

## Spis treści

<b>Słowo wstępne</b> .....	9
<b>Arkadiusz Babczuk:</b> Miękkie ograniczenia budżetowe jednostek samorządu terytorialnego .....	11
<b>Grażyna Borys:</b> Świadectwa pochodzenia jako instrument wspierający kogenerację .....	26
<b>Martina Černíková:</b> The Most Considerable Changes of the Tax Legislation in the Context of the Public Budgets Stabilization in the Czech Republic .....	35
<b>Jarosław Dziuba:</b> Wykorzystanie przychodów zwrotnych w gospodarce finansowej powiatów w Polsce .....	41
<b>Andrzej Koza:</b> Wsparcie ze środków publicznych przedsiębiorczości bezrobotnych osób niepełnosprawnych .....	53
<b>Damian Kubiak:</b> Zmiany na rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce .....	62
<b>Alina Majczyzna:</b> Rola Funduszu Dopłat w realizacji programów dopłat do kredytów mieszkaniowych .....	72
<b>Martina Prskavcová:</b> Tax Policy in Taiwan (Republic of China) .....	82
<b>Ivana Šimíková:</b> Mundell-Fleming Model and Maastricht's Fiscal Convergence Criteria: Fiscal and Budgetary Stabilization Need in the Context of EMU .....	91
<b>Jana Šmídová:</b> Is Contemporary Tax Book in the Czech Republic Really Tax Book? .....	96
<b>Melania Bąk:</b> Wartości niematerialne i prawne w aspekcie prawa bilansowego i podatkowego oraz Międzynarodowych Standardów Rachunkowości.....	102
<b>Zdeněk Brabec:</b> The Financial Evaluation of the Capital Project (Construction of the Minibike Circuit) .....	118
<b>Šárka Čechlovská:</b> Project Finance – an Alternative Method of Corporate Financing .....	127
<b>Marketa Dubová, Helena Jáčová, Marie Šimonová:</b> Analysis of E-learning Materials Benefits of Course „Selected Problems of Financial Management” for Different Target Groups of Users .....	132
<b>Olga Hasprová:</b> Comparison of Selected Items of Company and Insurance Company's Liabilities Balance Sheets .....	150
<b>Josef Horák:</b> Development of Czech Accounting from the End of 19 <sup>th</sup> Century until the Present Time .....	156
<b>Radana Hojná:</b> Costing and Its Usage in Product Management .....	162
<b>Helena Jáčová:</b> Assessment of Suitability of Selected Indicators for Specification of Economically Depressed Areas in the Liberec Region .....	169
<b>Joanna Kogut:</b> Wpływ zmian projektu ustawy o rachunkowości na rachunkowość jednostek gospodarczych .....	182
<b>Olga Malíková:</b> Leases of the Asset and its Depreciation – Differences in Reporting under the Czech Legislation and Standards IFRS .....	195

<b>Šárka Nováková:</b> Economic Aspects of the Ecological Risks Assessment of the Industrial Accident .....	205
<b>Magdalena Swacha-Lech:</b> Istota finansów behawioralnych .....	211
<b>Jacek Adamek:</b> PLS i jego odwzorowanie w produktach bankowości islamskiej na przykładzie kontraktu <i>musharakah</i> .....	221
<b>Elżbieta Hajduga:</b> Przegląd uwarunkowań rozwoju działalności reasekuracyjnej w Polsce .....	232
<b>Alicja Janusz:</b> Ekonomiczne przesłanki tworzenia sieci bezpieczeństwa pośredników finansowych .....	241
<b>Wojciech Krawiec:</b> Realizacja polityki inwestycyjnej polskich funduszy nieruchomości .....	252
<b>Robert Kurek:</b> Rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe zakładu ubezpieczeń – nowe podejście w Solvency II .....	265
<b>Teresa Orzeszko:</b> Zasady funkcjonowania rezerw na straty kredytowe w argentyńskich bankach .....	273
<b>Beata Owczarczyk:</b> Analiza porównawcza rozwoju działalności bancassurance we Francji, w Niemczech i w Polsce .....	289
<b>Agnieszka Ostalecka:</b> Metody przewycieżania kryzysu azjatyckiego – wybrane aspekty .....	300
<b>Małgorzata Solarz:</b> Upadłość konsumencka w wybranych krajach .....	311

