem opiekuńczej roli państwa, zwiększeniem indywidualnego udziału w planowaniu emerytury, zróżnicowaniem źródeł finansowania dochodów emerytalnych oraz połączeniem systemu repartycyjnego z systemem kapitałowym [Ronka-Chmielowiec 2002, s. 121]. W zakresie III filara funkcjonują pracownicze programy emerytalne, które są formą grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne. Doświadczenia ostatnich lat wskazują na niewielkie zainteresowanie tą formą oszczędzania wśród pracowników i pracodawców. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać przede wszystkim w niedostatecznej wiedzy z zakresu funkcjonowania PPE oraz braku nawyku oszczędzania. Nie bez znaczenia są także wysoki poziom bezrobocia, niewielkie zachęty podatkowe oraz skomplikowany proces tworzenia pracowniczych programów emerytalnych.

W świetle zmian demograficznych i społecznych emerytura pochodząca tylko z I i II filara może okazać się niewystarczająca do zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń emerytalnych. Dlatego też ważnym elementem przyszłego świadczenia powinny stać się pracownicze programy emerytalne działające w ramach III filara. W celu upowszechnienia formy grupowego oszczędzania należy przede wszystkim wprowadzić odpowiednie zachęty podatkowe. Istotną kwestią jest również podejmowanie właściwych działań edukacyjno-informacyjnych, żeby zwiększyć świadomość emerytalną Polaków. Uczestnicy systemu emerytalnego powinni mieć niezbędną wiedzę o gromadzeniu środków w ramach pracowniczych programów emerytalnych oraz korzyściach wynikających z uczestnictwa w programie.

## Literatura

- Dygas M., 2013, *Filar do kapitalnego remontu*, „Gazeta Bankowa” nr 2.
- Giarini O., 2009, *The Four Pillars, the Financial Crisis and Demographics – Challenges and Opportunities*, „The Geneva Papers” vol. 34, no. 4.
- Komisja Nadzoru Finansowego, 2014, *Sprawozdanie z działalności Komisji Nadzoru Finansowego w 2013 roku*, [http://www.knf.gov.pl/Images/2013\\_tcm75-37265.pdf](http://www.knf.gov.pl/Images/2013_tcm75-37265.pdf) (18.04.2014).
- Owczarek J., 2005, *Rzecznik Ubezpieczonych w systemie ubezpieczeń społecznych 2002-2005*, „Monitor Ubezpieczeniowy” nr 25.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., 2008, *Warunki rozwoju pracowniczych programów emerytalnych*, [w:] *Ubezpieczenia wobec wyzwań XXI wieku*, red. W. Ronka-Chmielowiec, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1197, Wrocław.
- Popiek M., Szymański M., 2012, *Pracowniczy program emerytalny. Czy to się opłaci?*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa.
- Raporty KNF o rynku pracowniczych programów emerytalnych za lata 2005-2012.
- Ronka-Chmielowiec W., 2002, *Ubezpieczenia. Rynek i ryzyko*, PWE, Warszawa.
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, 2014a, *Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w 2013 roku*, Warszawa.
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, 2014b, *Rynek otwartych funduszy emerytalnych w IV kwartale 2013 roku*, Warszawa.
- Ustawa budżetowa na rok 2014 z dnia 24 stycznia 2014 r., DzU z 2014 r., poz. 162.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych, DzU z 2004 r., nr 116, poz. 1207 z późn. zm.

Ustawa z dnia 21 lipca 2006 roku o nadzorze nad rynkiem finansowym, DzU nr 157, poz. 1119 z późn. zm.

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 roku o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, DzU z 1997 r., nr 139, poz. 934.

## **THE DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PENSION PROGRAMS MARKET IN POLAND**

**Summary:** The aim of the article is to characterize the employee pension programs market in Poland. The article describes the rules for creating and functioning of employee pension programs. The article presents the development of employee pension programs market in Poland between the years 1999 and 2012. Moreover, the article describes the factors hindering the development of employee pension programs market, such as: lack of habit of saving, lack of knowledge of employee pension programs functioning, high level of unemployment, low tax incentives and complicated procedures of creating employee pension programs. Retirement coming only from the first and second pillar may be insufficient to ensure an appropriate level of retirement benefits. Therefore, employee pension programs, acting in the third pillar, should become an important component of future benefits. First of all, changes in the tax system are necessary to intensify the development of employee pension programs. It is also important to take appropriate educational activities to increase Poles' awareness of pension.

**Keywords:** employee pension programs, pension schemes, premium.