

# DETERMINANTY ROZWOJU PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W POLSCE W ŚWIETLE BADAŃ OPINII PRACODAWCÓW

Marek Szczepański  
Tomasz Brzęczek  
Politechnika Poznańska

## WPROWADZENIE

Z różnych symulacji wysokości przyszłych świadczeń w nowym systemie emerytalnym w Polsce wdrażanym od 1999 r. wynika, że stopa zastąpienia (relacja emerytury do ostatniego wynagrodzenia z pracy) wyniesie dla mężczyzn przechodzących na emeryturę w wieku 65 lat w wariacie optymistycznym około 60%, a dla kobiet, których ustawowy wiek emerytalny wynosi 60 lat, zaledwie około 40% (Szumlicz 2005, s. 266; UNFE 2002, s. 18–19)<sup>1</sup>. Oznacza to, że po zakończeniu aktywności zawodowej przyszli emeryci odczują znaczące obniżenie dochodów. Sposobem na zapalenie powstałej luki finansowej powinno być systematyczne gromadzenie dodatkowych oszczędności emerytalnych. W tej sytuacji jak najwięcej przyszłych emerytów powinno uczestniczyć w dodatkowym, dobrowolnym III filarze systemu emerytalnego.

Zbiorową formą oszczędzania na dodatkową emeryturę są pracownicze programy emerytalne (PPE). Możliwość tworzenia takich programów istnieje od 1999 r.<sup>2</sup>. Problem polega na tym, że dotychczasowy rozwój PPE jest bardzo powolny, dalece niewystarczający w stosunku do potrzeb związanych z dodatkowym zabezpieczeniem finansowym na starość milionów przyszłych emerytów. Do tej pory powstało niewiele ponad 1000 pracowniczych programów emerytalnych, w których uczestniczy 281,5 tys. pracowników<sup>3</sup>. Zaledwie około 1% pracodawców oferuje swoim pracownikom możliwość oszczędzania w zakładzie pracy na dodatkową emeryturę.

Również indywidualne konta emerytalne (IKE), nie związane z zakładem pracy, dostępne od września 2004 r.<sup>4</sup>, nie cieszą dużym zainteresowaniem. Powstało do tej pory około 886,5 tys. rachunków IKE (stan z 30 września 2007 r.). Z tej formy oszczędzania na dodatkową emeryturę korzysta zaledwie około 6% ogółu uprawnionych. Dla porównania: liczba rachunków w obowiązkowych Otwartych Funduszach Emerytalnych – OFE (II filar) przekroczyła już 13 mln, a wartość zgromadzonych w nich aktywów 142,8 mld zł.

Przyczyny niedorozwoju III filara systemu emerytalnego wymagają niewątpliwie pogłębionej analizy zarówno od strony koncepcyjnej, jak i badań empirycznych. O ile to zjawisko w Polsce jest faktem, z którym trudno dyskutować, o tyle w literaturze przedmiotu nie ma zgody co do jego przyczyn i ewentualnych środków zaradczych.

Nie ulega wątpliwości, że o powodzeniu PPE decyduje w dużej mierze postawa pracodawców, gdyż bez ich woli i zaangażowania żaden zakładowy system emerytalny nie powstanie. W Polsce nie występuje praktycznie presja na tworzenie zakładowych systemów oszczędzania na dodatkową emeryturę ze strony pracowników i ich organizacji (zwłaszcza związków zawodowych). Część PPE, zwłaszcza w sektorze energetycznym, objęta została zbiorowymi układami

pracy. Jednakże ta forma regulacji stosunków pracy nie odgrywa w Polsce tak istotnej roli w rozwoju zakładowych systemów emerytalnych, jak w innych państwach UE.

Jakie czynniki determinują faktycznie podejmowanie przez pracodawców decyzji o tworzeniu zakładowego systemu emerytalnego i o wyborze konkretnej formy PPE? Co należałoby zrobić, aby więcej pracodawców uruchamiało tak bardzo potrzebne programy emerytalne dla swoich pracowników? Odpowiedzi na te i wiele innych podobnych pytań wymagają przeprowadzenia i cyklicznego powtarzania badań empirycznych.

Autorzy niniejszego artykułu przeprowadzili takie badania na próbie reprezentatywnej wybranych przedsiębiorstw prowadzących PPE.

## ZAŁOŻENIA, CELE I METODY BADAŃ

Celem badań było zidentyfikowanie czynników, które rzeczywiście zadecydowały o podjęciu decyzji o uruchomieniu PPE przez tych nielicznych pracodawców, którzy dokonali takiego wyboru. Chodziło także o określenie hierarchii ważności tychże czynników dla respondentów (problem istotnościowy).

Celem badań było również ustalenie, jakie czynniki zadecydowały o wyborze jednej z czterech dostępnych form PPE:

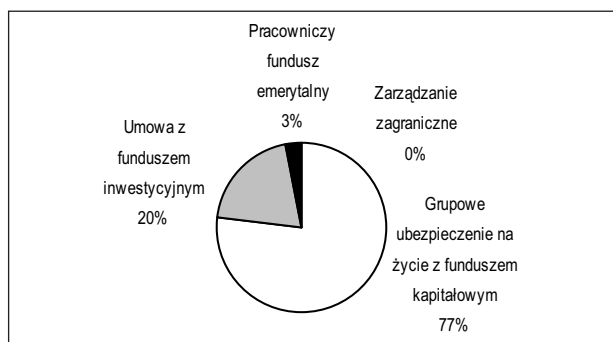
- pracowniczy fundusz emerytalny,
- umowa o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- PPE w formie zarządzania zagranicznego.