## Summaries

<b>Arkadiusz Babezuk:</b> Soft Budget Constraints in Municipalities .....	25
<b>Grażyna Borys:</b> Certificates of Origin as the Cogeneration Supporting Instrument .....	34
<b>Martina Černíková:</b> Istotne zmiany w prawie podatkowym w kontekście stabilizacji budżetu Republiki Czeskiej .....	40
<b>Jarosław Dziuba:</b> Implementation of Recovered Revenues in Financial Economy of Districts in Poland .....	52
<b>Andrzej Koza:</b> The Public Funds for Support of Self-employment Among Handicapped Persons .....	61
<b>Damian Kubiak:</b> Changes on the Employee Pension Programs' Market in Poland .....	71
<b>Alina Majczyna:</b> The Meaning of Subsidy Fund in Financial Programmes to Support National Housing .....	81
<b>Martina Prskavcová:</b> Polityka podatkowa na Tajwanie (Republika Chińska) .....	89
<b>Ivana Šimíková:</b> Model Mundella-Fleminga oraz fiskalne kryteria konwergencji z Maastricht: potrzeba stabilizacji fiskalnej EMU .....	95
<b>Jana Šmídová:</b> Czy współczesna książka podatkowa w Republice Czeskiej jest rzeczywiście książką podatkową? .....	101
<b>Melania Bąk:</b> Intangible Assets in View of Balance and Tax Law and International Accounting Standards .....	116
<b>Zdeněk Brabec:</b> Finansowa ocena projektu kapitałowego (konstrukcja toru do minimotocykli) .....	126

---

<b>Šárka Čechlovská:</b> Finansowanie projektowe jako alternatywna metoda finansowania przedsiębiorstwa .....	131
<b>Marketa Dubova, Helena Jacova, Marie Simonova:</b> Analiza korzyści materiałów kursu e-learning „Wybrane problemy zarządzania finansowego dla różnych grup docelowych użytkowników” .....	149
<b>Olga Hasprová:</b> Porównanie wybranych elementów pasywów bilansów przedsiębiorstwa i firmy ubezpieczeniowej .....	155
<b>Josef Horák:</b> Rozwój rachunkowości w Czechach od końca XIX wieku do czasów obecnych .....	161
<b>Radana Hojná:</b> Kalkulacja kosztów i jej wykorzystanie w zarządzaniu produktem .....	168
<b>Helena Jáčová:</b> Ocena stosowności wybranych czynników do wyodrębnienia regionów słabiej rozwiniętych w regionie Liberca .....	181
<b>Joanna Kogut:</b> The Influence of Changes in Accountancy Act Draft on the Accountancy of Business Entities .....	194
<b>Olga Malíková:</b> Leasing aktywów i ich amortyzacja – różnice w sprawozdawczości według ustawodawstwa czeskiego i standardów IFRS .....	204
<b>Šárka Nováková:</b> Ekonomiczne aspekty pomiaru ryzyka ekologicznego wypadków przemysłowych .....	210
<b>Magdalena Swacha-Lech:</b> The Essence of the Behavioural Finance .....	220
<b>Jacek Adamek:</b> Profit and Loss Sharing and its Representation in Islamic Banking Products Based on the Example of <i>Musharakah</i> Contract .....	231
<b>Elżbieta Hajduga:</b> A Review of Reinsurance Development Causations in Poland .....	240
<b>Alicja Janusz:</b> Economic Indications for Creating Safety Networks of Financial Intermediaries .....	251
<b>Wojciech Krawiec:</b> The Realization of Investment Policy of the Polish Investment Fund .....	264
<b>Robert Kurek:</b> Technical-Insurance Provisions of an Insurance Company – New Attitude in Solvency II .....	272
<b>Teresa Orzeszko:</b> Loan Loss Provisioning in Argentinean Banks .....	288
<b>Beata Owczarczyk:</b> Comparative Analysis of the Development of Bancassurance Activity in France, Germany, and in Poland .....	299
<b>Agnieszka Ostalecka:</b> The Methods of Asian Crisis Overcoming – Chosen Aspects .....	310
<b>Małgorzata Solarz:</b> Consumer Insolvency in Selected Countries .....	322

**Damian Kubiak**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **ZMIANY NA RYNKU PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W POLSCE**

### **1. Wstęp**

Pracownicze programy emerytalne (PPE) funkcjonują w Polsce już ponad 7 lat. Pierwszy taki program powstał w październiku 1999 r. Zasadniczą przyczyną wprowadzenia regulacji prawnych przyświecających idei tworzenia programów było zachęcenie społeczeństwa polskiego do gromadzenia środków, z których w przyszłości mogą być wypłacane świadczenia emerytalne. Jak zatem przebiega tworzenie PPE i realizacja tego celu? Jak kształtuje się poziom uczestnictwa w PPE i jakie można zaobserwować tendencje z nim związane?

