

# POZIOMY POLSKIEGO SYSTEMU ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO

Paweł Zieliński

Doktorant Uniwersytetu Ekonomicznego  
w Poznaniu

## WPROWADZENIE

Przeprowadzona w Polsce reforma systemu zabezpieczenia emerytalnego doprowadziła do rewolucyjnej wręcz zmiany w sposobie zapewnienia świadczeń emerytalnych. W miejsce jednorodnego, państwowego systemu pojawił się nowy – złożony z kilku, całkowicie różnych części. Został on nazwany trójfilarowym systemem zabezpieczenia emerytalnego. Pojęcie to zostało powszechnie przyjęte i jest używane do dziś. Można jednak pokusić się o pytanie – czy dzisiaj termin ten dobrze odzwierciedla strukturę polskiego systemu emerytalnego?

Aby na nie odpowiedzieć, zastanówmy się nad tym, co stanowiło (czy też – mogło stanowić) kryterium wyodrębnienia filarów. Jedynie bowiem przyjęcie określonego kryterium podziału pozwala wyodrębnić w całości systemu poszczególne jego segmenty. Tym właśnie zagadnieniom poświęcony został niniejszy artykuł.

## KLASYCZNY MODEL SYSTEMU TRÓJFILAROWEGO

W większości krajów rozwiniętych systemy emerytalne są konstrukcjami mocno złożonymi – składają się z kilku podsystemów, reprezentowanych przez rozmaite instytucje zarówno państwowe, jak i prywatne. Podsystemy te nazywa się warstwami, poziomami, stopniami czy wreszcie filarami. To ostatnie określenie zyskało sobie w ostatnich latach zdecydowanie największą zwolenników, aczkolwiek niektórzy ekonomiści podważają adekwatność słowa „filar” w odniesieniu do bardzo przecież różnorodnych części systemu emerytalnego<sup>1</sup>.

Należy przy tym zauważyć, iż niezależnie od przyjętego podziału chodzi tu wyłącznie o sposób prezentacji, a nie ustanowienia formalne, dotyczące konkretnych systemów emerytalnych (Szumlicz,

Żukowski red. 2004, s. 13). Stąd też w dalszej części artykułu wymienione pojęcia używane będą zamiennie.

Pomimo istotnych różnic, w systemach emerytalnych poszczególnych krajów można zauważyć podobną strukturę całości, a nawet wspólne fazy ewolucji, jaką przeszły omawiane systemy, przez co mówić można o podobnej logice ich rozwoju (Golinowska 1994, s. 21). Dzięki temu poszczególne subsystemy uszeregować można w trzy główne grupy: część bazową, zakładową oraz indywidualną (Żukowski 1997, s. 18–21).

Kryterium przyjętym do tak przeprowadzonej klasyfikacji jest zasięg zabezpieczenia. Najszerszy charakteryzuje poziom bazowy (nazywany stąd często powszechnym), najwęższy zaś warstwę indywidualną. Taka właśnie trzelementowa struktura stała się charakterystyczna dla większości systemów emerytalnych i stanowi dziś jedną z ich najważniejszych cech wspólnych.

Wykształcony na przestrzeni lat trójczłonowy podział określa się obecnie jako tzw. klasyczny model systemu zabezpieczenia emerytalnego. Oznaczając zasięg zabezpieczenia, eksponuje on jednocześnie podmiotowe kryterium podziału, wskazując inicjatora danej części systemu (Szumlicz 2003, s. 191–192). Inicjatywa leżeć może po stronie państwa, pracodawcy lub samego pracownika. Natomiast na drugim planie pojawia się tu kryterium dochodowe. Ukazuje ono, jakie dochody otrzymuje emeryt z poszczególnych części systemu: standardowe czy dodatkowe (uzupełniające).