Dodatkowym celem badań było poznanie opinii przedsiębiorców zaangażowanych w prowadzenie PPE na temat obecnej konstrukcji prawnej i bodźców ekonomicznych ze strony państwa, kierowanych do pracodawców prowadzących tego typu programy emerytalne i do ich uczestników oraz co do ewentualnych pożądaných kierunków modyfikacji PPE.

Badanie przeprowadzone zostało w listopadzie i grudniu 2007 r. metodą ankiety telefonicznej, wspomaganą programem informatycznym służącym do prowadzenia wywiadu i rejestracji odpowiedzi, na próbie reprezentatywnej 100 przedsiębiorstw zarejestrowanych w Polsce, wybranych z 1101 firm prowadzących w tym czasie PPE<sup>5</sup>. Maksymalny błąd oceny frakcji przedsiębiorstw prowadzących PPE mieścił się w przedziale 11,6%–13% (poziom istotności 0,01).

Za podstawowe kryteria doboru próby badawczej przyjęto: wybraną formę prowadzenia PPE oraz położenie geograficzne firmy prowadzącej PPE (proporcjonalnie do liczby programów działających w poszczególnych województwach).

Wykres 1. *Formy prowadzenia PPE w badanych przedsiębiorstwach*



Udział poszczególnych form PPE w próbie badawczej odpowiada ich rozkładowi w całej zbiorowości statystycznej (czyli we wszystkich PPE działających w Polsce)<sup>6</sup>.

Dobór próby nie był losowy, ale ukierunkowany tak, aby próba była reprezentatywna ze względu na zróżnicowanie branżowe, terytorialne i skalę działania przedsiębiorstw prowadzących PPE. Respondentami były osoby, które uczestniczyły w podejmowaniu decyzji o uruchomieniu tych programów i odpowiedzialne za jego dalszą realizację (właściciele – w przypadku mikrofirm i małych przedsiębiorstw oraz prezesi, dyrektorzy firm, dyrektorzy ds. finansów lub dyrektorzy/kierownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi).

Tabela 2. *Zróżnicowanie badanych przedsiębiorstw (liczebność przedsiębiorstw o różnych kategoriach cechy)*

Przedsiębiorstwa	Liczba
<b>Przedmiot działalności firmy</b>	
Produkcja	34
Usługi marketingowe	0
Usługi finansowe	6
Usługi produkcyjne	9
Usługi logistyczne	3
Budownictwo	3
Transport	3
Handel	10
Inne	32
<b>Liczba zatrudnionych</b>	
Do 9 osób	11
Od 10 do 49 osób	16
Od 50 do 249 osób	51
250 osób i więcej	21
<b>Forma własności</b>	
Państwowa	28
Prywatna z kapitałem krajowym	34
Prywatna z kapitałem zagranicznym	7
Inna	30
<b>Forma prawna</b>	
Spółka handlowa	70
Spółdzielnia	14
Spółka cywilna	4
Fundacja	5
Stowarzyszenie	1
Organizacja społeczna	0
Inna	0

Źródło: opracowanie własne.

W badaniach uczestniczyły zarówno duże przedsiębiorstwa (zatrudniające powyżej 250 pracowników), jak i firmy zaliczane do sektora małych i średnich przedsiębiorstw (tab. 1).

## WYNIKI BADAŃ

W badaniu zbadano istotność wpływu wybranych czynników na uruchomienie PPE w przedsiębiorstwie (wykres 2). Znacząca większość przedsiębiorców za bardzo ważne przyczyny uruchomienia PPE uważa: chęć zatrzymania pracowników w przedsiębiorstwie, zabezpieczenie emerytalne pracowników, budowę pozytywnego wizerunku firmy, kulturę organizacyjną oraz korzyści ekonomiczne i podatkowe. Czynniki, które dla około połowy przedsiębiorstw są ważną przyczyną uruchomienia PPE, a dla pozostałych nie mają znaczenia, to: chęć uzyskania przewagi konkurencyjnej oraz promocja i akwizycja PPE prowadzona przez instytucje finansowe.

Zbadano także hierarchię ważności tych czynników. Najważniejszą przyczyną uruchomienia PPE w około 40% przypadków była troska pracodawców o zabezpieczenie emerytalne pracowników. Zdecydowanie rzadziej, bo w około 14% przypadków, najważniejszą przyczyną była chęć zatrzymania pracowników w przedsiębiorstwie. Około 15% przedsiębiorstw nie potrafi wskazać jednego czynnika, a kolejne 15% wskazuje różne czynniki specyficzne dla nich. Przedsiębiorcom często było trudno wskazać drugą ważną przyczynę, a wśród podanych przeważało zabezpieczenie emerytalne lub zatrzymanie pracowników. Podobne odpowiedzi uzyskano pytając o trzecią przyczynę.