### **2. Regulacje prawne**

Pracownicze programy emerytalne to grupowa forma systematycznego oszczędzania na emeryturę. PPE stanowią zespół umów, które określają wzajemne relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, jakie powinny zachodzić w związku z prowadzeniem przez pracodawcę programu emerytalnego. Wyróżnia się tu umowę zakładową podpisywaną przez pracodawcę i reprezentację załogi, określającą warunki funkcjonowania programu, oraz umowę z instytucją finansową, określającą warunki inwestowania gromadzonych środków. W przypadku gdy kilku pracodawców tworzy jeden program emerytalny, co jest dozwolone przez ustawodawcę, w miejsce zakładowej umowy tworzona jest umowa międzyzakładowa. Prawo do uczestnictwa w programie przysługuje każdemu pracownikowi, który nie ukończył 70 roku życia i jest zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej przez 3 miesiące, jednak zakładowa umowa emerytalna może w tym zakresie wnieść inne ustale-

nia. W dniu złożenia programu do rejestracji prawo do uczestnictwa w nim musi obejmować co najmniej połowę załogi, a gdy pracodawca zatrudnia powyżej 500 osób, co najmniej jedną trzecią pracowników. Do programu może przystąpić również pracodawca tworzący PPE, jeżeli jest nim osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, wspólnik spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej, odpowiadający bez ograniczenia, który podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowym. Warto zaznaczyć, że umowa zakładowa nie może przewidywać dla uczestnictwa pracowników w programie żadnych innych warunków poza określonymi ustawą.

Obecnie funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych oraz warunki uczestnictwa w nich są uregulowane przez Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych<sup>1</sup>, która uchylała obowiązującą do 31 maja 2004 r. poprzednią ustawę z dnia 22 sierpnia 1997 r. Zmiany wprowadzone do ustawodawstwa miały na celu przede wszystkim zwiększenie popularności programów. Ustawodawca chciał osiągnąć ten cel poprzez uproszczenie procedur związanych z zakładaniem programów oraz ich administrowaniem.

W przypadku zakładania programów zrezygnowano z szeregu wymogów formalnych<sup>2</sup>, a przepisy dotyczące tworzenia programów o zasięgu ponadzakładowym zostały dopracowane. Znowelizowane przepisy uelastyczyły proces zarządzania programem poprzez dopuszczenie czasowego zawieszenia jego działania w sytuacjach wyjątkowych, zagrażających stabilności finansowej pracodawcy. Możliwa też stała się likwidacja programu za porozumieniem stron, pracodawcy i reprezentacji załogi. Powyższe zmiany miały na celu łagodzenie obaw pracodawców przed przyjęciem długoterminowego zobowiązania, które wynikało z utworzenia programu.

W zakresie form przewidzianych dla funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych ustawodawca, drogą nowelizacji ustawy ogłoszonej w 2005 r., wprowadził nową formę – zarządzanie zagraniczne. Było to podyktowane koniecznością harmonizacji polskich przepisów z prawem europejskim. Wprowadzono zatem pojęcie zarządzającego zagranicznego, którym mogła być instytucja finansowa posiadająca dowolną formę organizacyjno-prawną i mająca swoją siedzibę w jednym z państw UE, a zajmująca się gromadzeniem środków i ich lokowaniem z przeznaczeniem na cele emerytalne. Dopuszczono więc możliwość zawierania umów o zarządzanie PPE z podmiotami zagranicznymi, a pracodawcom międzynarodowym, którzy wcześniej uruchomili takie programy w innych krajach UE, stworzono możliwość wystosowania propozycji przystąpienia do nich, skierowanej do swoich pracowników zatrudnionych w polskich filiach, oddziałach itp. Nowe przepisy, choć nie dość jednoznacznie w odniesieniu do kilku sytuacji, uregulowały

<sup>1</sup> DzU 2004 nr 116, poz. 1207; 2005 nr 143, poz. 1202; 2006 nr 157, poz. 1119.

<sup>2</sup> W tym m.in. z konieczności podpisywania skomplikowanych umów z pracownikami. Po nowelizacji dokument ten zastępuje oświadczenie pracownika o chęci przystąpienia do programu.

również kwestie nadzoru nad instytucjami zarządzającymi programami emerytalnymi.