Ponadto poszczególne poziomy systemu różnic mogą również: charakter uczestnictwa (obowiązkowy lub dobrowolny), metoda finansowania (kapitałowa czy repartycyjna), czy wreszcie sposób określania zobowiązań wobec uczestników (system o zdefiniowanej składce czy zdefiniowanym świadczeniu).

Poziom bazowy zabezpieczenia emerytalnego tworzą powszechne, obowiązkowe podsystemy o najszerszym zakresie podmiotowym, których inicjatorem oraz (przeważnie, choć nie zawsze) organizatorem jest państwo. Gwarantuje ono dostarczane przez ten filar emerytury standardowe. Posiadanie tych samych cech definiujących nie oznacza jednak, że systemy bazowe w różnych krajach są do siebie w dużym stopniu podobne.

Występują pomiędzy nimi bardzo istotne różnice zarówno co do roli w całości systemu, jak i zastosowanych w nich rozwiązań szczegółowych (np.: Golinowska 1993; Szumlicz, Żukowski red. 2004).

I tak, finansowanie w zdecydowanej większości przypadków oparte zostało na metodzie repartycyjnej. W ostatnich latach niektóre kraje decydują się na jej całkowite zastąpienie (np. Chile) lub uzupełnienie (np. Polska czy Szwecja) metodą kapitałową. Dominującym sposobem określania zobowiązań jest metoda zdefiniowanego świadczenia (DB – od ang. *defined benefit*), co nie wyklucza jednak zastosowania metody zdefiniowanej składki (DC – od ang. *defined contribution*). Poza tym zapewniają one zdecydowanie odmienne poziomy pokrycia zapotrzebowania dochodowego emerytów (Czepulis-Rutkowska 2000, s. 31–63).

Do drugiego poziomu zaliczamy wszelkie formy zakładowego zabezpieczenia emerytalnego. Jediną cechą charakterystyczną dla absolutnie wszystkich programów zakładowych, a tym samym jedynym stałym kryterium różnicującym, jest organizowanie ich przez pracodawcę. Zapewniając pracownikom dodatkowe oszczędności emerytalne, pragnie on tym samym związać ich mocniej z zakładem pracy<sup>2</sup>.

Wprowadzić można wyróżnić wiele innych cech, charakterystycznych dla większości systemów drugiej warstwy emerytalnej, jednak żadnej z nich nie można przypisać tu na stałe. Zarówno dobrowolna przynależność do programu, jak i kapitałowa metoda finansowania stanowią wprawdzie cechy dominujące dla tej formy zabezpieczenia emerytalnego, jednakże znaleźć możemy tu również programy obowiązkowe (np. we Francji czy Szwajcarii), a także repartycyjne (np. Francja). Ich zasięg natomiast uzależnić można od dwóch głównych czynników: istnienia narzuconego przez ustawodawcę przymusu uczestnictwa oraz woli (możliwości) pracodawcy.

Istniejąca w niektórych krajach obowiązkowość uczestnictwa w programach zakładowych w naturalny sposób rozszerza ich zasięg na wszystkich pracujących (oczywiście z uwzględnieniem określonych w prawie kryteriów). Natomiast brak przymusu uzależnia liczbę osób objętych zakładowym programem emerytalnym przede wszystkim od inicjatywy pracodawcy<sup>3</sup>.

Ostatni, trzeci poziom zabezpieczenia emerytalnego tworzą wszelkie formy indywidualnego zabezpieczenia na okres starości. Posiadają one dwie wspólne cechy: indywidualny charakter oraz finansowanie poprzez kapitalizację gromadzonych przez uczestnika wkładów/składek (Żukowski 1997, s. 20). Indywidualny charakter trzeciej warstwy systemu emerytalnego oznacza, iż inicjatywa przystąpienia do takiego programu leży wyłącznie w gestii pracownika, a oferowany mu produkt zapewnia zabezpieczenie pojedynczej osoby, w odróżnieniu od zabezpieczeń zbiorowych w zakładach pracy. Stąd też naturalną cechą trzeciego filaru jest jego dobrowolność.

