

*Aldona Klimkiewicz**

POZIOM ŚWIADOMOŚCI EMERYTALNEJ A ROZWÓJ PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

1. WPROWADZENIE

Przedmiotem publikacji jest analiza zależności pomiędzy poziomem świadomości emerytalnej reprezentowanej przez uczestników systemu emerytalnego w obrębie jego III segmentu a wysokością dochodów w okresie poprodukcyjnym. Charakter tego zagadnienia można określić jako dość złożony, w związku z czym należy szerzej przedstawić problematykę pracowniczych programów emerytalnych (dalej program, PPE) w kontekście przyjętych rozwiązań systemowych. Wyznaczają one miejsce i warunkują funkcje PPE w długofalowym procesie gromadzenia środków emerytalnych na okres starości.

Dochód z PPE ma uzupełniać wysokość emerytury wynikającej z uczestnictwa w obligatoryjnych filarach ubezpieczenia emerytalnego. Badania wskazują raczej na istotne obniżenie poziomu życia na emeryturze w porównaniu ze standardem istniejącym w okresie aktywności zawodowej. Znaczącego spadku poziomu zaspokojenia potrzeb nie są w stanie wynagrodzić związane z nabyciem statusu emeryta dodatkowe przywileje i zmiana pozycji społecznej. Przewidywana niższa niż dotychczas stopa zastąpienia wynagrodzenia przez emeryturę pociąga za sobą ważne pytania o realne możliwości wypełnienia luki dochodowej, która wystąpi po przejściu na emeryturę. Obniżenie poziomu bezpieczeństwa socjalnego w systemach prowadzonych i gwarantowanych przez państwo powoduje przetrzucenie części odpowiedzialności na ubezpieczonych.

2. ROLA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W ŚWIELE ZAŁOŻEŃ SYSTEMU EMERYTALNEGO

W obrębie III filaru zabezpieczenia emerytalnego funkcjonują dość zróżnicowane formy oszczędzania środków finansowych z przeznaczeniem na cel

* Dr, Katedra Ubezpieczeń UŁ.

emerytalny, jednakże ustawodawca zdecydowanie przypisał taki charakter PPE¹ i IKE², a od 2012 r. również IKZE³. Są to podstawowe formy dobrowolnego gromadzenia środków pełniących funkcję uzupełnienia dochodów emerytalnych na starość. Obecnie najczęściej są stosowane systemy trzyfilarowe w kształtowaniu ubezpieczeń emerytalnych, realizujące postulat dywersyfikacji źródeł wypłaty świadczeń, przy czym kryteria ich przyporządkowania do poszczególnych filarów są różne. Systemy powszechne organizowane przez państwo zapewnieniają obywatelom tylko podstawowy standard bezpieczeństwa. Zapobiegliwość zbiorowa, organizowana na zasadach publicznych bywa więc z tego względu uzupełniana zapobiegliwością indywidualną, podejmowaną z inicjatywy prywatnej z reguły pracodawców lub samych zainteresowanych.

PPE stanowią stosunkowo nową strukturę grupowego gromadzenia środków z przeznaczeniem na cel emerytalny, zorganizowaną i finansowaną przez pracodawcę na rzecz pracowników. Podstawą prawną funkcjonowania PPE jest wspomniana ustawa o PPE, a także przepisy wykonawcze oraz ustawy regulujące poszczególne formy, w jakich może zostać utworzony PPE, czyli *Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych*⁴, *Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej*⁵ oraz *Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*⁶. W świetle tych regulacji pracowniczy program emerytalny to zorganizowane przez pracodawcę systematyczne i w zamierzeniu długofalowe oszczędzanie na przyszłą emeryturę przez jego pracowników. Składki do PPE są opłacane obowiązkowo przez pracodawcę oraz dobrowolnie przez uczestników. Trafiają one do wybranej przez pracodawcę (w uzgodnieniu z reprezentacją pracowników) instytucji finansowej, która zajmuje się ich inwestowaniem oraz pomnażaniem.

W literaturze sporną kwestią pozostaje kwalifikacja PPE jako części ubezpieczenia społecznego albo jako ubezpieczenie komercyjne w ramach ubezpieczeń gospodarczych realizujące cele społeczne. Zasadniczo zalicza się PPE do ubezpieczeń komercyjnych stanowiących uzupełnienie ubezpieczeń emerytalnych funkcjonujących w ramach ubezpieczeń społecznych. Za takim traktowa-

¹ PPE zostały wprowadzone po raz pierwszy *Ustawą z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, t.j. DzU 2001, nr 60, poz. 623, natomiast obecnie podstawę prawną ich funkcjonowania stanowi *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, DzU 2004, nr 116, poz. 1207 ze zm.

² *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych*, DzU 2004, nr 116, poz. 1205 ze zm.

³ Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego wprowadzone zostały *Ustawą z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych*, DzU 2011, nr 75, poz. 398.

⁴ DzU 2004, nr 146, poz. 1546 ze zm.

⁵ T.j. DzU 2010, nr 11, poz. 66 ze zm.

⁶ T.j. DzU 2010, nr 34, poz. 189 ze zm.

niem PPE opowiada się W. Muszalski⁷, który klasyfikuje programy jako zakładowe systemy emerytalne tworzone na zasadzie prywatnoprawnej funkcjonujące w ramach III filaru systemu emerytalnego. I. Jędrasik-Jankowska⁸ nie traktuje programów jako części obowiązkowego systemu ubezpieczeń społecznych, lecz jako jego uzupełnienie. J. Jończyk⁹ wskazuje na cywilnoprawne usytuowanie PPE, podobnie jak J. Skoczyński¹⁰, opowiadający się za ich przynależnością do sfery ubezpieczeń prywatnych.