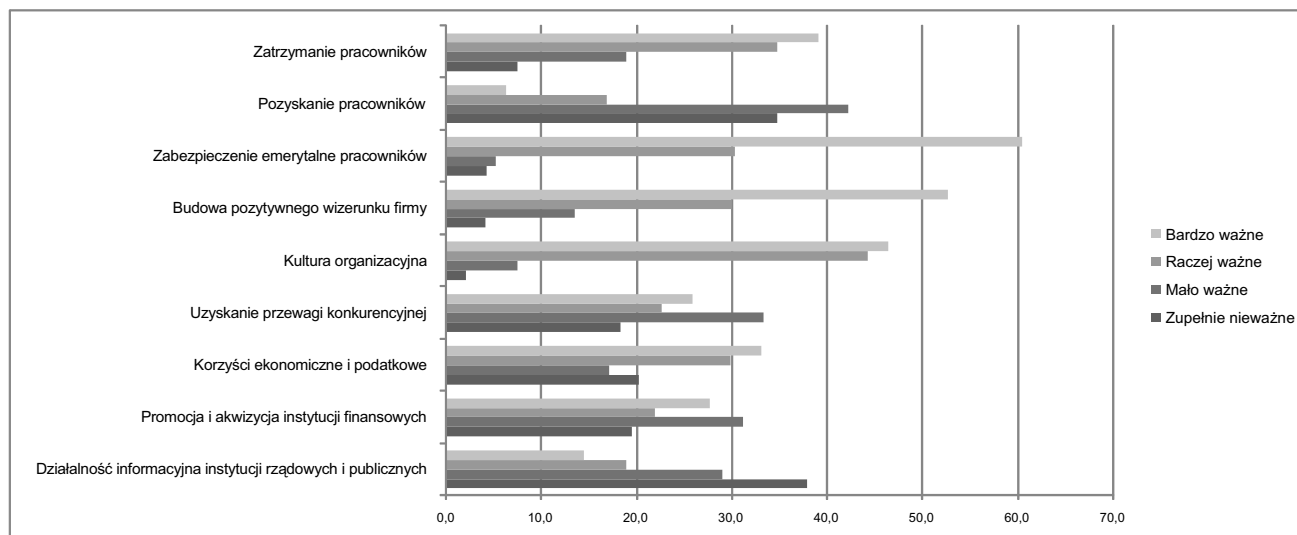
Zadna z firm nie prowadziła PPE w formie zarządzania zagranicznego. Do tej pory nie zarejestrowano w Polsce żadnego programu w tej formie. Przyczyny tego stanu rzeczy wymagają osobnych badań. Być może jednym z powodów jest to, że zagraniczne firmy zarządzające zakładowymi systemami emerytalnymi nie spopularyzowały wystarczająco oferty swoich usług dostosowanej do potrzeb polskiego rynku.

Można przypuszczać, że dla wielu firm impulsem do utworzenia PPE była wymuszona zmianami ustawowymi konieczność przekształcenia innych form grupowego oszczędzania w takie programy w celu zachowania preferencji, polegającej na zwolnieniu oszczędności gromadzonych w programie z obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Motyw ten mieści się w szerszej kategorii korzyści ekonomicznych i podatkowych, uwzględnionych w badaniu.

W odniesieniu do wielkich korporacji międzynarodowych, które utworzyły 2 z 5 działających pracowniczych funduszy emerytalnych, do czynników specyficznych dla tej grupy firm zaliczyć można m.in. postanowienia umów prywatyzacyjnych dotyczące pakietów socjalnych, politykę zarządzania zasobami ludzkimi czy też chęć zapewnienia pracownikom świadczeń podobnych do tych oferowanych przez bezpośrednich konkurentów<sup>7</sup>.

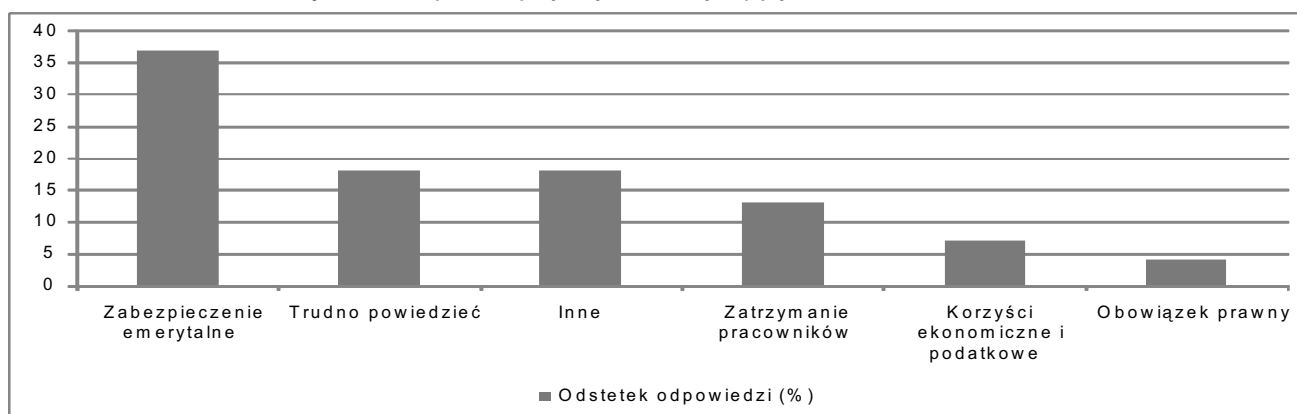
Kolejna grupa pytań ankietowych pozwoliła na uchwycenie czynników wpływających na kształtowanie zakładowych systemów emerytalnych, a więc na wybór jednej z dostępnych, dopuszczalnych prawnie form prowadzenia PPE w zakładzie pracy. W badaniach ustalono hierarchię ważności czynników decydujących o wyborze tej formy.