Należy jednak zauważyć, iż nie dotyczy to wszystkich krajów (np. Chile wprowadziły przymus ubezpieczenia indywidualnego). Brak obligatoryjności przystąpienia do trzeciego filara sprawia, iż siłą rzeczy skierowany jest on do osób bardziej świadomych i przezornych, a jednocześnie posiadających odpowiednie środki, by zadbać o wyższy poziom przyszłych świadczeń. Dlatego też wśród uczestników tej części systemu przeważają osoby należące do najbardziej zamożnych i wykształconych grup społecznych. Powoduje to ograniczenie zasięgu trzeciego poziomu zabezpieczenia emerytalnego i sprawia, iż w zdecydowanej większości krajów zajmuje on najmniej miejsca w całości zabezpieczenia dochodowego na starość.

Możemy więc wyodrębnić sześć kryteriów, na podstawie których wydziela się poszczególne stopnie zabezpieczenia emerytalnego<sup>4</sup>:

- zasięgu zabezpieczenia,
- podmiotowe,
- charakteru uczestnictwa,
- dochodowe,
- metody finansowania,
- określania zobowiązań.

W systemie klasycznym waga każdego z wymienionych wyznaczników nie jest jednakowa. Za najważniejsze należałoby zapewne uznać kryterium podmiotowe, ponieważ w wyniku jego zastosowania otrzymujemy cechy przywiązane wyłącznie do jednego z wyodrębnionych filarów. Podobną rolę spełnia kryterium zasięgu, jednak tu dostrzec już można pewne wyjątki od obowiązującej reguły (przypadek obowiązkowych programów zakładowych). Natomiast użycie któregośkolwiek z pozostałych kryteriów nie daje już tak jednoznacznych wyników.

## **POLSKI MODEL SYSTEMU ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO**

Przyjęta wraz z wdrożeniem reformy terminologia zakładała istnienie trzech filarów systemu emerytalnego. Jednak założenie, że w prosty sposób powielono tym samym rozwiązania modelu klasycznego jest całkowicie błędne. Zanalizujmy krótko poziomy polskiego systemu, uwzględniając wymienione wyżej kryteria.

Inicjatorem dwóch pierwszych warstw systemu zostało państwo. Wprowadzony w obydwu filarach obowiązek uczestnictwa (powiązany z posiadaniem dowolnych stałych źródeł dochodu<sup>5</sup>), zapewniał powszechność uczestnictwa w tej części systemu. Po osiągnięciu przez pierwszych uczestników nowego systemu wieku emerytalnego obydwie warstwy dostarczać im mają dochody podstawowe, których wysokość objęta została gwarancjami państwa.

Wymienione cechy, tożsame dla obydwu filarów, pozwalają zakwalifikować je wspólnie do bazowej warstwy systemu emerytalnego. Łączy je również określanie zobowiązań wobec przyszłych emerytów – w obydwu zastosowano metodę zdefiniowanej składki. Podstawowe różnice pomiędzy nimi uwidaczniają się natomiast w rozwiązaniach dotyczących administrowania daną częścią systemu oraz w wyborze metody finansowania przyszłych emerytur.

Administrację pierwszym stopniem systemu powierzono jednostce państwowej – Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast na użytek drugiego powołano nieznane dotąd na rynku polskim instytucje

prywatne – Powszechne Towarzystwa Emerytalne (PTE) oraz zarządzane przez nie Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE). Filar pierwszy finansowany jest metodą repartycyjną, ze składek płaconych zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Filar drugi zasila składki pochodzące wyłącznie od pracowników, które następnie inwestowane są na rynkach finansowych – przyszłe emerytury finansowane są więc za pomocą metody kapitałowej.