Przed nowelizacją ustawy o PPE z 2004 r. wielu pracodawców prowadzących je dla swoich pracowników korzystało z możliwości odliczenia kosztów związanych z finansowaniem składki na takie ubezpieczenie od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Pracodawcy, którzy w dalszym ciągu chcieli korzystać z takiej ulgi, zostali zobligowani do przekształcenia takich umów lub innych grupowych form gromadzenia środków na cele emerytalne w jedną z form pracowniczych programów emerytalnych.

Nowa ustawa o funkcjonowaniu PPE wprowadziła górny limit wysokości składki dodatkowej płaconej przez pracownika. Jej maksymalna wysokość od 2004 r. nie mogła przekroczyć trzykrotności maksymalnej dozwolonej kwoty wpłat na indywidualne konta emerytalne, co odpowiada 450% prognozowanego średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Kosmetyczne zmiany wprowadzone nowelizacją z 2005 r. wyłączały z tej reguły środki zasilające PPE, które pochodziły z wypłaty transferowej.

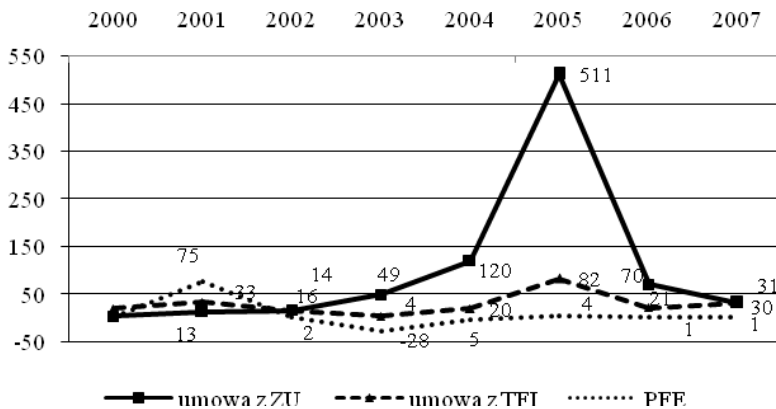
Od 2004 r. gromadzenie środków emerytalnych mogło odbywać się z wykorzystaniem indywidualnych kont emerytalnych (IKE). Pojawienie się na rynku IKE wymagało od ustawodawcy uregulowania wzajemnych relacji pomiędzy nimi a pracowniczymi programami emerytalnymi. Zaktualizowano zatem pojęcie wypłaty transferowej, która odtąd mogła być dokonywana także na indywidualne konto emerytalne. Jeśli pracownik będący członkiem PPE zmieniał pracodawcę na takiego, który nie prowadził programu emerytalnego, to zyskiwał możliwość przeniesienia środków na indywidualne konto. Stworzono także możliwość transferu środków w odwrotną stronę.

Zmiany w przepisach objęły także modyfikacje dotyczące programów z ochroną ubezpieczeniową. Ustawodawca wprowadził przepisy chroniące wartość środków zgromadzonych w ramach części kapitałowej takiej formy poprzez zakaz pokrywania kosztów ochrony ubezpieczeniowej środkami zgromadzonymi w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym. Dodatkowo ustalone zostały minimalne wartości podziału składki na część kapitałową, która wynosić miała nie mniej niż 85% składki, i część pokrywającą koszty ochrony ubezpieczeniowej w wysokości nie mniejszej niż 1% składki. Nowe przepisy zakazywały praktyk ustawiania lub zawieszania ochrony ubezpieczeniowej w przypadku niezapłacenia składek przez pracodawcę.

### **3. Rynek PPE w Polsce**

Pierwszymi w historii Polski pracowniczymi programami emerytalnymi były dwa programy założone 29 października 1999 r. – jeden utworzony przez SKARBIEC Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA, drugi przez Towarzy-

stwo Funduszy Inwestycyjnych Banku Handlowego SA.<sup>3</sup> Każdy z nich polegał na wnoszeniu składek do funduszy inwestycyjnych. W obu przypadkach instytucją administrującą PPE byli sami pracodawcy. W chwili zakładania programów towarzystwa te oferowały możliwość lokowania składek w tylko jednym funduszu inwestycyjnym. Pierwszym międzyzakładowym programem emerytalnym i programem, w którym pracodawca go tworzący nie był jednocześnie instytucją administrującą, był program utworzony 23 grudnia 1999 r. przez Krajową Spółdzielczą Kasę Oszczędnościowo-Kredytową z siedzibą w Sopocie.



Rys. 1. Liczba nowo utworzonych PPE w latach 2000-2007 według form

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 2; 3; 4; 5].