Wykres 2. Istotność wpływu (%) wybranych czynników na uruchomienie PPE w przedsiębiorstwie



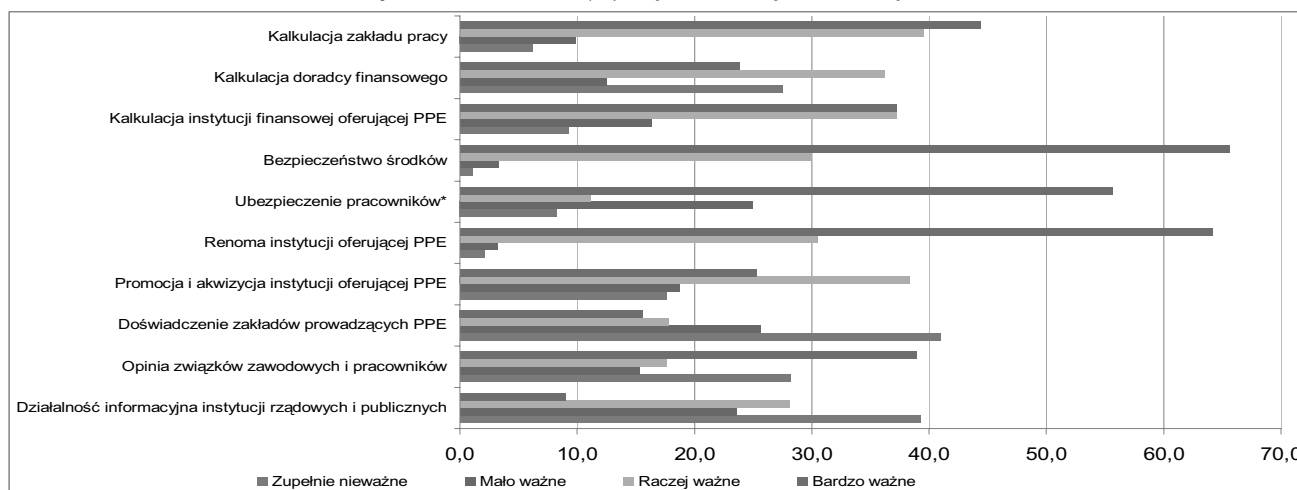
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3. Najważniejszy czynnik decydujący o uruchomieniu PPE



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 4. Istotność (%) czynników wyboru formy PPE



\* Dotyczy przedsiębiorstw prowadzących PPE w formie umowy ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym.

Źródło: opracowanie własne.

Dla znaczącej większości przedsiębiorstw bardzo ważne są takie czynniki wyboru formy PPE, jak: bezpieczeństwo środków, renoma instytucji oferującej PPE, kalkulacja zakładu pracy i instytucji finansowej oferującej PPE. Około 60% przedsiębiorstw uznaje kalkulację niezależnego doradcy finansowego, promocję i akwizycję instytucji oferującej PPE oraz opi-

nie związków zawodowych i pracowników za ważne czynniki.

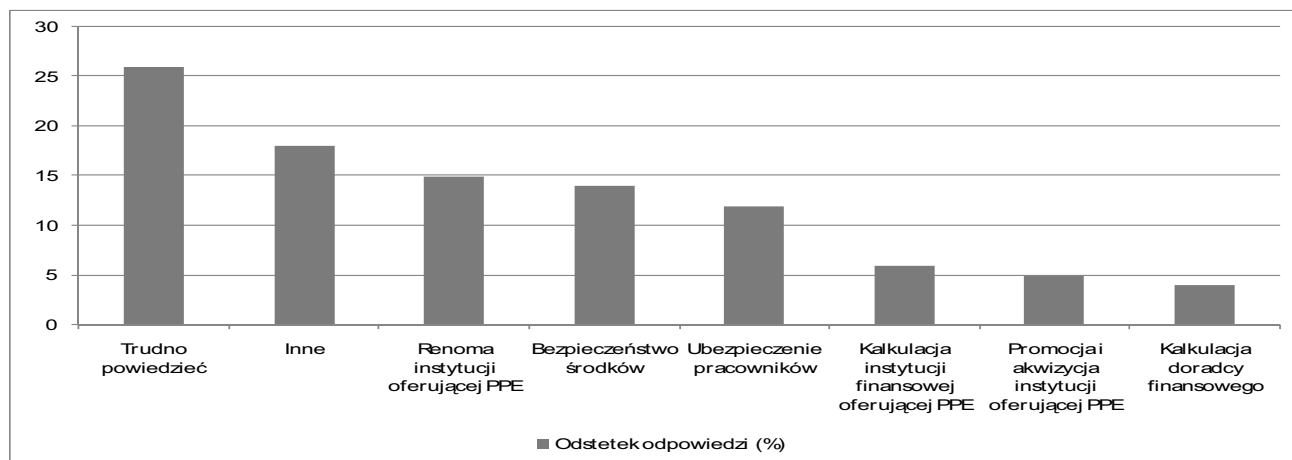
Wybierając formę PPE, większość przedsiębiorstw nie przywiązuje wagi do doświadczeń zakładów prowadzących już takie programy i działalności informacyjnej instytucji rządowych i publicznych. Zdecydowana większość przedsiębiorstw prowadzących

programy emerytalne w formie ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym przywiązuje znaczącą wagę do możliwości ubezpieczenia pracowników. Który z ważnych czynników wyboru formy PPE był najważniejszy dla przedsiębiorstw?