Głównym podmiotem trzeciego poziomu systemu zabezpieczenia emerytalnego stać się miały, według założenia autorów reformy, Pracownicze Programy Emerytalne (PPE). Stanowią one formę zorganizowanego, grupowego oszczędzania na emeryturę, tworzonego w zakładzie pracy z inicjatywy pracodawcy<sup>6</sup>. Cechuje je całkowita dobrowolność – zarówno pracodawca nie ma obowiązku tworzenia PPE, jak i pracownik nie jest zobowiązany do uczestnictwa w programie.

Ten brak obowiązku bezpośrednio przekłada się na ich niewielką powszechność – obecnie<sup>7</sup> w Polsce zarejestrowanych jest zaledwie nieco ponad tysiąc programów, w których uczestniczy około 300 tys. pracowników. Pracownicze Programy Emerytalne z założenia uzupełniać mają dochód przyszłych emerytów, stanowią więc tym samym typowo dodatkowe źródło środków utrzymania w okresie starości.

1 września 2004 r. trzeci filar polskiego systemu wzbogacony został o kolejną instytucję – Indywidualne Konta Emerytalne (IKE). Uczestnictwo w nich jest nieobligatoryjne, a inicjatywa założenia IKE pozostaje wyłącznie w gestii pracownika<sup>8</sup>. Również ta forma do-

browolnego oszczędzania cieszy się ograniczonym powodzeniem – do połowy 2007 r. założono około 900 tys. kont. Podobnie jak w przypadku PPE, dochody z IKE stanowią mają uzupełnienie emerytury otrzymywanej z części bazowej. Obydwie instytucje trzeciego filara (PPE i IKE) finansowane są przy użyciu metody kapitałowej, a zobowiązania nalicza się przy zastosowaniu zasady zdefiniowanej składki.

Widać zatem, że u podstaw wyodrębnienia trzech poziomów polskiego systemu stały odmienne kryteria, niż miało to miejsce w systemie klasycznym. W Polsce konstrukcję trójfilarową otrzymano dzięki zastosowaniu kompilacji dwóch kryteriów: charakteru uczestnictwa oraz metody finansowania. Wydzielono w ten sposób trzy stopnie systemu:

- a) pierwszy – obowiązkowy, finansowany repartycyjnie;
- b) drugi – obowiązkowy, finansowany kapitałowo;
- c) trzeci – dobrowolny, finansowany kapitałowo.

Należy zauważyć, iż z punktu widzenia funkcjonowania systemu użyte tu kryteria mają znaczenie zdecydowane drugorzędne. Stąd też otrzymany podział posiada istotne wady – ani nie określa jednoznacznie inicjatora zabezpieczenia emerytalnego, ani nie wyraża jasno zasady narastania dochodów emerytów (Szumlicz 1999, s. 114–116).

## MODEL POLSKI A MODEL KLASYCZNY

Opisane wyżej cechy systemu klasycznego i polskiego zebrane zostały w tab. 1<sup>9</sup>.

Tabela 1. Porównanie cech klasycznego i polskiego modelu systemu emerytalnego

Kryterium	I filar systemu		II filar systemu		III filar systemu	
	klasycznego	polskiego	klasycznego	polskiego	klasycznego	polskiego
Zasięgu zabezpieczenia	bazowy	bazowy	zakładowy	bazowy	indywidualny	zakładowy lub indywidualny
Podmiotowe (inicjator)	państwo	państwo	pracodawca	państwo	pracownik	pracodawca lub pracownik
Charakteru uczestnictwa	obligatoryjny	obligatoryjny	dobrowolny lub obligatoryjny	obligatoryjny	dobrowolny	dobrowolny
Dochodowe	emerytura podstawowa	emerytura podstawowa	emerytura dodatkowa lub uzupełniająca	emerytura podstawowa	emerytura dodatkowa	emerytura dodatkowa
Metody finansowania	repartycyjny	repartycyjny	kapitałowy	kapitałowy	kapitałowy	kapitałowy
Określenia zobowiązań	zdefiniowane świadczenie	zdefiniowana składka	zdefiniowane świadczenie lub zdefiniowana składka	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka

Uwaga: Kursywą wyróżniono te cechy, które w danym filarze różnią system klasyczny od systemu polskiego.  
Źródło: opracowanie własne.