Należy opowiedzieć się za kwalifikacją PPE jako formy prywatnego oszczędzania na starość stanowiącej uzupełnienie obowiązkowego systemu emerytalnego. Niezależnie jednak od rozpoznania charakteru PPE trzeba uznać, że celem programu emerytalnego jest gromadzenie środków pochodzących ze składek pracodawców i pracowników w instytucji finansowej, która na podstawie umowy z pracodawcą zarządza środkami zgromadzonymi w programie, z przeznaczeniem do wypłaty po osiągnięciu przez pracownika określonego wieku lub w wypadku jego śmierci. W świetle prognoz dotyczących wysokości emerytury pochodzącej z I i II filaru oznacza to, że PPE została przypisana ważna funkcja w odniesieniu do kształtowania wysokości dochodów na starość.

3. PROBLEMATYKA URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA PPE

Pracowniczy program emerytalny jest w istocie jedynie zespołem umów określających wzajemne zobowiązania pracodawcy, pracowników, uczestników, reprezentacji pracowników oraz instytucji finansowej (podmiotu zarządzającego) w związku z prowadzeniem programu. Należy pamiętać, iż PPE nie jest sam w sobie instytucją finansową, a środki w ramach programu trafiają do już istniejących instytucji finansowych, działających według właściwych dla danej formy przepisów – zakładu ubezpieczeń, funduszu inwestycyjnego – lub mogą być zarządzane przez zarządzającego zagranicznego. Wyjątek od powyższej zasady stanowi pracowniczy fundusz emerytalny (PFE), który jest oddzielną osobą prawną utworzoną specjalnie dla gromadzenia środków w ramach PPE. Pracowniczy fundusz emerytalny jest zarządzany przez wyłącznie w tym celu utworzone pracownicze towarzystwo emerytalne – podobnie jak w przypadku otwartych funduszy emerytalnych (OFE) i zarządzających nimi powszechnych towarzystw

⁷ W. Muszalski, *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWE, Warszawa 2004, s. 177, 180–181.

⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 2. Ubezpieczenie rentowe. Ubezpieczenie emerytalne*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, s. 219.

⁹ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, wyd. 3, Zakamycze, Kraków 2006, s. 55 i n.

¹⁰ J. Skoczyński, *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, [w:] T. Bińc z y c k a - M a j e w s k a (red.), *Konstrukcje prawa emerytalnego*, Zakamycze, Kraków 2004, s. 359.

emerytalnych (PTE). Jedynie w przypadku PFE mamy do czynienia z instytucją finansową powołaną specjalnie do obsługi programu. Z punktu widzenia pracowników PPE to długoterminowe, korzystne pod względem podatkowym świadczenie od pracodawcy. To konstrukcja, w której odkładane przez lata składki podstawowe (finansowane przez pracodawcę) oraz dodatkowe (finansowane przez pracownika) zostaną postawione do dyspozycji uczestnika w przypadku spełnienia przez niego przesłanki do wypłaty środków (zasadą w PPE jest ukończenie przez uczestnika 60 lat).

Tworzenie PPE zostało powierzone pracodawcom (lub organizacjom pracodawców), przy czym decyzję o uruchomieniu programu podmioty te podejmują samodzielnie. Program może zatem utworzyć każdy pracodawca w rozumieniu art. 3 K.P.¹¹, zgodnie z którym przymiot ten dotyczy osoby fizycznej oraz jednostki organizacyjnej, choćby bez osobowości prawnej, pod warunkiem zatrudniania pracowników. Pracownicy lub organizacje związkowe mogą wpływać na pracodawcę lub inspirować go do działań na rzecz tworzenia PPE, jednakże ustawodawca nie wyposażył środowisk pracowniczych w prawnie skuteczne instrumenty oddziaływania¹². Zarówno pracodawca nie ma obowiązku tworzenia PPE w swoim zakładzie pracy, jak i pracownik nie ma obowiązku uczestniczenia w funkcjonującym programie emerytalnym, co jest odzwierciedleniem liberalizmu i zasady dobrowolności w III filarze. Z racji funkcji przypisywanych PPE wprowadzono pewne regulacje motywujące pracodawców do podejmowania aktywności w tym obszarze. Bodźcem są przede wszystkim względy o charakterze finansowym, jednakże nie można niedoceniać argumentów leżących w sferze organizacyjnej, dotyczących budowania profesjonalnego i odpowiedniego motywowania zespołu pracowniczego związanego ściślej z pracodawcą. Każdy pracodawca może co do zasady prowadzić tylko jeden program. Sytuację, gdy dany pracodawca może prowadzić więcej niż jedno PPE, ustawodawca potraktował jako stan przejściowy.

Jak już wspomniano, inicjatywa utworzenia w zakładzie pracy PPE może wyjść zarówno od pracowników – np. zakładowej organizacji związkowej – jak i od samego pracodawcy. Jednak decyzja o utworzeniu programu należy wyłącznie do pracodawcy i jest jego dobrowolnym wyborem. Podjęcie odpowiednich czynności w formalnej procedurze tworzenia PPE należy do pracodawcy, który przedstawia swoim pracownikom ofertę utworzenia w zakładzie pracy pracowniczego programu emerytalnego. Oferta pracodawcy powinna zawierać projekt umowy zakładowej wraz z warunkami umowy z instytucją finansową lub statutem/projektem statutu funduszu emerytalnego. Pracodawca powinien przy tym określić okres ważności oferty – nie krótszy niż 3 miesiące.

¹¹ *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, T.j. DzU 1998, nr 21, poz. 94 ze zm.

¹² O słabej pozycji reprezentacji pracowników, por. A. Zych, *Dylematy trzeciego filara ubezpieczenia emerytalnego*, PiZS 2006, nr 5, s. 33.