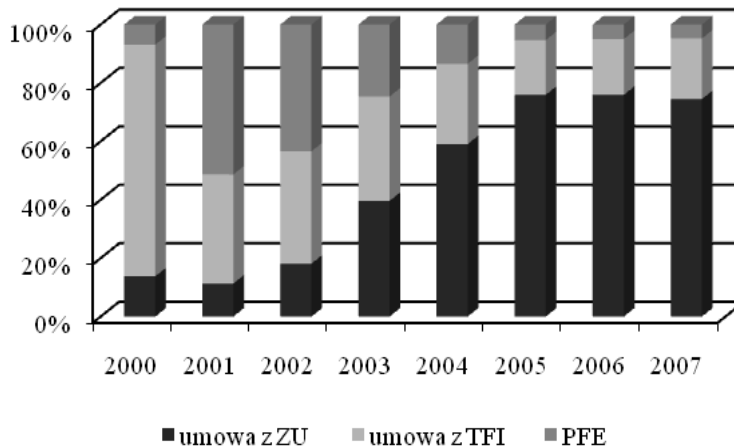
W prawie ośmioletniej historii funkcjonowania przepisów prawnych pozwalających na tworzenie pracowniczych programów emerytalnych zaobserwować można dwa podokresy, w których nastąpiło wzmożone, w porównaniu z okresami „sąsiednimi”, zainteresowanie tworzeniem PPE. Nastąpiło to w roku 2001 oraz w latach 2004-2005 (rys. 1). W pierwszym przypadku przyrost liczby programów wyniósł ponad 400%, w drugim natomiast odpowiednio 65 i blisko 175%. Znaczny wzrost liczby nowo utworzonych programów w roku 2001 jest efektem przeprowadzanych prac ustawodawczych, które miały na celu przede wszystkim doprecyzowanie ustawodawstwa z zakresu PPE. Nie bez znaczenia było także uporządkowanie przepisów. Bo mimo dość długiego okresu *vacatio legis* wspomniana ustawa nie była uzupełniona dostateczną ilością przepisów wykonawczych. Jak się okazało, wymagała ona także wielu zmian o charakterze fundamentalnym, koniecznych do pomyślnego

<sup>3</sup> Obecnie na skutek przekształceń własnościowych – zakupu 100% akcji Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych Banku Handlowego w Warszawie SA przez Legg Mason, Inc. – pracodawcą prowadzącym ten program jest Legg Mason Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA.

wdrożenia programów oraz ich rozwoju. Jedną z nich, wprowadzoną przez nowelizację z 2000 r.<sup>4</sup>, było ustanowienie przepisu mówiącego o opłacaniu składki podstawowej przez pracodawcę. Wcześniejsze zapisy przewidywały instytucję składki płaconej przez pracownika, co nie było czynnikiem zachęcającym do udziału w pracowniczych programach emerytalnych. Nowela zwiększyła również dostępność PPE, powiększając krąg potencjalnych uczestników także o pracowników niepełnoletnich.

Największy przyrost liczby nowo utworzonych pracowniczych programów emerytalnych nastąpił w roku 2005. Powstało wówczas o ponad 70% więcej programów aniżeli we wszystkich wcześniejszych latach od rozpoczęcia reformy emerytalnej.

Liczba PPE zmieniała się także na skutek ich wykreślenia z rejestru prowadzonego przez organ nadzoru. Powodem tego w wielu przypadkach było niedostosowanie zapisów zakładowej umowy emerytalnej oraz umowy z instytucją finansową do nowelizowanych przepisów. Przyczyną likwidacji części programów była też niekiedy trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy, który rezygnował z płacenia składek obowiązkowych, bez wnoszenia których PPE nie może istnieć. Jednak największa liczba wykreśleń z rejestru PPE była skutkiem przekształceń własnościowych dotyczących Telekomunikacji Polskiej SA. Spowodowało to pierwsze w historii spadki ogólnej liczby jakiegokolwiek formy PPE.



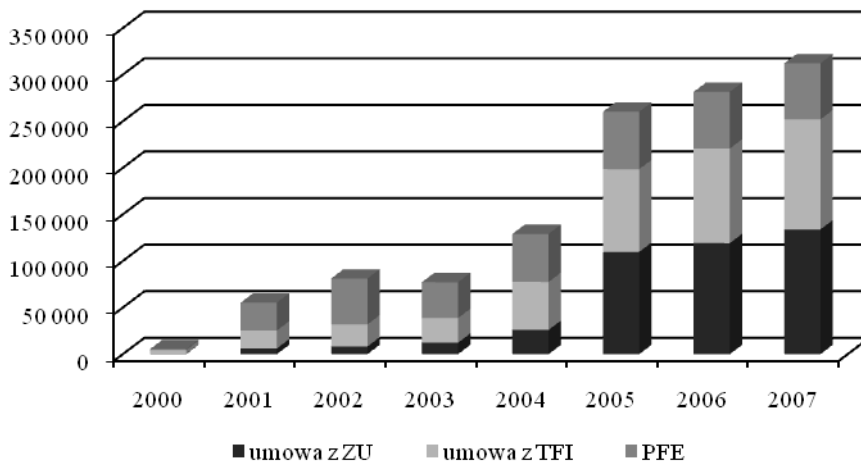
Rys. 2. Udział poszczególnych form PPE w latach 2000-2007 w ogólnej ich liczbie