Ponad 25% respondentów nie potrafiło wskazać najważniejszego czynnika – według nich wszystkie ma-

ją znaczenie. Dla 18% najważniejsze okazały się czynniki specyficzne dla danej firmy, określone kategorią inne. Często najważniejszym czynnikiem wyboru formy były renowa instytucji oferującej i bezpieczeństwo środków. Podobnie odpowiadano na pytanie o drugi i trzeci czynnik brany pod uwagę przez przedsiębiorstwa.

Wykres 5. Najważniejszy czynnik wyboru formy PPE



Źródło: opracowanie własne.

Badania dają także pogląd na opinie przedsiębiorców na temat warunków i perspektyw prowadzenia PPE w Polsce ze względu na wsparcie państwa, przepisy, korzyści ekonomiczne i podatkowe. Ponad 65% badanych przedsiębiorstw ocenia, że dotychczasowa polityka instytucji rządowych w zakresie PPE była właściwa. Blisko 58% przedsiębiorstw uważa, że konstrukcja PPE zapewnia wybór optymalnej formy oszczędzania na emeryturę, około 90% przedsiębiorstw wskazuje na potrzebę wprowadzenia ulg podatkowych dla pracownika wnoszącego składki do takich programów, a 93% chciałoby preferencji podatkowych dla pracodawców.

Blisko 100% firm uznaje opłacanie składki podstawowej przez pracodawcę za rozwiązanie właściwe. Około 84% uważa, że osiąga korzyści z prowadzenia PPE, blisko 65% uznaje PPE za skuteczne narzędzie prowadzenia polityki kadrowej, a tylko 30% przewiduje popularyzację tych programów wśród przedsiębiorstw.

Badani przedsiębiorcy, wbrew obiegowym opiniom, nie są nastawieni zdecydowanie krytycznie wobec dotychczasowej polityki państwa dotyczącej zakładowych systemów emerytalnych, a nawet dostrzegają dla siebie wymierne korzyści z prowadzenia PPE. Szczegółowe pytania dotyczące oceny obowiązujących przepisów i stosowanych procedur związanych z rejestracją i prowadzeniem PPE wskazują jednak na znaczną polaryzację opinii. Blisko 42% przedsiębiorstw sądzi, że obowiązujące przepisy o PPE są właściwe, ale ponad połowa oczekuje ich uproszczenia (26,5%) i odbiurokratyzowania prowadzenia tych programów (31,6%). Przedsiębiorstwa mają postulaty w tym zakresie: 43% przedsiębiorstw oczekuje uproszczenia procedur rejestracji PPE, 18,8% – uproszczenia i ograniczenia sprawozdawczości, a 38,5% nie widzi potrzeby zmian.

Autorzy badań na podstawie obliczeń statystycznych starali się odpowiedzieć na pytanie, czy istnieje korelacja między czynnikami, które wpłynęły na de-

cyzje przedsiębiorców o utworzeniu PPE, a czynnikami, które zadecydowały o wyborze określonej formy programu emerytalnego w zakładzie pracy. Wyróżniono 10 potencjalnych przyczyn uruchomienia i 11 potencjalnych czynników decydujących o wyborze formy PPE i mierzono istotność ich wpływu na PPE. Wszystkie te cechy są jakościowe stopniowalne i nadano im odpowiednie rangi. Policzono więc współczynniki korelacji rang Spearmana dla każdej możliwej pary spośród tych 21 cech. Ustalono umiarkowaną dodatnią korelację chęci zatrzymania pracowników i chęci materialnego zabezpieczenia ich na starość (współczynnik Spearmana 0,47; poziom istotności 0,001).

Stwierdzono dosyć silną dodatnią korelację istotności kalkulacji instytucji oferującej PPE i istotności renowy tej instytucji (współczynnik Spearmana 0,572; poziom istotności 0,001). Jeśli przedsiębiorstwo kierowało się kalkulacją instytucji oferującej PPE, to pod warunkiem, że instytucja oferująca miała wysoką renowę. Wykryto również znaczącą dodatnią korelację istotności wpływu działalności informacyjnej instytucji publicznych na uruchomienie i formę PPE (współczynnik Spearmana 0,548; poziom istotności 0,001). Jeśli działalność informacyjna instytucji publicznych miała wpływ na uruchomienie, to i na wybór formy PPE. Na ogół jednak nie miała wpływu ani na jedno, ani na drugie.