Jak widać, pomiędzy obydwoma systemami występują znaczące różnice. Dotyczą one przede wszystkim kryteriów: zasięgu zabezpieczenia oraz podmiotowego (w odniesieniu do pierwszego i drugiego filara), a także uczestnictwa oraz dochodowego (w odniesieniu do drugiego filara)<sup>10</sup>.

Analizując kryterium zasięgu zabezpieczenia (i powiązane z nim bezpośrednie kryterium podmiotowe) dostrzegamy, że cechy wynikające z jego zastosowania uległy pewnemu przesunięciu. Łatwo zauważyć, iż bazowa część systemu klasycznego została w Polsce rozdzielona na dwie odrębne i zasadniczo różne części. Jednocześnie cechy charakterystyczne dla klasycznego drugiego i trzeciego filara (czyli odpowiednio: inicjowanie zabezpieczenia przez pracodawcę i przez pracownika) w systemie polskim zostały przypisane do tylko jednego filara – trzeciego. Takie roz-

wiązanie pociągnęło za sobą poważne konsekwencje: obligatoryjność drugiego poziomu systemu polskiego (jako części systemu powszechnego) oraz zakwalifikowanie uzyskiwanych z niego dochodów do emerytury podstawowej, gwarantowanej przez państwo.

Trzeci poziom polskiego systemu jawi się jako bardzo niejednorodny, gdyż zawiera w sobie zarówno grupowe, jak i indywidualne formy zabezpieczenia, dostępne pracownikowi i poprzez jego samodzielną przyczynę, i dzięki inicjatywie pracodawcy.

Podsumowując te rozważania można pokusić się o następujące stwierdzenia:

- odpowiednikiem pierwszego poziomu systemu klasycznego stały się w Polsce dwa filary: pierwszy i drugi;
- drugi poziom systemu klasycznego zyskał w naszym kraju miano trzeciego;

– trzeci poziom systemu klasycznego stracił swą odrębność, zostawszy przypisany również do filara trzeciego.

## CZY NA PEWNO TRÓJFILAROWY?

W świetle tych rozważań można postawić pytanie – czy określanie polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego mianem trójfilarowego jest nadal merytorycznie uzasadnione?

Przypomnijmy – trójpoziomowość systemu klasycznego wynikała bezpośrednio z zastosowania dwóch ważnych kryteriów: zasięgu zabezpieczenia i podmiotowego, czego wynikiem było wyodrębnienie warstwy bazowej, zakładowej i indywidualnej. Stosując te same kryteria do polskich realiów można by otrzymać te same rezultaty, lecz byłyby one niezgodne z istniejącymi faktami, wymagając tym samym zmiany używanego powszechnie nazewnictwa. Należałoby bowiem dwa pierwsze filary ochrzcić mianem jednego, a trzeci rozbić i przemianować na drugi i trzeci.

Taka operacja wydaje się być mało sensowna i raczej niemożliwa do przeprowadzenia zarówno ze względu na ugruntowane w społeczeństwie postrzeganie dwóch pierwszych filarów, jak również z uwagi na znaczące różnice pomiędzy nimi (inne podmioty

administrujące, różne metody finansowania). Dlatego też przyjęte podczas wprowadzania reformy nazewnictwo tych dwóch poziomów systemu powinno zostać zachowane.