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 2; 3; 4; 5].

<sup>4</sup> DzU 2000 nr 22, poz. 270. Akt prawny nieobowiązujący, uchylony ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.



W początkowych trzech latach funkcjonowania PPE najpopularniejszą formą było zawieranie umów z towarzystwami funduszy inwestycyjnych o wnoszeniu składek pracowników do funduszy inwestycyjnych. Tak rozwijający się trend został zakłócony pod koniec roku 2001, kiedy to wzrosła liczba tworzonych pracowniczych towarzystw emerytalnych zarządzających pracowniczymi funduszami emerytalnymi. Dużą rolę w tym procesie odegrała również Telekomunikacja Polska SA, tworząc ponad 60 programów w swoich zakładach terenowych. Dzięki temu w roku 2002 liczba pracowniczych funduszy emerytalnych znacznie przekraczała liczbę PPE prowadzonych w formie umów z TFI oraz ZU. W roku 2003 dotychczasowe tendencje wyboru formy PPE ponownie uległy zmianom. Wpływ na to miały dwa procesy. Po pierwsze, były to zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie Telekomunikacja Polska SA, które hurtowo likwidowało, za porozumieniem z pracownikami, wcześniej tworzone pracownicze programy emerytalne; po drugie, plany i w końcu zniesienie ulgi związanej z odliczeniem od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne wydatków ponoszonych na finansowanie składek z tytułu różnych form grupowych ubezpieczeń na życie. W efekcie opisanych zdarzeń najpopularniejszą formą PPE już w 2003 r. stało się grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, zyskując prawie 40% udziału w ogólnej liczbie PPE (rys. 2). W dalszych latach relacje te zmieniały się już na korzyść umów z zakładami ubezpieczeń. W roku 2004 wskaźnik ten zwiększył się do prawie 60%, a w latach 2005 i 2006 oscylował wokół 76%.



Rys. 3. Liczba członków poszczególnych form PPE w latach 2000-2006

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 2; 3; 4; 5].

Jedną z ważniejszych miar opisujących skuteczność wdrażania nowych rozwiązań systemowych z zakresu zabezpieczenia emerytalnego jest popularność rozwiązań mierzona liczbą osób, które z nich skorzystały. Od początku funkcjonowania systemu zaobserwować można tendencję wzrostową w odniesieniu do liczby uczestników PPE. Trend ten został zakłócony tylko w roku 2003. Spadek liczby uczestników w tym okresie można tłumaczyć likwidacją wielu pracowniczych towarzystw emerytalnych wynikających z restrukturyzacji prowadzących je zakładów.

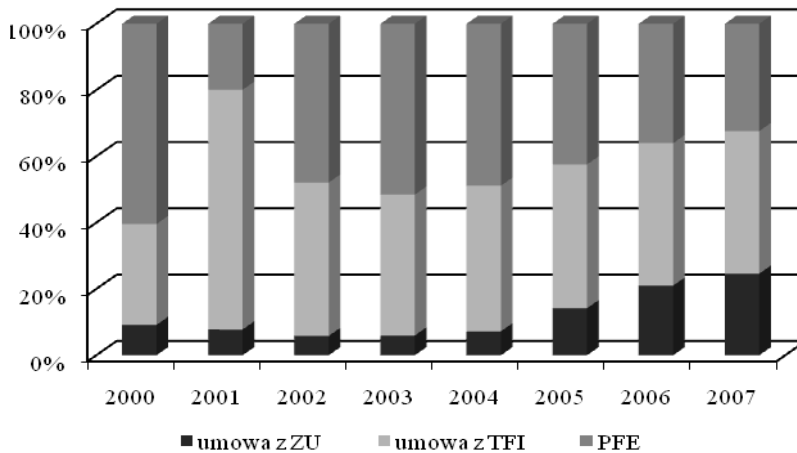
Największy wzrost liczby osób objętych pracowniczymi programami emerytalnymi nastąpił w roku 2005. Wówczas to liczba ta podwoiła się, przekraczając poziom 260 tys. osób. Było to wynikiem znacznego zwiększenia się programów w formie „ubezpieczeniowej” – liczba uczestników tej formy PPE w latach 2005-2006 zwiększyła się przeszło sześciokrotnie. Wzrost liczby członków PPE pokrywa się ze wzrostem wartości składek odprowadzanych w ramach programów. W latach 2003-2006 (tab. 1) średnioroczny przyrost wartości odprowadzanych składek kształtował się na poziomie ok. 60%. W największym stopniu, bo o ponad 200%, wzrosła wartość składek z tytułu umów z zakładami ubezpieczeń (z 25,65 mln w 2004 r. do 112,34 mln w 2005 r.), co było także efektem przekształcania przez pracodawców grupowych zakładowych polis na życie w pracownicze programy emerytalne.