Nasuwa się pytanie, czy istnieją istotne różnice opinii między badanymi przedsiębiorstwami związane z wielkością firmy (mierzoną standardowo liczbą zatrudnianych pracowników). Wyróżniono 4 kategorie rozmiarów przedsiębiorstw: mikro, małe, średnie i duże (liczność tych kategorii podano w tab. 1). Policzono współczynniki korelacji rang Spearmana rozmiaru przedsiębiorstwa z 21 przyczynami uruchomienia PPE, czynnikami wyboru formy tych programów oraz z 7 stopniowanymi ocenami rozwiązań i propozycji w zakresie funkcjonowania PPE. Wykryto tylko jedną umiarkowaną silną korelację rozmiarów przedsię-

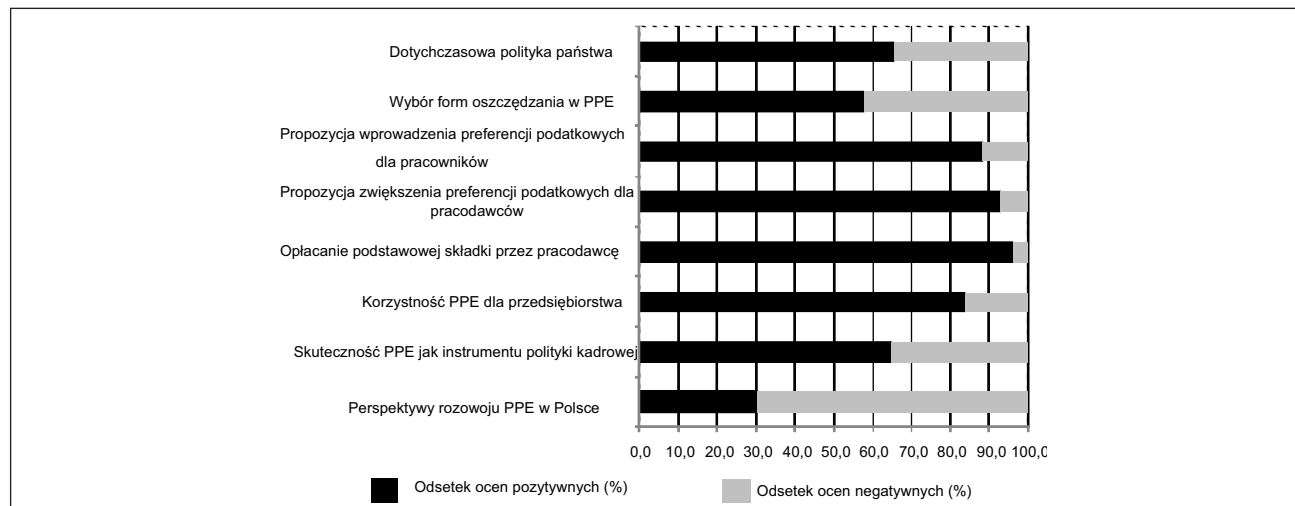
biorstwa i wpływu związków zawodowych i pracowników na kształtowanie PPE (współczynnik Spearmana 0,459; poziom istotności 0,001). Im większe przedsiębiorstwo, tym więcej miały do powiedzenia związki zawodowe i odwrotnie – ich wpływ na PPE w małych przedsiębiorstwach nie był istotny.

Zmierzono również siłę zależności między rozmiarem przedsiębiorstwa a hierarchią czynników uruchomienia i wyboru formy PPE, formą i sposobem opłacania składki oraz propozycjami modyfikacji regulacji PPE. Badane zależności mają charakter asocjacji, ponieważ co najmniej jedna z powiązanych cech jest jakościowa i nie stopniowalna. Dlatego istotność zależności sprawdzano testem niezależności  $\chi^2$  (test

chi-kwadrat), a ich siłę mierzono współczynnikiem kontyngencji (Sobczyk 2007, s. 227–232 i 245–252).

Wykryto umiarkowanie silną asocjację rozmiarów przedsiębiorstwa i formy opłacania składek PPE (współczynnik kontyngencji 0,272, kres górny 0,786, estymowany poziom istotności 0,05). Asocjacja wykazała, że pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw wyjątkowo rzadko sami opłacają składkę dodatkową. Było tak tylko w jednym mikro i jednym małym przedsiębiorstwach. W pozostałych 25 mikro i małych przedsiębiorstwach pracodawca odprowadzał tylko składkę podstawową. Pracownicy ponad 30% dużych przedsiębiorstw i 15% średnich przedsiębiorstw decydowali się na opłacanie dodatkowej składki na PPE.

Wykres 6. Ocena zasad i efektów funkcjonowania PPE oraz działań w tym zakresie



Źródło: opracowanie własne.

Ustalono umiarkowanie silną asocjację rozmiarów przedsiębiorstwa i czynnika determinującego wybór formy PPE (współczynnik kontyngencji 0,552, kres górny 0,909, estymowany poziom istotności 0,05). Dla dużych przedsiębiorstw najważniejsza była renoma instytucji oferującej PPE. Średnie przedsiębiorstwa priorytetowo traktowały bezpieczeństwo środków. Małe firmy przywiązywały największą wagę do czynników specyficznych dla nich. Dla mikrofirm najważniejsze było ubezpieczenie pracowników.

## WNIOSKI

1. O decyzjach przedsiębiorców dotyczących uruchomienia PPE decydują zarówno czynniki wewnętrzne (endogeniczne), jak i zewnętrzne (egzogeniczne), przy czym czynniki wewnętrzne odgrywają większą rolę.

2. Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się na stworzenie PPE w swoim zakładzie pracy, nie kierują się wyłącznie względami ekonomicznymi, ale rozumieją i doceniają społeczne funkcje przedsiębiorstwa. Świadczy o tym fakt, że za najważniejszy czynnik przy podejmowaniu decyzji o uruchomieniu PPE uznali chęć zapewnienia pracownikom dodatkowego zabezpieczenia materialnego na starość, a dopiero w dalszej kolejności czynniki związane z wąsko pojmowanym interesem przedsiębiorcy. Można przypuszczać, że objęta badaniem grupa przedsiębiorców dostrzega, że długofalowo również uwzględnianie czynników społecznych w zarządzaniu przedsiębiorstwem leży w interesie firmy i jej właścicieli.