Inaczej ma się rzecz z filarem trzecim. Wraz z wprowadzeniem w 2004 r. Indywidualnych Kont Emerytalnych jego dotychczasowa jednorodność<sup>11</sup> została nieodwracalnie naruszona. Obok programów zakładowych oferowanych przez pracodawcę pojawiły się możliwości indywidualnego zabezpieczenia starości w wybranej przez pracownika instytucji. Tym samym w ramach jednego stopnia polskiego systemu zawarto dwa filary klasyczne. Naturalne więc wydaje się ich rozdzielenie i zakwalifikowanie do dwóch, odrębnych poziomów systemu. Poziom trzeci stanowiłyby (jak było to do tej pory) Pracownicze Programy Emerytalne wraz z Pozaustawowymi Programami Oszczędnościowymi (PPO)<sup>12</sup>, czwarty zaś zarezerwowany zostałby dla IKE oraz pozostałych form indywidualnej przezorności. Taki podział zapewniłby większą jednolitość każdego z filarów (zachowaną przecież dla poziomu pierwszego i drugiego) i umożliwiłby łatwiejsze odniesienia do systemu klasycznego (drugi klasyczny to trzeci polski, a trzeci klasyczny to czwarty polski).

Powstały w ten sposób model przedstawiony został w tab. 2.

Tabela 2. *Proponowany polski model systemu zabezpieczenia emerytalnego*

Kryterium	I filar	II filar	III filar	IV filar
Zasięgu zabezpieczenia	bazowy	bazowy	zakładowy	indywidualny
Podmiotowe (inicjator)	państwo	państwo	pracodawca	pracownik
Charakteru uczestnictwa	obligatoryjny	obligatoryjny	dobrowolny	dobrowolny
Dochodowe	emerytura podstawowa	emerytura podstawowa	emerytura dodatkowa	emerytura dodatkowa
Metody finansowania	repartycyjny	kapitałowy	kapitałowy	kapitałowy
Określenia zobowiązań	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka

Źródło: opracowanie własne.

## ZAKOŃCZENIE

W świetle powyższych ustaleń uzasadniony wydaje się więc być postulat określania polskiego modelu mianem systemu czterofilarowego. Zaproponowany podział zakłada zastosowanie powszechnie stosowanego kryterium podmiotowego, przy jednoczesnym uwzględnieniu istnienia w polskim systemie dwóch „odmian” systemu bazowego: repartycyjnej – administrowanej przez państwowy ZUS oraz kapitałowej – zarządzanej przez prywatne PTE.

Tym samym unikamy trójfilarowego nazewnictwa, związanego z wyodrębnieniem poszczególnych filarów tylko i wyłącznie na podstawie kryteriów drugorzędnych: charakteru uczestnictwa oraz metody finansowania. Jednocześnie zachowujemy podział systemu bazowego na dwie odrębne części, co pozwala wyeksponować nowość polskiego rozwiązania – wprowadzenia do warstwy bazowej finansowania kapitałowego.

Zauważyć należy, iż sam termin czwarty filar nie jest w polskiej literaturze nowością. Pojawia się on od kilku lat, jednakże w większości przypadków jedynie w odniesieniu do instytucji Indywidualnych Kont Emerytalnych<sup>13</sup>. Natomiast w dyskusjach internetowych za synonim czwartego poziomu zabezpieczenia emerytalnego najczęściej uważa się indywidualne oszczędzanie, lecz poza wszelkimi instytucjami zainicjowanymi przez organy państwowe (traktując tym samym

IKE jako składową trzeciego filara)<sup>14</sup>. W rezultacie prowadzić to może do pewnych nieporozumień.

Tymczasem proponowana przez autora konwencja podziału polskiego systemu emerytalnego na cztery filary zakłada włączenie do filara czwartego wszystkich form indywidualnego zabezpieczenia na okres starości: zarówno tych proponowanych przez państwo (IKE), jak i wszelkich innych dostępnych na rynku, a nie powstałych z inicjatywy ustawodawcy (fundusze inwestycyjne, lokaty bankowe, samodzielne inwestycje itd.). Podobnie do trzeciej warstwy systemu zostałyby zaliczone wszelkie programy emerytalne oferowane przez pracodawców: i PPE (jako formuła oszczędzania zaproponowana w ramach reformy emerytalnej), i pozostałe (czyli wszelkiego rodzaju PPO).