Tabela 1. Składki odprowadzone w ramach PPE według form na koniec roku w latach 2000-2006 (w tys. PLN)

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Umowa z ZU	420	5861	16 215	29 867	55 513	167 852	394 324
Umowa z TFI	1392	54 428	128 510	213 169	337 883	512 864	805 848
PFE	2765	14 988	132 986	230 419	358 775	501 499	675 083
Ogółem	4576,49	75 277	277 711	473 454	752 170	1 182 215	1 875 256

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 2; 3; 4; 5].

Niepokojącym objawem jest to, że wskaźnik wyrażający średnią wartość zgromadzonych środków na koncie jednego uczestnika charakteryzuje się trendem malejącym. W roku 2003 przybrał on wartość ok. 6,5 tys./os., rok później była to już kwota poniżej 6 tys. zł. Największy spadek tego wskaźnika odnotować można w roku 2005, w którym to na dzień 31 grudnia wartość ta nie przekraczała 4,6 tys. zł. W roku 2006 wartość tego wskaźnika wzrosła do 6,6 tys. zł, co odwróciło niekorzystną tendencję.



Rys. 4. Udział wartości odprowadzanych składek według poszczególnych form PPE w latach 2000-2006

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 2; 3; 4; 5].

W roku 2005 wartość zgromadzonych składek we wszystkich pracowniczych programach emerytalnych przekroczyła granicę 1 mld zł. Po siedmiu latach od pojawienia się możliwości tworzenia pracowniczych programów wartościowo najwięcej składek zgromadzono w ramach programów zarządzanych przez TFI oraz PFE. W obu przypadkach systematycznie od 2002 r. odprowadzano składki o wartościach kilkakrotnie przewyższających wartości składek z pozostałej formy PPE. Obie formy mają też zbliżony (po ok. 42-43%) udział w całości środków zgromadzonych przez PPE. Znacznie gorzej wypadają programy zorganizowane w formie ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Kwota zgromadzonych w tej formie środków na koniec roku 2005 wynosiła ponad 167 mln zł i stanowiła tylko ok. 15% wartości ogółu środków zgromadzonych we wszystkich pracowniczych programach emerytalnych. Jest to liczba dość skromna, gdyż formą tą w 2006 r. objętych było ponad 40% ogółu uczestników, a PPE prowadzone w tej formie stanowią aż 76% wszystkich programów. Niski zatem udział środków zarządzanych przez zakłady ubezpieczeń jest skutkiem przekazywania przez pracodawców prowadzących PPE w tej formie systematycznie od roku 2001 składek o znacznie niższej wartości w porównaniu z pracodawcami prowadzącymi PPE w innych formach. Jeżeli chodzi o wartość składek dodatkowych uczestników wszystkich form PPE, to jest ona znikoma w porównaniu z wartością składek obowiązkowych. Ich udział we wszystkich przypadkach nie przekracza 6%.

Na koniec roku 2007 największą liczbą PPE zarządzał Powszechny Zakład Ubezpieczeń na Życie SA, prowadząc ponad 530 PPE w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Drugim najbardziej

popularnym podmiotem zarządzającym był Commercial Union Polska – Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie SA, który również w tej formie zarządzał 134 programami. W przypadku form PPE zarządzanych przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych największą liczbą programów (77) zarządzało ING Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA. Niewiele mniej, bo 60 programów, zarządzanych było przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU SA. Największą liczbą programów zorganizowanych w formie pracowniczych funduszy emerytalnych (15) zarządzało Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Nowy Świat SA.