W celu utworzenia programu pracodawca zawiera umowę z reprezentacją pracowników – zwaną umową zakładową. W przypadku, gdy w zakładzie pracy działają związki zawodowe, one reprezentują pracowników. W innym przypadku – reprezentacja pracowników wybierana jest przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Umowa zakładowa musi być sformułowana w ten sposób, że prawo uczestnictwa przysługiwać będzie, co najmniej połowie pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, a jeżeli zatrudnionych jest więcej niż 500 pracowników – co najmniej 1/3 pracowników. Z kolei kilku pracodawców tworzy program – w miejsce umowy zakładowej zawierana jest umowa międzyzakładowa.

Kolejne etapy to zawarcie przez pracodawcę umowy z wybraną z instytucją finansową oraz złożenie wniosku o wpis programu do rejestru prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF, Komisja). Pracowniczy program emerytalny może rozpocząć działalność dopiero po zarejestrowaniu programu przez Komisję. W tym celu pracodawca składa wniosek o wpis PPE do rejestru. We wniosku powinny być zawarte dane pracodawcy i instytucji zarządzającej środkami – nazwa (firma), adres siedziby, numer REGON, adres do korespondencji (wraz z dokumentami potwierdzającymi dane pracodawcy, np. statut, wypis z rejestru handlowego, decyzja o nadaniu numeru REGON). Ponadto do wniosku powinny być dołączone:

- umowa zakładowa,
- umowa z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego,
- wzór deklaracji o przystąpieniu do programu, którą składają pracownicy
- informacja o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej,
- zaświadczenie ZUS o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne,
- zaświadczenie urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych.

W przypadku pracowniczego programu emerytalnego w formie zarządzania zagranicznego, do rejestracji programu jest konieczne przesłanie przez zagraniczny organ nadzoru informacji o akceptacji zarządzania programem przez zarządzającego zagranicznego. Komisja jest obowiązana rozpatrzyć wniosek o wpis programu do rejestru w terminie 1 miesiąca od dnia jego złożenia. Jeżeli wniosek nie spełnia warunków wynikających z przepisów ustawy, Komisja jest zobowiązana w terminie 1 miesiąca wezwać pracodawcę do usunięcia nieprawidłowości, wyznaczając w tym celu odpowiedni termin nie krótszy niż 3 tygodnie. Organ nadzoru może odmówić rejestracji programu wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca nie poprawił dokumentów dołączonych do wniosku w wyznaczonym terminie lub program jest niezgodny z przepisami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Pracodawca ma ponadto obowiązek zgłaszania do rejestru zmian zawartych we wniosku danych pracodawcy – w terminie

30 dni od ich zaistnienia – lub danych instytucji zarządzającej środkami – terminie 30 dni od otrzymania informacji o tych zmianach. W przypadku zmiany formy programu lub warunków uczestnictwa w programie określonych w umowie zakładowej, pracodawca jest zobowiązany do złożenia wniosku o wpis zmian do rejestru – w terminie 14 dni od ich zaistnienia. Wpis programu do rejestru lub odmowa wpisu, wpis zmian do rejestru lub odmowa wpisu zmian następuje w drodze decyzji administracyjnej.

Prawo do uczestnictwa w PPE przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, pod warunkiem, że umowa zakładowa nie przewiduje innego okresu zatrudnienia. Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących pracownicze programy może w tym samym czasie uczestniczyć w więcej niż jednym programie. W deklaracji uczestnictwa w pracowniczym programie uczestnik może wskazać dowolnie wybraną przez siebie osobę lub kilka osób uprawnionych do odbioru zgromadzonych dotychczas środków na wypadek jego śmierci. Uczestnik może w dowolnym czasie odwołać lub zmienić rozrządzenie na wypadek śmierci.

Poprzez złożenie pracodawcy pisemnego oświadczenia woli uczestnik może dokonać w każdej chwili wypowiedzenia uczestnictwa w programie. W takim przypadku zgromadzone środki pozostaną na rachunku uczestnika do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Uczestnik pracowniczego programu może dokonać wypłaty transferowej środków zgromadzonych w programie do innego programu w którym uczestniczy lub na indywidualne konto emerytalne – dokonanie wypłaty transferowej jest możliwe jednak jedynie w przypadku, kiedy uczestnik nie pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym dany program (wyjątkiem jest likwidacja pracowniczego programu). Pracodawca, który zdecydował się utworzyć PPE w swoim zakładzie pracy ma obowiązek wynegocjować zasady pracowniczego programu i zawrzeć umowę zakładową z reprezentacją pracowników, a następnie złożyć wniosek do Komisji Nadzoru Finansowego o wpis PPE do rejestru.

Pracodawca prowadzący program jest zobowiązany do terminowego i prawidłowego naliczania i odprowadzania składek podstawowych oraz naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych na rachunki uczestników PPE. Ponadto pracodawca ma obowiązek przekazywania uczestnikom PPE informacji o wszystkich istotnych z punktu widzenia uczestnika zasadach funkcjonowania programu. Informacja powinna zawierać m. in.:

- formę programu,
- nazwę instytucji zarządzającej środkami,
- określenie wysokości składki podstawowej oraz sumy składek dodatkowych, które mogą być wniesione przez uczestnika do programu,
- wskazanie przepisów podatkowych dotyczących zgromadzonych środków,

- omówienie zasad wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu środków zgromadzonych na rachunku uczestnika,
- wskazanie trybu zmiany deklaracji uczestnika, konsekwencji tych zmian i warunków odstąpienia uczestnika od programu,
- omówienie możliwości zadysponowania przez uczestnika prawami do zgromadzonych środków,
- wskazanie przypadków, w których następuje likwidacja programu i konsekwencji likwidacji.