3. Nadal bardzo istotny jest tradycyjny motyw, jaki od czasów rewolucji przemysłowej przyświeca tworzeniu zakładowych systemów emerytalnych, a mianowicie chęć związania pracownika z zakładem pracy. Współcześnie PPE postrzegane są także jako istotny element polityki kadrowej i kultury organizacyjnej.

4. Pracodawcy prowadzący PPE dążą do zatrzymania i zabezpieczenia materialnego pracowników. Dlatego publiczne promowanie tych wartości może spowodować upowszechnienie PPE.

5. Zdaniem przedsiębiorców obecny system zachęt ekonomicznych<sup>8</sup> ze strony państwa do tworzenia PPE kierowanych do pracodawców i pracowników jest nieefektywny i nie daje szans na upowszechnienie zbiorowych form oszczędzania na emeryturę w zakładzie pracy.

6. Respondenci nie zgłaszali natomiast zasadniczych zastrzeżeń co do form organizacyjno-prawnych PPE. Istniejący na rynku wybór produktów emerytalnych dla zakładów pracy wydaje się zadowalający.

7. Niewykorzystaną szansą dla przedsiębiorców ceniących sobie możliwość wpływu na zarządzanie aktywami emerytalnymi są pracownicze fundusze emerytalne. Tworzenie zorganizowanych w tej formie wielozakładowych programów znacznie obniżyłoby koszt ich prowadzenia, ale wymagałoby silnego wsparcia ze strony instytucji państwowych i samorządowych (organizacyjnego i informacyjnego). Prowadzenie PPE w formie pracowniczego funduszu emerytalnego przez pojedynczego pracodawcę wymaga oczywiście wyższych nakładów niż wybór programu zarządzanego przez zewnętrzną instytucję finansową.

wą. Dla pracownika natomiast pracowniczy fundusz emerytalny stanowi najtańszą (ze względu na ustawowo limitowany poziom opłat za zarządzanie aktywami funduszu) i bardzo efektywną formę oszczędzania na dodatkową emeryturę.

8. Przy wyborze formy PPE przedsiębiorcy zdani są na własne rozeznanie i informacje uzyskiwane z prywatnych instytucji finansowych. Instytucje państwowe nie prowadzą działalności informacyjnej ani doradczej, ułatwiającej podjęcie decyzji o tworzeniu i wyborze formy PPE.

9. Tego typu wsparcie informacyjne było bardzo pożądane i obok postulowanego wzmocnienia bodźców ekonomicznych mogłoby w istotny sposób przyczynić się do rozwoju zakładowych systemów emerytalnych w Polsce.

10. Inicjatywa zakładowych związków zawodowych powoduje uruchamianie PPE w dużych zakładach w wielu krajach Unii Europejskiej. Krajowe związki zawodowe są więc idealnym miejscem promocji i zachęcania do podejmowania takich działań. Również w Polsce mogłyby odegrać bardziej aktywną i znaczącą rolę w tworzeniu PPE.

<sup>1</sup> Z niektórych symulacji wynika nawet, że przyszłe emerytury osób o niższych dochodach spadną nawet poniżej minimalnego poziomu zabezpieczenia emerytalnego dopuszczalnego w międzynarodowych konwencjach (m.in. w konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy). Por. (Fultz 2004, s. 57).

<sup>2</sup> Prawne podstawy tworzenia zakładowych systemów emerytalnych w Polsce stworzyła Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (DzU nr 139, poz. 932), która została znowelizowana Ustawą z 2 marca 2000 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (DzU nr 22, poz. 270). Wprowadzenie nowego składnika III filaru, jakim są indywidualne konta emerytalne (IKE) oraz ewidentne błędy poprzednich ustaw (np. brak możliwości zawieszenia programu w trudnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa), wymusiły kolejną nowelizację. Obecnie obowiązują przepisy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (DzU nr 116, poz. 1205).

<sup>3</sup> Dotyczy to pracowniczych programów emerytalnych spełniających wymogi ustawy o PPE, zwanych też kwalifikowanymi, rejestrowanych i nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego. Istnieją też programy niekwalifikowane, nieuprawniające do żadnych ulg podatkowych ani zwolnienia składki z opłat na ubezpieczenia społeczne. Badania objęły tylko kwalifikowane PPE, zaliczane do III filara systemu emerytalnego.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych (DzU nr 116, poz. 1205).

<sup>5</sup> Według najnowszych danych z 8 kwietnia 2007 r. do rejestru PPE, prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego, wpisanych było 1179 programów, liczba wyrejestrowanych programów wynosiła 139, a liczba działających PPE 1047.

<sup>6</sup> Na koniec 2006 r. w rejestrze PPE wpisanych było 974 programy, prowadzone przez 1020 pracodawców, w tym: 754 (77%) – w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, 194 (20%) – w formie umowy o wnoszeniu przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, 26 (3%) – w formie pracowniczego funduszu emerytalnego (KNF 2007).

