

Rafał Rosiński

Politechnika Koszalińska

UDZIAŁ UBEZPIECZEŃ EMERYTALNYCH W KOSZTACH PRACY W POLSCE

Streszczenie: Obowiązujący system emerytalny zmienia punkt widzenia pracownika na koszty pracy oraz strukturę klina podatkowego w Polsce. Wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego jest ściśle uzależniona od wielkości odprowadzanych składek emerytalnych. Świadomość struktury składników kosztów pracy powinna się przyczynić do zrozumienia przez pracownika roli i wielkości składek emerytalnych zawartych w kosztach pracy oraz zachęcić do ubezpieczania się w ramach III filaru ubezpieczeń emerytalnych. Rola państwa w tym zakresie spoczywa na tworzeniu mechanizmu zachęt dla pracodawców do tworzenia pracowniczych programów emerytalnych.

Słowa kluczowe: koszt pracy, otwarty fundusz emerytalny, pracowniczy program emerytalny, indywidualne konto emerytalne.

1. Wstęp

Wraz z przeprowadzoną reformą ubezpieczeń społecznych w Polsce w 1999 r. zostały utworzone trzy filary ubezpieczeń emerytalnych. Obowiązkowy pierwszy filar ubezpieczeń emerytalnych jest oparty na systemie repartycyjnym, w którym środki gromadzone są w funduszu ubezpieczeń społecznych na indywidualnym koncie ubezpieczonego, drugi i trzeci filar ubezpieczeń emerytalnych jest oparty na systemie kapitałowym. Drugi filar ubezpieczeń emerytalnych jest obowiązkowym systemem kapitałowym, w którym środki gromadzone są w otwartych funduszach emerytalnych (OFE) i zarządzane przez Powszechnie Towarzystwa Emerytalne, natomiast trzeci filar ubezpieczeń emerytalnych jest dobrowolnym systemem ubezpieczeń emerytalnych. W ramach trzeciego filaru w Polsce wyodrębnia się zbiorową formę ubezpieczeń emerytalnych, tj. pracownicze programy emerytalne (PPE), oraz indywidualną formę ubezpieczeń emerytalnych, tj. indywidualne konta emerytalne (IKE).

Celem artykułu jest ukazanie zmiany relacji i sposobu spojrzenia pracownika na koszty pracy ponoszone przez pracodawcę oraz zmiany w strukturze płacowego klina podatkowego w Polsce.

2. Struktura kosztów pracy z punktu widzenia pracownika i pracodawcy

Koszty pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika możemy podzielić na koszty obowiązkowe (obligatoryjne), które pracodawca musi ponosić w związku z zatrudnieniem pracownika, oraz koszty nieobowiązkowe (fakultatywne), o których powstaniu pracodawca decyduje na zasadzie dobrowolności. Obowiązkowe koszty pracodawcy stanowią płacowe koszty pracy (wynagrodzenie netto) oraz pozapłacowe koszty pracy, czyli tzw. klin podatkowy (płacowy)¹. Na klin podatkowy składają się obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne (ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe), ubezpieczenie zdrowotne, składki na obowiązkowe fundusze celowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) oraz podatek dochodowy od osób fizycznych. Nieobowiązkowe koszty pracodawcy to składka na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne pracowników w ramach pracowniczych programów emerytalnych wchodząca w skład III filaru ubezpieczeń. Rozpatrywanie kosztów pracy i ich rozmiaru z punktu widzenia pracodawcy są często analizowane w literaturze przedmiotu. Poziom tych kosztów determinuje wysokość wynagrodzenia, wielkość zatrudnienia czy też formę zawierania umowy z pracownikiem. W skali międzynarodowej można zauważyć pewnego rodzaju konkurencję podatkową (płacową) pomiędzy krajami, mającą na celu przyciągnięcie kapitału zagranicznego poprzez zachętę wynikającą ze zmniejszonych kosztów pracy. Dla przykładu, według danych OECD w Irlandii klin podatkowy został zmniejszony o 10,8 punktu procentowego, biorąc pod uwagę lata 1996-2004².