Artykuł 6 ust. 1 ustawy o PPE zezwala na prowadzenie programu wyłącznie w jednej z następujących form: pracowniczego funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego albo umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz zarządzania zagranicznego. W związku z tym pracodawca posiada możliwość wyboru najbardziej dogodnej z form PPE, oceniając możliwość własnego zaangażowania finansowego i organizacyjnego w tworzenie oraz prowadzenie programu. Jednakże należy postawić pytanie, czy pracodawcy mogą liczyć na odpowiednie wsparcie, chociażby informacyjne, przy wyborze formy PPE. Trudno wskazać przykłady aktywności instytucji państwowych w zakresie działalności informacyjnej lub doradczej w celu efektywnego wspierania pracodawcy. W rezultacie pracodawca jest zdany na siebie i prywatne podmioty, najczęściej finansowe, które trudnią się świadczeniem tego typu usług.

4. INSTRUMENTY FINANSOWE STYMULUJĄCE ROZWÓJ PPE

Konsekwencją zasady swobody w zakresie podejmowania inicjatywy tworzenia PPE oraz przystępowania do niego przez pracowników jest konieczność prowadzenia odpowiedniej polityki informacyjnej dotyczącej systemu emerytalnego. Problematyka ta powinna być rozpatrywana co najmniej na dwóch płaszczyznach. Jedną wyznacza poziom zainteresowania powyższą problematyką pracodawców, jako podstawowych podmiotów, od których uzależniono powstawanie i funkcjonowanie PPE. Najskuteczniejszą motywacją w tym przypadku okazuje się odpowiednie manipulowanie podatkami i innymi obciążeniami o charakterze fiskalnym. Ważne są również kwestie współodpowiedzialności za budowanie stabilnego systemu społecznego. Drugą płaszczyznę określa zaangażowanie w omawianą formę gromadzenia środków pracowników jako potencjalnych uczestników PPE. Ponadto refleksji należy poddać problem udziału państwa w prowadzeniu akcji informacyjnej.

Przyznanie prawa do tworzenia PPE każdemu pracodawcy lub organizacji pracodawców bez restrykcyjnych obwarowań oznacza, że warunki prawne ini-

cjowania tworzenia PPE są dość liberalne, co nie jest bez znaczenia dla ich upowszechnienia. Jednakże zakres zaangażowania pracodawców w tworzenie PPE należy w pierwszym rzędzie rozpatrywać na płaszczyźnie finansowej. U podstaw decyzji w przedmiocie tworzenia PPE będą leżały przede wszystkim pozytywne wyniki analizy ekonomicznej, którą przeprowadzi każdy przedsiębiorca. Wydatki poniesione przez pracodawcę na zapewnienie prawidłowej realizacji pracowniczego programu emerytalnego w rozumieniu przepisów o pracowniczych programach emerytalnych są kosztami uzyskania przychodów¹³. Do tej kategorii kosztów są kwalifikowane wszystkie wydatki poniesione na prawidłowe funkcjonowanie programu. 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. Oznacza to, że zachęty podatkowe są mało efektywne i względnie ekonomiczne, które słusznie pozostają w centrum zainteresowania pracodawcy, mogą zdecydować o rezygnacji z PPE¹⁴.

Tworzenie PPE może być podyktowane również innymi względami niż korzystanie z instrumentów podatkowych. Przynależność pracownika do programu jest jednym z czynników wiążących go z pracodawcą, co jest widoczne zwłaszcza w odniesieniu do pracowników reprezentujących poszukiwane na rynku pracy umiejętności i kwalifikacje. Jednakże w okolicznościach wysokiego bezrobocia, kiedy podaż siły roboczej jest duża i o pracownika stosunkowo łatwo, pracodawca nie jest dopingowany do tworzenia dodatkowych zachęt w postaci PPE w celu pozyskania lub zatrzymania pracownika. Stąd rozwój programów pozostaje w pewnym stopniu skorelowany z poziomem bezrobocia i sytuacją na rynkach pracy.

Odprowadzanie składki podstawowej przez pracodawcę można traktować jako formę podwyżki wynagrodzenia pracownika, który jest uczestnikiem programu. Stworzenie zatrudnionym możliwości przystąpienia do PPE jest słusznie oceniane jako jeden z potencjalnych, choć niewykorzystanych dostatecznie, czynników motywujących pracownika do pracy¹⁵. Oczywiście, uczestnik programu ma ograniczony dostęp do środków gromadzonych na swoim rachunku w PPE i oznacza to zmniejszoną konsumpcję w teraźniejszości. Stąd brak zainte-

¹³ Art. 15 ust. 1d *Ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych*, t.j. DzU 2000, nr 54, poz. 654, ze zm.

¹⁴ Tak: M. Szczepański, T. Brzęczek, *Determinanty rozwoju pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w świetle badań opinii pracodawców*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 8, s. 29 i n.

¹⁵ S. Gąsiorek-Madzia, *Pracownicze programy emerytalne jako forma motywowania pracowników*, [w:] F. Chybalski, I. Staniec (red.), *10 lat reformy emerytalnej w Polsce. Efekty, szanse, perspektywy i zagrożenia*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2009, s. 171 i n.

resowania pracowników taką formą motywowania, gdyż realne korzyści z tego płynące są odroczone w czasie.

Znajomość zasad rządzących systemem emerytalnym i jego efektywność to elementy pozwalające docenić możliwość uczestnictwa w PPE, dlatego jednym z priorytetów prowadzonej polityki społecznej państwa powinna być edukacja ukierunkowana na wzrost świadomości emerytalnej¹⁶. Pracownikom pozostawiono swobodę wyboru w odniesieniu do przystąpienia do programu, jednakże rezygnacja z przynależności do niego oznacza zmniejszenie szans na budowę dodatkowych dochodów emerytalnych. Z kolei dla pracodawcy jest to korzystniejsza forma niż klasyczna podwyżka wynagrodzenia ze względu na zwolnienie z odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od kwoty przekazanej składki podstawowej do programu.