<sup>7</sup> Co ciekawe, część korporacji międzynarodowych działających w Polsce oferuje pracownikom programy emerytalne w ramach szerszej polityki wynagrodzeń, ale nie rejestruje ich w Komisji Nadzoru Finansowego i nie korzysta w związku z tym z preferencji (stosunkowo zresztą

skromnych), jakie daje ustawa o PPE. Na przykład z prowadzonych cyklicznie badań firmy Mercer wynika, że wiele zagranicznych korporacji działających w Polsce oferuje swoim pracownikom różnego typu programy oszczędnościowo-emerytalne, które nie są rejestrowane jako programy kwalifikowane (spełniające wymogi ustawy o PPE), ale za to umożliwiają np. zróżnicowanie wysokości opłacanych składek, wprowadzenie specjalnych zachęt dla menedżerów, bardziej efektywne i elastyczne zarządzanie itp. Por. (Plany... 2006).

<sup>8</sup> Pracodawca tworzący PPE może skorzystać z ulgi w świadczeniach na ubezpieczenia społeczne, gdyż wartość składki podstawowej (do 7% wynagrodzenia pracownika) nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Ponadto wszystkie wydatki poniesione na prawidłowe funkcjonowanie programu, w tym wpłacone składki podstawowe, stanowią koszt uzyskania przychodu. Zmniejsza to wynik finansowy, a tym samym także płacony podatek dochodowy, ale z drugiej strony obniża również rentowność firmy, co dla przedsiębiorstw o niskich wskaźnikach rentowności może zamiast zachęty stanowić barierę przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym uruchomieniu PPE.

## LITERATURA

- Bagiński L. (2000), *Międzypodatkowe pracownicze programy emerytalne. Pracownicze fundusze emerytalne w III filarze*, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego* (1997), Warszawa: Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Emerytalnego.
- Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości* (2001), Warszawa: Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi.
- Chrościcki A. (2000), *Pracownicze programy emerytalne, przywileje czy konieczność? Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa: Difin.
- Czepulis-Rutkowska Z. (2002), *Instytucje nowego systemu emerytalnego a realizacja reformy emerytalnej*, „Polityka Społeczna” nr 10.
- Fultz E. (2004), *Pension Privatisation in Hungary and Poland: A Comparative Overview*, w: G. Hughes, J. Stewart (red.), *Reforming Pensions in Europe. Evolution of Pension Financing and Sources of Retirement Income*, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Golinowska S. (1994), *Dodatkowe systemy emerytalne na świecie*, Warszawa: IPISS.
- Góra M. (2003), *System emerytalny*, Warszawa: PWE.
- Góra M. (2005), *Wypowiedź podczas konferencji naukowej pn. „Reforma systemu emerytalnego – ucieczka do przodu”*, 18.01.2005 r., dostępny w Internecie: <<http://www.igte.com.pl/matinf/2005/001.html>>, [dostęp: 10.03.2008].
- Hughes G., Stewart J., red. (2004), *Reforming Pensions in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Komisja Nadzoru Finansowego (2007), *Rynek pracowniczych programów emerytalnych w 2006 r.* dostępny w Internecie: <[www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl)>, [dostęp: 15.02.2008].
- Kopec A., Wojewódka M. (2005), *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa: C.H. Beck.
- Mrozowska M. (2000), *Pracownicze programy emerytalne*, „Prawo Pracy” nr 11.
- Plany emerytalne 2006* (2006), Warszawa: Mercer Human Resource Consulting Sp. z o.o., listopad.
- Sobczyk M. (2007), *Statystyka*, Warszawa: PWN.
- Stańko D. (2004), *Podstawowe narzędzia w ocenie efektywności inwestycyjnej funduszy emerytalnych*, „Forum Dyskusyjne” nr 3 pod red. T. Sangowskiego i T. Szumlicza, Warszawa: KNUiFE, dostępne w Internecie:

<<http://www.knuife.gov.pl/publikacje/forum/forum0304.pdf>>.

Szumlicz T. (2004), *Organizacja i funkcjonowanie funduszy emerytalnych*, w: G. Szpor (red.), *System ubezpieczeń społecznych – zagadnienia podstawowe*, Warszawa: Wydawnictwo Lexis-Nexis.

Szumlicz T. (2005), *Ubezpieczenia społeczne. Teoria dla praktyki*, Bydgoszcz-Warszawa: Oficyna Wydawnicza „Branta”.

Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi (2002), *Stopy zastąpienia. Projekcje stóp zastąpienia w nowym systemie emerytalnym*, Warszawa.

Wiśniewski Z., Pocztowski A., red. (2004), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Żukowski M. (2006), *Reformy emerytalne w Europie*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

## SUMMARY

The paper presents the results of survey in chosen 100 companies in Poland which offer occupational pension schemes (so called Employees' Pension Programs – EPP) for their employees. The purpose of the survey was to identify the determinants of creation and shaping (choice of form) of the EPP. The additional purpose was to find out the opinions of respondents about institutional, legal and economical construction of the occupational pension schemes. The results of the opinion poll show that the most important determinants of foundation of EPP are: providing the employees a supplementary pension insurance and keeping the employees in company (strengthening of loyalty). The most important determinants of shaping EPP are: a possibility of insurance of employees and of influence of the company on management of EPP assets. The respondents see advantages for their companies resulting from EPP. But at the same time they stress the need of introduction of stronger economical (especially fiscal) incentives for employers and employees who participate in occupational pension schemes in Poland. Occupational pension schemes in form of employees' pension fund, offered for the employees of more than one enterprises, could reduce relatively high costs of the EPP in form of employees' pension fund.