Z drugiej strony koszty pracy ponoszone przez pracodawcę można rozpatrywać z punktu widzenia pracownika. Spojrzenie pracownika na koszty pracy zmieniło się wraz z przeprowadzoną w 1999 r. w Polsce reformą systemu emerytalnego. Analizując pozapłacowe koszty pracy z punktu widzenia pracownika, autor wyodrębnił trzy elementy składające się na jego strukturę i nazwał je: środki stanowiące dla pracownika odroczoną konsumpcję w czasie, lokata kapitału oraz środki pełniące rolę daniny publicznej (tzw. klin pracownika). Konsumpcja odroczona w czasie to składki emerytalne zgromadzone w ramach I i II filaru ubezpieczeń emerytalnych, a więc na indywidualnym koncie emerytalnym w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz na koncie emerytalnym w Otwartym Funduszu Emerytalnym. Środki zgromadzone przez ubezpieczonego w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego w ramach tych dwóch filarów ubezpieczeń będą stanowić przyszłe świadczenie emerytalne wypłacane w comiesięcznych cyklicznych okresach. Pewne kontrowersje może budzić fakt, że autor zaliczył do tej grupy składników pracy składkę na ubezpieczenie emerytalne zawartą w ramach I filaru, wiedząc o możliwości braku przyszłej konsumpcji

¹ Klin podatkowy w odniesieniu do wynagrodzeń nazywany jest przez niektórych autorów klinem płacowym, zob. [Balcerowicz 1999, s. 94].

² Zmiany wielkości klina podatkowego w krajach Unii Europejskiej przedstawione są w: [Rosiński 2008, s. 86-87].

tego świadczenia w przypadku śmierci ubezpieczonego przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Jednak z punktu widzenia przejrzystości klasyfikacji i podobieństwa świadczenia dokonany podział jest, według autora, słuszny. W przypadku II filaru możliwość skorzystania ze środków zgromadzonych na koncie emerytalnym posiadają osoby uposażone przez ubezpieczonego.

Lokatę kapitału stanowią środki zgromadzone w ramach III filaru ubezpieczeń emerytalnych i wystąpią one w strukturze kosztów pracy w momencie prowadzenia przez pracodawcę pracowniczego programu emerytalnego oraz przynależności pracownika do tego programu. Środki te gromadzone i inwestowane w formie:

- 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,
- zarządzania zagranicznego³

są wypłacane w momencie osiągnięcia 60 lat przez ubezpieczonego i stanowią wypłatę jednorazową⁴. Autor rozróżnił nazwę tej formy wypłaty świadczenia emerytalnego od nazwy zastosowanej dla świadczeń w ramach I i II filaru ubezpieczeń emerytalnych ze względu na dobrowolność uczestniczenia ubezpieczonego w tym programie oraz możliwość wypłaty jednorazowej w warunkach określonych przez ustawę.

Ostatnim elementem w strukturze kosztów pracy rozpatrywanych z punktu widzenia pracownika są środki pełniące funkcję daniny publicznej, nazwane przez autora klinem pracownika. Klin pracownika to wydatki związane z wynagrodzeniem, które pracodawca zobowiązany jest naliczać oraz odprowadzać. Nie pozostają one do dyspozycji pracownika w momencie wypłaty wynagrodzenia, a także nie są związane z wypłatą przysługującego świadczenia emerytalnego. Koszty zawarte w klinie pracownika to koszty związane z zadaniami, jakie wypełnia państwo w oparciu o zasadę solidarności społecznej, które mogą, lecz nie muszą się wiązać w przyszłości ze świadczeniem otrzymanym przez pracownika. Zaliczone do nich zostały następujące składniki: ubezpieczenie rentowe, wypadkowe, chorobowe, zdrowotne, podatek dochodowy od osób fizycznych, składka na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Oczywiście w razie wystąpienia określonej sytuacji ubezpieczony korzysta z tych form świadczeń, jak świadczenie chorobowe, wypadkowe, rentowe, zasiłek dla osób bezrobotnych czy też bezpłatna opieka zdrowotna, lecz nie ma to bezpośredniego przełożenia na wielkość środków potrącanych od wynagrodzenia pracownika jak w przypadku ubezpieczeń emerytalnych.