Pracodawca ponosi koszty w zakresie opłacania składki podstawowej za każdego uczestnika programu. W tym celu musi dokonać czynności związanych z jej naliczeniem, odprowadzeniem i przekazaniem na rachunek instytucji zajmującej się gromadzeniem i zarządzaniem składkami. Kwota wpłacanej składki podstawowej nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika będącego podstawą naliczania obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne. Wysokość składki podstawowej powinna być określona w umowie emerytalnej, ustala się ją procentowo od wynagrodzenia lub w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników, albo procentowo od wynagrodzenia, z określeniem maksymalnej kwotowej wysokości tej składki. Wartość składki podstawowej nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne, czyli nie powoduje dodatkowego wzrostu kosztów pracy¹⁷.

Uczestnik programu może zadeklarować wnoszenie składki dodatkowej, jeżeli umowa zakładowa tego nie zakazuje, określając jej wysokość w deklaracji

¹⁶ W literaturze przedmiotu podkreśla się, że obecny stan świadomości emerytalnej jest niewystarczający, co przekłada się na słabe zainteresowanie dodatkowymi formami oszczędzania na starość i świadczy o niedostatecznej umiejętności planowania wieloletniej i zróżnicowanej ochrony ubezpieczeniowej. Jako przyczyny takiego stanu rzeczy wskazuje się przede wszystkim brak masowej i skutecznej akcji edukacyjnej, poprzedzającej wprowadzenie reformy emerytalnej oraz prowadzonej równoległe z jej wdrażaniem, niedostateczne zaangażowanie państwa w tworzenie silnych bodźców finansowych (głównie podatkowych) stymulujących ubezpieczonych do korzystania z dodatkowych form ubezpieczenia. Tak: A. Klimkiewicz, *Znaczenie świadomości w ubezpieczeniu emerytalnym*, [w:] F. Chybalski, I. Staniec (red.), *10 lat reformy emerytalnej w Polsce. Efekty, szanse, perspektywy i zagrożenia*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2009, s. 89 i n.; T. Szumlisz, *Atrybuty świadomości i przezorności ubezpieczeniowej*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2006, z. 1, s. 21 i n.; Idem, *O kształtowaniu świadomości ubezpieczeniowej*, [w:] *Ubezpieczenia w polskim obszarze rynku europejskiego. Wyzwania i oczekiwania*, Wydawnictwo Branta, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2004, s. 609 i n.

¹⁷ Por. T. Sowiński, *Finanse ubezpieczeń społecznych*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 217 i n.

uczestnictwa w PPE. Przeznaczenie części wynagrodzenia na dodatkowe zasilanie konta w PPE stanowi wyraz osobistej przezorności, jednakże jest uzależnione od poziomu dochodu. Osoby osiągające wyższe dochody mogą tutaj skorzystać ze środków uzyskanych poprzez zastosowanie konstrukcji wyrażonej w art. 19 ustawy systemowej¹⁸. Przepis ten wprowadza ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych do kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej.

Przewidziana została również możliwość zmiany wysokości składki dodatkowej lub rezygnacji z jej wnoszenia. Jednakże wprowadzono ograniczenie sumy dodatkowych składek wnoszonych przez uczestnika do jednego programu w ciągu roku kalendarzowego wskazując, że nie może ona przekroczyć kwoty odpowiadającej czteroipółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. Składka dodatkowa jest potrącana z wynagrodzenia uczestnika po jego opodatkowaniu. Wszelkie czynności w zakresie naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych do programu należą do obowiązków pracodawcy.

Pracownik – potencjalny uczestnik PPE – musi spełnić warunki ustawowe, które należy ocenić jako dość łagodne, zwłaszcza wobec dopuszczalności ich modyfikacji w umowie zakładowej. Realizując postulat szerszej dostępności do dodatkowych form oszczędzania ustawodawca nie stwarza formalnoprawnych ograniczeń co do możliwości przystąpienia do PPE.

Jak już wspomniano, celem oszczędzania w ramach PPE jest gromadzenie dodatkowych oszczędności na poczet emerytury, jaką uczestnik otrzyma z innych filarów systemu zabezpieczenia emerytalnego. W związku z tym ustawa o PPE określa pewne korzyści w związku z gromadzeniem środków w ramach programu. Jedną z nich jest regulacja art. 24 ust. 5 ustawy, zgodnie z którym składka podstawowa jest wyłączona z wynagrodzenia stanowiącego podstawę naliczania składek na ubezpieczenia społeczne, natomiast z mocy art. 49 środki zgromadzone w ramach PPE zostały wyłączone z egzekucji sądowej i administracyjnej. Wspomniany cel jest również realizowany poprzez wprowadzenie górnego limitu wysokości części składki podstawowej, która może być przeznaczona na ochronę ubezpieczeniową.

Składka podstawowa, która jest finansowana przez pracodawcę, powiększa przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Podatek dochodowy od osób fizycznych jest naliczany od kwot składek podstawowych wniesionych do programu. Przyjęta formuła opodatkowania środków przekazywanych do PPE

¹⁸ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. DzU 2009, nr 205, poz. 1585 ze zm. (zwana dalej ustawą systemową).

oznacza, że obciążone podatkiem zostały składki wnoszone do programu, natomiast są od niego zwolnione dochody z inwestycji oraz świadczenia. Wolne od opodatkowania są wypłaty środków z pracowniczego programu emerytalnego na rzecz uczestnika lub osób uprawnionych do tych środków po śmierci uczestnika, a także wypłaty transferowe środków zgromadzonych w ramach PPE do innego PPE lub na indywidualne konto emerytalne. Opodatkowaniu natomiast podlega dochód uczestnika PPE z tytułu zwrotu środków zgromadzonych w programie. Podstawą opodatkowania jest różnica między kwotą stanowiącą wartość środków zgromadzonych w ramach PPE a sumą wpłat dokonanych do programu.