Dzięki tak czytelnemu podziałowi można by uniknąć wielu nieporozumień teoretycznych, a jednocześnie wprowadzić do powszechnego użytku terminy, którymi i tak część osób już się posługuje.

<sup>1</sup> Argumentację dotyczącą większej adekwatności określeń „warstwa” czy „stopień” (w porównaniu z pojęciem „filar”) przedstawia M. Żukowski, zwracając uwagę na różnicowanie i nierówność poszczególnych części systemu emerytalnego oraz na ich wzajemne powiązania i zachodzenia na siebie (Żukowski 1997, s. 18–19).

<sup>2</sup> Obserwowana w ostatnich kilkunastu latach rosnąca mobilność pracowników oraz perspektywy jej dalszego wzrostu w przyszłości sprawiają, iż postulat tworzenia

- programów zakładowych jako środka stabilizującego kadrę pracowniczą traci jednak coraz mocniej na aktualności (szerzej: Szumlisz 2002, s. 354).
- <sup>3</sup> Oczywiście na powszechność udziału niebagatelny wpływ ma również świadomość społeczna, wpływająca na zainteresowanie dodatkowymi formami zabezpieczenia dochodów na starość. Dotyczy to wszystkich dobrowolnych możliwości zabezpieczenia.
- <sup>4</sup> Oczywiście obok zaprezentowanych kryteriów można również wyliczyć szereg innych, jednak z punktu widzenia wyodrębniania poszczególnych poziomów systemu emerytalnego należy uznać je za wtórne (Góra 2003, s. 127–139).
- <sup>5</sup> Pełną specyfikację osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym wyszczególniono w artykule 6 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU nr 137, poz. 887 z późn. zm.).
- <sup>6</sup> Pracownicze Programy Emerytalne mogą zostać utworzone w jednej z czterech form: umowy z funduszem inwestycyjnym, umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, pracowniczego funduszu emerytalnego lub zarządzania zagranicznego.
- <sup>7</sup> Dane Komisji Nadzoru Finansowego z początku stycznia 2008 r., [dostęp 15.05.2008], dostępny w Internecie: <[http://www.knf.gov.pl/system\\_emerytalny/Dane\\_o\\_rynku/Dane\\_o\\_rynku\\_PPE\\_IKE.html](http://www.knf.gov.pl/system_emerytalny/Dane_o_rynku/Dane_o_rynku_PPE_IKE.html)>.
- <sup>8</sup> Pracownik może podpisać umowę z wybraną przez siebie instytucją finansową: funduszem inwestycyjnym, podmiotem prowadzącym działalność maklerską, zakładem ubezpieczeń lub bankiem.
- <sup>9</sup> W przypadku systemu klasycznego nie uwzględniono sytuacji wyjątkowych, o których była mowa wcześniej, np. repartycyjności we francuskich programach zakładowych, czy przymusu wyboru ubezpieczenia indywidualnego w Chile.
- <sup>10</sup> Zasadnicza z punktu widzenia systemu zmiana nastąpiła również w zakresie sposobu określania jego zobowiązań w pierwszym filarze: w miejsce systemu o zdefiniowanym świadczeniu wprowadzono system zdefiniowanej składki. Ponieważ jednak jest to jedynie zmiana cechy wewnątrz danego filara, nie jest ona istotna z punktu widzenia tematu niniejszych rozważań.
- <sup>11</sup> Która to jednorodność i tak nie była w pełni zachowana. Dotyczyła bowiem jedynie tych form oszczędzania na starość, których reguły zostały nakreślone przez państwo, nie brała natomiast pod uwagę całej gamy możliwości zabezpieczenia emerytalnego oferowanego przez prywatne instytucje.
- <sup>12</sup> Pojęcie Pozaustawowego Programu Oszczędnościowego określa wszelkie formy zabezpieczenia emerytalnego oferowanego pracownikom przez pracodawcę, nie utworzone na mocy ustawy o PPE (porównaj: Łyskawa, Krzewiński 2003, rozdz. 7/1.3.3).
- <sup>13</sup> Przykładowo określenia czwarty filar w odniesieniu do IKE konsekwentnie używa w swych artykułach Paweł Pelc (np.: Pelc 2007, s. 11–12).
- <sup>14</sup> Porównaj np.: czwarty filar, czyli prywatna alternatywa dla oficjalnych filarów emerytalnych, [dostęp 15.05.2008], dostępny w Internecie: <<http://dwagrosze.blogspot.com/2006/12/czwarty-filar.html>>.