#### 4. Podsumowanie

W założeniu ustawodawcy pracownicze programy emerytalne miały stanowić istotny trzon trzeciego filara skupiającego wszelkie dobrowolne formy gromadzenia oszczędności na cele emerytalne. Czy po prawie 8 latach funkcjonowania tych programów liczba uczestników przekraczająca 300 tys. to sukces? Z pewnością nie. Chociażby w porównaniu z „konkurencyjnymi” IKE, które prowadzi blisko 1 mln Polaków, a już z pewnością nie w porównaniu z ponad 12 mln klientów otwartych funduszy emerytalnych. Pracownicze programy wobec IKE lepiej wypadają tylko w porównaniu wielkości odprowadzanych składek. Z jednej strony, dlatego, że składkę podstawową do PPE płaci pracodawca, z drugiej jednak limit wpłat dobrowolnych jest trzykrotnie wyższy aniżeli w przypadku IKE. Zbyt mała liczba osób, które przystąpiły do pracowniczych programów emerytalnych, to wciąż efekt obaw pracodawców co do podejmowania długoterminowych zobowiązań i konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z prowadzeniem programów. Czynnikiem, który istotnie osłabił zainteresowanie programami, była dekoniunktura gospodarcza w okresie początku ich funkcjonowania oraz głęboka niestabilność i przejrzystość przepisów prawnych.

Barierą rozwoju rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce jest brak kampanii edukacyjnej o takim nasileniu, jakie towarzyszyło wejściu na rynek otwartych funduszy emerytalnych (OFE). I choć w przypadku OFE instytucje zarządzające istotnie nasiliły swoje kampanie reklamowe, gdyż musiały w stosunkowo krótkim czasie pozyskać jak największą liczbę klientów, którzy przecież z tytułu przystąpienia do funduszu nie ponosili żadnych kosztów, to w przypadku PPE zadanie uświadamiania społeczeństwa powinno w długim okresie przyjąć na siebie samo państwo. Do chwili obecnej nie przeprowadzono spójnej i długookresowej akcji w tym zakresie.

Do tej pory nie są w pełni przejrzyste przepisy, na mocy których można by tworzyć PPE w podmiotach działających w sferze budżetowej. Wielu analityków uważa, że dotychczas stosowane zachęty nie są dostatecznie wyraziste. Postuluje się coraz częściej wystosowanie ulg podatkowych, co pozwoliłoby na zmniejszenie

uciążliwości ponoszenia składek podstawowych dla pracodawców, których sytuacja finansowa ma istotny wpływ na podjęcie decyzji o utworzeniu programu.

Coraz częściej w dyskusji nad PPE pojawiają się głosy optymistyczne co do rozwoju rynku PPE. Są one związane z ogólną poprawą koniunktury gospodarczej, co pozwala pracodawcom na zwiększanie wynagrodzeń. Pojawiła się także sytuacja, której twórcy reformy emerytalnej raczej przewidzieć nie mogli. Masowe wyjazdy Polaków za granicę w poszukiwaniu pracy zwiększyły konkurencję na rodzimym rynku pracy. Pracodawcy coraz częściej muszą nie tylko konkurować o wykwalifikowaną kadrę, ale również intensywnie jej poszukiwać. Pracownicze programy emerytalne mogą się więc stać istotnym elementem systemu wynagradzania personelu czy też zarządzania nim.

## Literatura

- [1] Rocznik Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych 2002, Raport Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych.
- [2] Rocznik Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych 2003, Raport Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych.
- [3] Rocznik Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych 2004, Raport Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych.
- [4] Rocznik Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych 2005, Raport Komisji Nadzoru Finansowego.
- [5] Rocznik Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych 2006, Raport Komisji Nadzoru Finansowego.
- [6] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU 2004 nr 116, poz. 1207; zm. DzU 2005 nr 143, poz. 1202; 2006 nr 157, poz. 1119.
- [7] Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, DzU 1997 nr 139, poz. 932; z późn. zm. (nieobowiązująca).

## CHANGES ON THE EMPLOYEE PENSION PROGRAMS' MARKET IN POLAND

### Summary

Employee pension programs (PPE) are voluntary forms of saving for old age and can be participated on the Polish market since 1999. They are regulated by the Act on Occupational Pension Programmes of April 20<sup>th</sup> 2004. PPE is maintained as one of four following forms of agreements: with an investment fund, with an insurance company, with an employee pension society or with a foreign managing entity.

At present, PPEs are not so popular in Poland. There are around 0.3 million of participants in Poland. Amount of savings exceeded 1.8 billion of PLZ which equals amount 6.6 thousand PLZ per participant. This is much less than the Polish government's expectations.