Ponoszenie kosztu podatku dochodowego przez pracownika nie powinno zniechęcać do przystąpienia do programu. Składkę odprowadzaną przez pracodawcę można potraktować jak odroczone wynagrodzenie, którego konsumpcja została przesunięta na okres emerytalny. To oznacza, że odprowadzany podatek dochodowy stanowi niewielki koszt w porównaniu z korzyścią w postaci dodatkowego kapitału emerytalnego, który wymiennie może uzupełniać środki pochodzące z obowiązkowych części systemu emerytalnego. Taką właśnie funkcję przypisywali dodatkowym oszczędnościom emerytalnym twórcy zreformowanego systemu emerytalnego¹⁹. Jednakże czynne podejście do oszczędzania w czasie aktywności zawodowej wymaga odpowiedniego poziomu świadomości ubezpieczeniowej przekładającej się na konkretne decyzje i działania ubezpieczonych. Odroczenie konsumpcji, zwłaszcza wobec niezadowalającego poziomu aktualnych dochodów, jest niepopularne, w związku z tym trzeba poszukiwać rozwiązań motywujących, zwłaszcza o charakterze podatkowym, skutecznie zachęcających do oszczędzania na starość. Wobec tego zasadny jest postulat, by nie obciążać podatkiem dochodowym gospodarstw domowych, które odkładają część swoich aktualnych dochodów z przeznaczeniem na cel emerytalny²⁰. Oczywiście wprowadzenie takich preferencji wymaga pewnego politycznego konsensusu co do kształtowania budżetu państwa i zakresu ingerencji w finanse publiczne.

Dbłość o własną przyszłość emerytalną nabiera znaczenia w obliczu szacunków wysokości świadczeń z bazowej części systemu emerytalnego. Wskazuje się na niższą niż dotychczasową stopę zastąpienia wynagrodzenia przez emeryturę²¹. Potwierdzają to także prognozy Unii Europejskiej przewidujące spadek

¹⁹ S. Golinowska, *Wdrażanie nowego systemu emerytalnego*, [w:] L. Kolarska-Bobinska (red.), *Cztery reformy. Od koncepcji do realizacji*, Instytut Spraw Publicznych, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, s. 75 i n.

²⁰ Tak: T. Szumlisz, *Wspomóc oszczędzanie*, „Miesięcznik Ubezpieczeniowy” 2010, nr 6, s. 40 i n. Autor wskazuje, że „minimalna podstawa wymiaru preferencji podatkowej powinna wynosić roczną sumę składek na OFE płaconych od miesięcznego wynagrodzenia” albo „nie powinna przekraczać rocznej sumy składek emerytalnych (stopa składek 19,52%) płaconych od wynagrodzenia 2,5-krotnie wyższego niż przeciętne”.

²¹ Szerzej: Departament Analiz, Komunikacji Społecznej i Informacji, *Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, KNUiFE, Warszawa 2003; Departament Pracy,

relacji przeciętnej emerytury do średniej pensji w gospodarce z 56% w 2007 r. do 31% w 2060 r. Pesymistyczne są również przewidywania co do wysokości emerytury pochodzącej z dwóch obowiązkowych filarów (ZUS i OFE), która za około 35 lat będzie stanowiła mniej niż połowę ostatniego miesięcznego wynagrodzenia osoby przechodzącej na emeryturę, gdyż stopa zastąpienia brutto może spaść z 63,2% w 2006 r. do 47,5% w 2046 r.²² W szczególnie trudnej sytuacji materialnej znajdują się osoby otrzymujące niskie wynagrodzenia, mające długie przerwy w zatrudnieniu.

Realizacja idei indywidualnego zaangażowania w budowę dodatkowego kapitału emerytalnego może być przedstawiona za pomocą danych dotyczących rynku PPE publikowanych przez KNF. W latach 1999–2009 był obserwowany wzrost z 3 do 1 099 liczby prowadzonych PPE (por. tab. 1). Według danych zgromadzonych przez organ nadzoru w styczniu 2011 r. działało 1 113 PPE²³, co oznacza wzrost ich liczby o 14 w porównaniu z końcem 2009 r. (por. tab. 1). Przyniesione dane wskazują, iż w ponad dziesięcioletnim okresie istnienia możliwości uruchamiania PPE, niewielu pracodawców zdecydowało się na ten krok.

Tabela 1

Liczba działających PPE oraz uczestników PPE w latach 1999–2009

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Liczba działających PPE	3	29	150	182	207	342	906	974	1 019	1 078	1 099
Liczba uczestników PPE (w tys.)	0,03	5,39	55,27	81,22	96,48	129,09	260,25	281,53	312,12	325,01	333,54

Źródło: UKNF, *Pracownicze programy emerytalne w 2009 roku*, Warszawa 2010, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/Images/PPE_2009_tcm75-23168.pdf, stan z dnia 08.01.2011.

W omawianym okresie zwiększała się również liczba uczestników programów i na koniec 2009 r. było ich ponad 333,5 tys. Oznacza to, że uczestnikami programów organizowanych przez pracodawcę jest niewiele ponad 2% ubezpieczonych. Ponadto pracownicy nie zawsze wykorzystują szansę stwarzaną im

Spraw Socjalnych i Zdrowia, *Informacja o wynikach kontroli realizacji postanowień ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, NIK, Warszawa 2002, s. 57–59; B. Kłós, *Wysokość emerytur w nowym systemie emerytalnym*, [w:] B. Kłós (red.), *System emerytalny 9 lat po reformie*, „Studia BAS”, nr 11, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2008, s. 85 i n.

²² KNF, *Cztery kroki do wyższej emerytury*, http://www.knf.gov.pl/Images/KNF_wyzsza_emerytura_26-11_10_tcm75-24713.pdf, stan z dnia 06.01.2011.