## LITERATURA

- Czepulis-Rutkowska Z. (2000), *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, Warszawa: IPISS.
- Golinowska S. (1994), *Podobieństwa i różnice uzupełniających i dodatkowych systemów emerytalnych w świecie*, w: *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, red. S. Golinowska, Warszawa: IPISS.
- Golinowska S. red. (1993), *Bazowe systemy emerytalno-rentowe w świecie*, Warszawa: IPISS.
- Góra M. (2003), *System emerytalny*, Warszawa: PWE.
- Łyskawa K., Krzewiński Z. (2003), *Nowy system emerytalny. Praktyczny przewodnik dla pracodawców*, Poznań: Wydawnictwo Forum.
- Pelc P. (2007), *Czym są słynne „trzy filary”?*, „Gazeta Ubezpieczeniowa” nr 44, s. 11–12.
- Szumlich T. (1999), *Reforma zabezpieczenia emerytalno-rentowego*, w: *Druga fala polskich reform*, red. L. Kolarska-Bobińska, Warszawa: ISP.
- Szumlich T. (2002), *Ubezpieczenia emerytalne w Unii Europejskiej*, w: *Ubezpieczenia w Unii Europejskiej*, red. J. Monkiewicz, Warszawa: Poltext.
- Szumlich T. (2003), *System zabezpieczenia emerytalnego*, w: *Polityka społeczna*, red. A. Kurzynowski, Warszawa: SGH.
- Szumlich T., Żukowski M., red. (2004), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa: Twiger.
- Żukowski M. (1997), *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, Zeszyty Naukowe seria II, Poznań: Akademia Ekonomiczna.

## SUMMARY

In the study author presents new, alternative to currently applied, method of describing segments of Polish pension system. Author distinguishes and describes the criteria, which serve to differentiate the levels of pension system. Next, with the aid of subjective criterion (being used (known) for classic model of pension system) and financial method criterion (applied in Poland from the beginning of the reform started in 1999), author proposes model of four-pillar pension system.

## NOWE KSIĄŻKI

Małgorzata Baron-Wiaterek, INSTYTUCJONALNO-PRAWNE ASPEKTY RYNKU PRACY I PROMOCJI ZATRUDNIENIA, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa, stron 160.

WYBRANE INSTYTUCJE DEMOKRACJI PARTYCYPACYJNEJ W POLSKIM SYSTEMIE POLITYCZNYM. Redakcja naukowa Jacek Sroka, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2008, stron 210.

EUROPA XXI WIEKU. PERSPEKTYWY I UWARUNKOWANIA ROZWOJU, praca zbiorowa pod redakcją Kazimierza Robakowskiego, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2008, stron 220.

LEKSYKON INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ W OBSZARZE „SPRAWIEDLIWOŚĆ, WOLNOŚĆ, BEZPIECZEŃSTWO”, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2008, stron 217.

OBLICZA BEZDOMNOŚCI. Redakcja Maciej Dębski i Krzysztof Stachura, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2008, stron 326.

Zdzisław W. Puślecki, POLSKA W WARUNKACH CZŁONKOSTWA W UNII EUROPEJSKIEJ I GLOBALIZACJI, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007, stron 248.