³ Artykuł 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU 2006, nr 157, poz. 1119 z późn. zm.

⁴ Artykuł 42, ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. ...

3. Analiza wielkości kosztów pracy w kontekście ubezpieczeń emerytalnych

W celu dokonania analizy kosztów pracy i obliczeń jej struktury wzięto pod uwagę dwa punkty odniesienia, tj. punkt widzenia pracodawcy oraz punkt widzenia pracownika. Podstawę obliczenia struktury kosztów pracy stanowić będzie przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w Polsce w roku 2008, które wynosiło 2943,88 zł⁵, natomiast wysokość składek będzie obliczona na podstawie stawek za rok 2009. W strukturze obliczanych kosztów pracy zawarty jest podatek dochodowy od osób fizycznych, którego wysokość dla wyliczanego wynagrodzenia kształtuje się w pierwszym progu podatkowym i wynosi 18% od podstawy opodatkowania⁶. Jest on pomniejszany o składkę na ubezpieczenie zdrowotne podlegającą odliczeniu od podatku dochodowego od osób fizycznych (7,75% podstawy wymiaru) oraz miesięczną kwotę wolną od podatku (46,33 zł), następnie składki na ubezpieczenia społeczne⁷, tj. ubezpieczenie emerytalne (pracodawca – 9,76% podstawy wymiaru, pracownik – 9,76% podstawy wymiaru), rentowe (pracodawca – 4,5% podstawy wymiaru, pracownik – 1,5% podstawy wymiaru), chorobowe (pracownik – 2,45% podstawy wymiaru) oraz wypadkowe (pracodawca – 1,8% podstawy wymiaru), ubezpieczenie zdrowotne⁸ (pracownik – 9% podstawy wymiaru) oraz obowiązkowa składka na Fundusz Pracy⁹ (pracodawca – 2,45% podstawy wymiaru) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych¹⁰ (pracodawca – 0,1% podstawy wymiaru). Koszty uzyskania przychodu ustalone są dla pracownika miejscowego zatrudnionego u jednego pracodawcy w ramach stosunku umowy o pracę i wynoszą 111,25 zł miesięcznie¹¹. Ponadto dobrowolna składka pracodawcy (składka podstawowa, którą finansuje pracodawca) w ramach pracowniczego programu emerytalnego została ustalona na podstawie wartości maksymalnej, która może zostać odprowadzona od wynagrodzenia pracownika, tj. 7% wynagrodzenia uczestnika¹². Obli-

⁵ Monitor Polski z 2009 r., nr 9, poz. 112. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 10 lutego 2009 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku 2008.

⁶ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, DzU 2000, nr 14 poz. 176 z późn. zm.

⁷ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, DzU 2008, nr 171, poz. 1056.

⁸ Ustawa z dnia 6 lutego 1997 r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, DzU 1997, nr 28, poz. 153 z późn. zm.

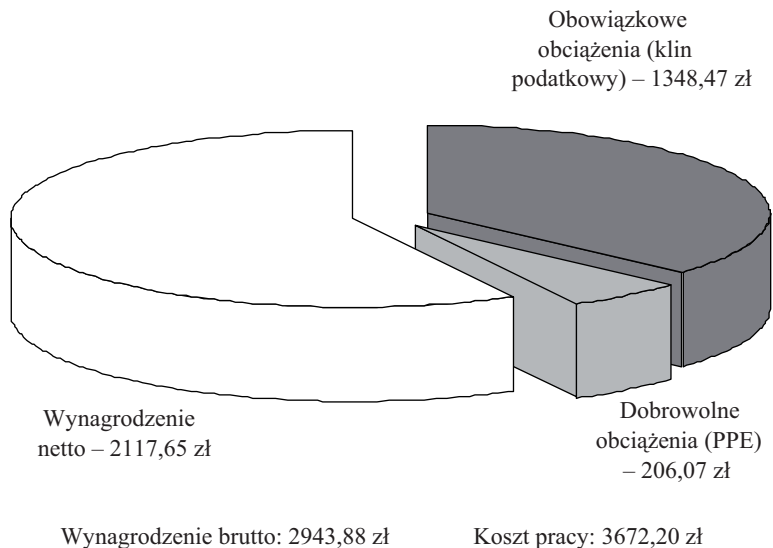
⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.