²³ UKNF, *Rejestr pracowniczych programów emerytalnych*, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/Rejestry_i_Ewidencje/index.html, stan z dnia 10.01.2011.

przez pracodawców do uczestnictwa w PPE. Świadczy o tym tzw. współczynnik uczestnictwa obrazujący stosunek liczby uczestników, na rzecz których wnoszone są składki do programów oraz liczby osób zatrudnionych u pracodawców prowadzących PPE. Na koniec 2009 r. osiągnął on wartość około 78% i wzrósł o około 3 punkty procentowe w stosunku do roku poprzedniego²⁴.

Niezadowolający jest poziom indywidualnej zapobiegliwości pracowników, którzy przystąpili do programów, na co wskazuje odsetek osób wnoszących składki dodatkowe w stosunku do liczby uczestników, za których pracodawca odprowadzał składki (w 2009 r. wyniósł on 9,4%) oraz fakt, że w prawie 60% programów zarejestrowanych w 2006 i 2007 r. żaden z uczestników nie wniósł składek dodatkowych²⁵.

Dla osób, które nie mają szansy przystąpić do PPE ustawodawca stworzył możliwość gromadzenia dodatkowych środków na indywidualnych kontach emerytalnych. Jednakże zainteresowanie IKE jest umiarkowane i na koniec czerwca 2010 r. ich liczba wynosiła 796 870 i zmalała o 36,4 tys. w porównaniu z I półroczem poprzedniego roku. Udział osób oszczędzających na IKE od początku funkcjonowania IKE nie przekroczył 6% liczby osób aktywnych zawodowo²⁶.

Z punktu widzenia potencjalnych korzyści osiąganych z uczestnictwa w PPE, pracownik powinien podjąć racjonalną decyzję o przystąpieniu do programu. Jednakże z analiz wynika, że pracownicy nie przystępują do PPE, mimo stworzenia im ku temu możliwości. Przyczyn takiej sytuacji można upatrywać m. in. w braku skłonności do oszczędzania, niechęci do długoterminowego zamrażania środków finansowych oraz niskiej świadomości ubezpieczeniowej społeczeństwa. Powodem może być również nieposiadanie odpowiedniej wiedzy z zakresu funkcjonowania systemu emerytalnego, co przekłada się na niezrozumienie istoty produktu, jakim jest PPE, oraz korzyści płynących z uczestnictwa w programie, bądź przekonanie o wystarczającej stopie zastąpienia dochodów z okresu aktywności zawodowej przez świadczenia z bazowej części systemu emerytalnego. Nie bez znaczenia jest również obawa pracodawców przed nieefektywnością ekonomiczną przedsiębiorstwa i zwiększaniem kosztów pracy.

Kolejną z barier przystępowania do PPE może być przewidywana zmiana zachęty do oszczędzania w postaci zwolnienia z podatku od zysków kapitałowych. Można ocenić, że ulga ta nie jest zbyt efektywnym bodźcem, gdyż odnosi się do przyszłych korzyści wynikających z dotrzymaniem gromadzonych środków do odległego w czasie momentu. Przemawiającym do potencjalnych

²⁴ UKNF, *Pracownicze programy emerytalne w 2009 roku*, Warszawa 2010, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/Images/PPE_2009_tcm75-23168.pdf, stan z dnia 08.01.2011.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ UKNF, *Indywidualne konta emerytalne w I półroczu 2010 r.*, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/Images/IKE_VI_2010_tcm75-24217.pdf, stan z dnia 11.01.2011.

uczestników PPE czynnikiem byłoby wprowadzenie ulgi w postaci odliczenia dobrowolnych składek od podstawy wymiaru podatku dochodowego.

5. WNIOSKI

W świetle przeprowadzonych rozważań uczestnictwo w jednej z oferowanych na rynku form III filaru przedstawia się jako konieczny wybór ubezpieczonego zdeterminowany dbałością o zapewnienie odpowiednich dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego. Oznacza to również intensyfikację działań w celu racjonalizacji postaw ubezpieczeniowych, wykształcenia aktywności i umiejętności podejmowania trafnych decyzji w obrębie systemu zabezpieczenia emerytalnego, czyli istnienia określonego poziomu świadomości ubezpieczeniowej w społeczeństwie.

Z przedstawionych danych wynika, iż troskę o własną przyszłość emerytalną wykazuje zbyt mała liczba osób w stosunku do ogółu ubezpieczonych, co może świadczyć o niepowodzeniu idei indywidualnej zapobiegliwości²⁷. Słaby rozwój dobrowolnych form oszczędzania wspieranych przez państwo w ramach III filaru wskazuje na brak masowego zainteresowania tworzeniem dodatkowego kapitału, który powiększyłby dochody pozostające do dyspozycji po osiągnięciu wieku emerytalnego. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać m. in. w niedostatecznej motywacji podatkowej pracowników oraz w zbyt niskiej świadomości emerytalnej. W konsekwencji w niewielkim stopniu zostanie wyrównany ubytek w zasobach dostępnych w okresie poprodukcyjnym pochodzących z bazowej części systemu emerytalnego. Tym samym środki emerytalne niewystarczające na zaspokojenie podstawowych potrzeb mogą stać się przesłanką do korzystania ze świadczeń z systemu pomocy społecznej, a to przekłada się na zwiększenie obciążeń finansowych budżetu państwa.

Do preferowanych działań promujących indywidualną zapobiegliwość powinny należeć inicjatywy ustawodawcze wspierające wzrost zainteresowania tworzeniem programów przez pracodawców oraz uczestniczeniem w nich pracowników.