¹⁰ Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, DzU 1994, nr 1, poz. 1 z późn. zm.

¹¹ Stawki podane na podstawie danych Ministerstwa Finansów – www.mf.gov.pl (06.03.2009) oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – www.zus.pl (06.03.2009).

¹² Artykuł 24 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU 2006, nr 157, poz. 1119 z późn. zm.

czoną strukturę kosztów pracy z punktu widzenia pracodawcy przedstawiono na rys. 1, natomiast z punktu widzenia pracownika – na rys. 2.



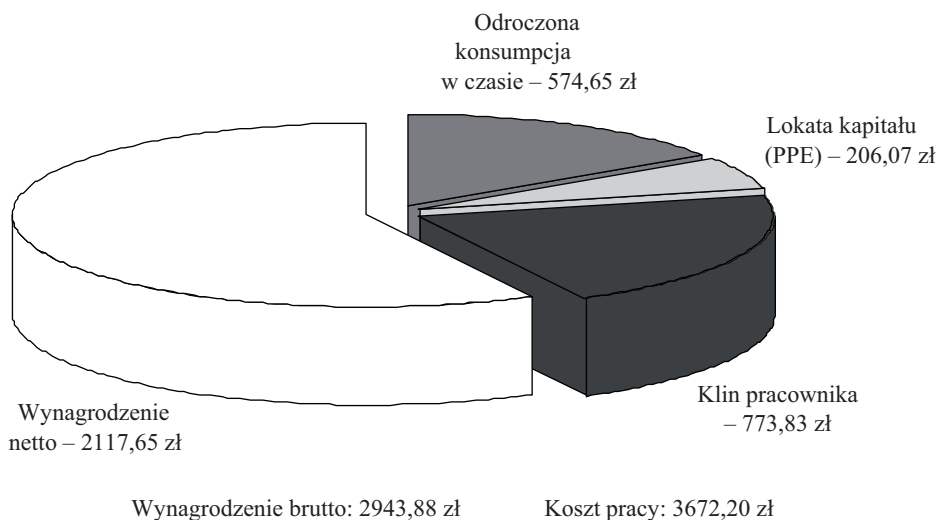
Rys. 1. Struktura kosztów pracy z punktu widzenia pracodawcy

Źródło: opracowanie własne.

Dokonując porównania struktury kosztów pracy, należy zwrócić uwagę na relację i wielkość kosztów, które mają inne znaczenie dla pracodawcy, a inne dla pracownika. Rozpatrując koszty pracy z punktu widzenia pracodawcy, można dokonać podziału na: obowiązkowe obciążenia, które wynikają z przepisów prawa, tj. kwota wypłacanego wynagrodzenia netto plus koszty zawarte w tzw. klinie podatkowym, co w wyliczonym przykładzie stanowi kwotę 3466,12 zł, oraz dobrowolne obciążenie pracodawcy związane z kosztami pracy, a więc udział w pracowniczych programach emerytalnych, co stanowi kwotę 206,07 zł. Łączne obciążenia kosztów pracy wynoszą więc 3672,20 zł, a jeżeli weźmiemy pod uwagę koszty pracy zawarte w klinie podatkowym i składce na PPE, to obciążenia z tego tytułu stanowią 42,33% dla przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2008 r.

Rozpatrywanie kosztów pracy z punktu widzenia pracownika przedstawia się w inny sposób, gdyż składki zawarte w obciążeniach pracy wiążą się ze świadczeniami, z których pracownik korzysta lub będzie korzystał w przyszłości. Typowa danina publiczna dla pracownika jest zawarta w nazwanym i zdefiniowanym przez autora klinie pracownika. Jeśli weźmie się pod uwagę przeciętne wynagrodzenie w gospodarce w roku 2008, to klin pracownika wyniesie 773,83 zł, co w stosunku do całkowitych kosztów pracy stanowi 21,07%. Pozostała część stanowiąca kwotę 2898,37 zł, a więc 78,93% kosztów pracy oraz 98,45% wynagrodzenia brutto stano-

wi: wartość obecną wypłacaną w formie miesięcznej w wynagrodzeniu netto (tj. 2117,65 zł) oraz wartość przyszłą postawioną do dyspozycji pracownika w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego, stanowiącą wypłatę jednorazową w ramach PPE (miesięczna lokata kapitału – 206,07 zł) oraz wypłatę ciągłą w ramach świadczenia emerytalnego (miesięczna odroczonego konsumpcja w czasie – 574,65 zł).



Rys. 2. Struktura kosztów pracy z punktu widzenia pracownika

Źródło: opracowanie własne.

Dokonana analiza wskazuje, że wysokość obciążenia pracownika zawarta w klinie pracownika jest na poziomie zbliżonym do nominalnej wysokości najniższej stawki podatku dochodowego od osób fizycznych. Świadomość struktury składników kosztów pracy powinna się przyczynić do zrozumienia przez pracownika roli i wielkości ubezpieczeń emerytalnych zawartych w obciążeniach pracy, które wynoszą 780,72 zł przy wynagrodzeniu brutto 2943,88 zł i stanowią 21,26% całkowitych kosztów pracy przy udziale pracodawcy w PPE oraz 16,58% bez udziału pracodawcy w PPE. Pełne uczestnictwo w oferowanych trzech filarach ubezpieczeń emerytalnych powinno się stać celem każdego pracownika i pracodawcy. Aby pracodawca zmierzał do tego celu, państwo powinno zachęcać do tworzenia pracowniczych programów emerytalnych. Jednym ze sposobów może być ulga podatkowa w podatku dochodowym od osób prawnych bądź fizycznych (w zależności od formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa), która przyczyniłaby się do zwiększenia liczby pracodawców oferujących swoim pracownikom udział w zbiorowej formie ubezpieczeń emerytalnych w ramach III filaru ubezpieczeń. Świadomość korzyści uczestnictwa pracownika w takim programie stałaby się zachętą i mobilizacją do poszukiwania odpowiedniego pracodawcy.

4. Podsumowanie

Obecnie obowiązujący system emerytalny ściśle uzależnia wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego od wysokości dochodów osiąganych przez pracownika. Największą część pozapłacowych kosztów pracy stanowią składki na ubezpieczenia emerytalne, których wielkość ma duże znaczenie dla przyszłego poziomu życia pracownika po przejściu na emeryturę. Dużą jest rola pracodawców w tym zakresie, gdyż to oni ustanawiają poziom wynagrodzenia pracownika oraz decydują o wprowadzeniu pracowniczych programów emerytalnych we własnym przedsiębiorstwie. Rola państwa w tej kwestii polega więc na tworzeniu dla pracodawców mechanizmu zachęt do ich udziału w pracowniczych programach emerytalnych.

Literatura

- Balcerowicz L., *Państwo w przebudowie*, Wydawnictwo Znak, Warszawa 1999.
- Monitor Polski z 2009 r., nr 9, poz. 112. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 10 lutego 2009 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku 2008.
- Rosiński R., *Polski system podatkowy. Poszukiwanie optymalnych rozwiązań*, Difin, Warszawa 2008.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, DzU 2008, nr 171, poz. 1056.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU 2006, nr 157, poz. 1119 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, DzU 2000, nr 14 poz. 176 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz U 1994, nr 1, poz. 1 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 lutego 1997 r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, DzU 1997, nr 28, poz. 153 z późn. zm.

SHARE OF PENSION INSURANCE IN LABOUR COSTS IN POLAND

Summary: The present pension system changes the point of view of an employee on labour costs as well as on the structure of the tax wedge in Poland. The amount of future pension is dependent on the amount of discharged pension contribution. The consciousness of structure of elements of labour costs should contribute to the understanding by an employee the meaning and amount of pension contribution included in labour costs as well as to encourage to insure oneself in the III pillar of pension insurance. The role of state in this range is to create mechanisms which would encourage employers to form workers' pension programmes.