Funkcjonowanie PPE niesie wiele korzyści dla pracodawców o wieloaspektowym charakterze. Obecnie pracodawca jest motywowany do prowadzenia programu głównie w obszarze podatkowym, co jest jednak uzależnione od pozytywnej oceny efektywności ekonomicznej firmy. Zasadniczo mniejszą rolę motywacyjną dla pracodawców posiadają pozapodatkowe korzyści związane z prowadzeniem PPE. Są one związane z budowaniem na etycznych podstawach wizerunku nowoczesnego i odpowiedzialnego pracodawcy, ponadto informacja

²⁷ Tak: T. Bińczyska-Majewska, *Założenia reformy systemu emerytalnego i ocena jego realizacji*, [w:] *Dziesięć lat reformy emerytalnej w Polsce*, PSUS, Kudowa Zdrój 2009, s. 28.

o prowadzeniu przez pracodawcę PPE jest kojarzona ze stabilnością finansową i ugruntowaną pozycją na rynku. Wydaje się, że argument dotyczący silniejszego związania pracowników z pracodawcą prowadzącym PPE jest przeceniany; mając na względzie sytuację na rynku pracy można stwierdzić jego słusność jedynie co do pracowników zarządzających lub o wysokich kwalifikacjach.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Bińczyska-Majewska T., *Założenia reformy systemu emerytalnego i ocena jego realizacji*, [w:] *Dziesięć lat reformy emerytalnej w Polsce*, PSUS, Kudowa Zdrój 2009.
- 2) Departament Analiz, Komunikacji Społecznej i Informacji, *Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, KNUiFE, Warszawa 2003.
- 3) Departament Pracy, Spraw Socjalnych i Zdrowia, *Informacja o wynikach kontroli realizacji postanowień ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, NIK, Warszawa 2002.
- 4) Gąsiorek-Madzia S., *Pracownicze programy emerytalne jako forma motywowania pracowników*, [w:] F. Chybalski, I. Staniec (red.), *10 lat reformy emerytalnej w Polsce. Efekty, szanse, perspektywy i zagrożenia*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2009.
- 5) Golinowska S., *Wdrażanie nowego systemu emerytalnego*, [w:] L. Kolarska-Bobinska (red.), *Cztery reformy. Od koncepcji do realizacji*, Instytut Spraw Publicznych, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000.
- 6) Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenie społeczne. Tom 2. Ubezpieczenie rentowe. Ubezpieczenie emerytalne*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003.
- 7) Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, wyd. 3, Zakamycze, Kraków 2006.
- 8) Klimkiewicz A., *Znaczenie świadomości w ubezpieczeniu emerytalnym*, [w:] F. Chybalski, I. Staniec (red.), *10 lat reformy emerytalnej w Polsce. Efekty, szanse, perspektywy i zagrożenia*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2009.
- 9) Kłós B., *Wysokość emerytur w nowym systemie emerytalnym*, [w:] B. Kłós (red.), *System emerytalny 9 lat po reformie*, „Studia BAS”, nr 11, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2008.
- 10) KNF, *Cztery kroki do wyższej emerytury*, http://www.knf.gov.pl/Images/KNF_wyzsza_emerytura_26-11_10_tcm75-24713.pdf.
- 11) Muszalski W., *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWE, Warszawa 2004.
- 12) Skoczyński J., *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, [w:] T. Bińczyska-Majewska (red.), *Konstrukcje prawa emerytalnego*, Zakamycze, Kraków 2004.
- 13) Sowiński T., *Finanse ubezpieczeń społecznych*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009.
- 14) Szczepański M., Brzeczek T., *Determinanty rozwoju pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w świetle badań opinii pracodawców*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 8.
- 15) Szumlicz T., *Atrybuty świadomości i przezorności ubezpieczeniowej*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2006, z. 1.
- 16) Szumlicz T., *O kształtowaniu świadomości ubezpieczeniowej*, [w:] *Ubezpieczenia w polskim obszarze rynku europejskiego. Wyzwania i oczekiwania*, Wydawnictwo Branta, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2004.
- 17) Szumlicz T., *Wspomóc oszczędzanie*, „Miesięcznik Ubezpieczeniowy” 2010, nr 6.
- 18) UKNF, *Indywidualne konta emerytalne w I półroczu 2010 r.*, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/Images/IKE_VI_2010_tcm75-24217.pdf.

- 19) UKNF, *Pracownicze programy emerytalne w 2009 roku*, Warszawa 2010, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/Images/PPE_2009_tcm75-23168.pdf.
- 20) UKNF, *Rejestr pracowniczych programów emerytalnych*, dostęp na stronie: http://www.knf.gov.pl/dla_rynku/Rejestry_i_Ewidencje/index.html.
- 21) *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych*, t.j. DzU 2009, nr 205, poz. 1585 ze zm.
- 22) *Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych*, t.j. DzU 2000, nr 54, poz. 654, ze zm.
- 23) *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych*, DzU 2004, nr 116, poz. 1205 ze zm.
- 24) *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, DzU 2004, nr 116, poz. 1207 ze zm.
- 25) *Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej*, T.j. DzU 2010, nr 11, poz. 66 ze zm.
- 26) *Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, t.j. DzU 2001, nr 60, poz. 623.
- 27) *Ustawa z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych*, DzU 2011, nr 75, poz. 398.
- 28) *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, T.j. DzU 1998, nr 21, poz. 94 ze zm.
- 29) *Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych*, DzU 2004, nr 146, poz. 1546 ze zm.
- 30) *Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, T.j. DzU 2010, nr 34, poz. 189 ze zm.
- 31) Z y c h A., *Dylematy trzeciego filara ubezpieczenia emerytalnego*, PiZS 2006, nr 5.

Aldona Klimkiewicz

LEVEL OF PENSION AWARENESS AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PENSION PLANS

This paper aims at analysis of development of Employee Pension Plans as a measurement of pension awareness among the society.

Unsatisfactory development of Employee Pension Plans shows insufficient use of the voluntary form of income support in old age by both employers and employees. This may indicate lack of sufficient tax incentives and too low pension awareness and that non-tax benefits for employers do not play as significant role as expected. As a result, loss of pension assets from the base of the pension system will not be set-off adequately as evidenced by declining.

Key words: pension, Employee Pension Plans, replacement rate, income support.