

# Wirtualne zachęty - wirtualny III filar

**D**obra wiadomość - od początku br. pracodawcy założyli aż 220 pracowniczych programów emerytalnych, podczas gdy od startu reformy emerytalnej w 1999 r. do końca 2004 r., czyli w ciągu ostatnich 6 lat, zaledwie 400. W kontekście ostrzeżeń ekspertów podkreślających, iż bez dodatkowego oszczędzania na starość przyszłych emerytów po zakończeniu pracy spotka przykra niespodzianka znacznego obniżenia stopy życia i w związku z tym konieczne jest gromadzenie pieniędzy poza obowiązkowymi dwoma filarami - byłby to powód do radości.

Jest jednak i zła wiadomość. Utrzymanie tej dynamiki jest niemożliwe. Run na III filar wynika bowiem z administracyjnego wymogu nałożonego na pracodawców prowadzących dla pracowników grupowe formy oszczędzania na starość, aby przekształcili je w PPE. Jeśli tego nie zrobią, stracą ulgę na ZUS. Może się więc okazać, że z szacowanych na około 6000 „grupówek” przekształci się około 500, a reszta pracodawców - tracąc ulgę na ZUS - po prostu je wygasi. Pracownicy zostaną na lodzie - nie będą mieli ani PPE, ani formy grupowej. Może się więc skończyć nie tylko brakiem wzrostu oszczędności emerytalnych, ale wręcz ich spadkiem.

Podobnie jest z drugą formą III-filarowego oszczędzania - IKE. W ub.r. hucznie ogłoszono ich powstanie. Miały one „rozruszać” dobrowolny filar, ale skończyło się klęską. Z planowanych 2 mln posiadaczy IKE, założyło je ok. 200 tys.

Obecną sytuację mogą zmienić tylko realne, a nie wirtualne zachęty kierowane do osób decydujących się na oszczędzanie czy firm zakładających PPE. Pociągają one za sobą ubytek w budżecie (np. wprowadzenie możliwości pomniejszania dochodu o składki wpłacone na IKE), ale dopiero takie rozwiązania mogą przynieść zamierzony skutek masowego gromadzenia oszczędności.

# Emerytura nie tylko z ZUS

Od początku br. urząd nadzoru zarejestrował 221 nowych pracowniczych programów emerytalnych, podczas gdy w ciągu ubiegłych 6 lat (lata 1999-2004) zaledwie 400. Trudno jednak liczyć na utrzymanie tej tendencji, gdyż rosnąca liczba PPE to przede wszystkim efekt administracyjnego zabiegu, a nie poprawy kondycji przedsiębiorstw.

Polski system emerytalny miał składać się z III filarów – obowiązkowego ZUS i OFE oraz dobrowolnych PPE. Te ostatnie firmy miały zakładać dla swoich pracowników, aby zachęcić najlepszych kandydatów do podejmowania u nich pracy oraz do pozostania na etacie. Zachętą dla pracodawców jest możliwość korzystania z ulgi na ZUS. Prowadząc PPE mogą odpisywać opłatą za pracownika składkę (do 7 proc. jego wynagrodzenia) od podstawy naliczania składek na ubezpieczenia społeczne.

PPE poniosły jednak klęskę. Z danych Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych wynika, że na koniec ub.r. działało niemal 400 programów zrzeszających prawie 130 tys. pracowników. W porównaniu z liczbą pracujących osób, których – zgodnie z danymi BAEL – było na koniec ub.r. 14 mln, liczba osób objętych PPE to zaledwie garstka. Na taki stan rzeczy miała przede wszystkim wpływ sytuacja na rynku pracy, choć nie bez znaczenia były

też wymogi administracyjne i biurokratyczne związane z założeniem i prowadzeniem programu oraz – jak się okazało – zbyt mała zachęta skierowana dla pracodawców. W sytuacji gdy bezrobocie wynosi około 18 proc. i na rynku pracy znajduje się wiele pracowników chcących podjąć zatrudnienie, nie trzeba przekonywać ich do własnego miejsca pracy oferując im PPE.

Liczba prowadzonych programów zaczęła dynamicznie rosnąć od początku br. W tej chwili działa ich 538 (KNUiFE zarejestrowało łącznie 619 PPE, ale 81 z nich zostało wykreślonych). Tylko w br. zarejestrowano więc ponad 220 programów. Niestety, nie jest to jednak tendencja, którą uda się utrzymać. Gwałtowny wzrost zainteresowania programami wynika z uchwalonej w ub.r. nowej ustawy o PPE, która nałożyła na pracodawców prowadzących do tej pory grupowe formy oszczędności na starość obowiązek złożenia do końca 2004 r. do KNUiFE wniosku o przekształcenie ich

| PPE w liczbach                                |                   |         |
|---|-------------------|---------|
| Kategoria                                     | lata<br>1999-2004 | 2005 r. |
| liczba PPE wpisanych przez KNUiFE do rejestru | 398               | 221     |
| liczba osób objętych PPE (w tys.)             | 129,1             | b.d.    |
| składki odprowadzone do PPE (w mln zł)        | 752,2             | b.d.    |

*Źródło: KNUiFE*

w PPE (niedawno termin ten wydłużono do końca br.). Jeśli tego nie zrobili, nie mogą korzystać z ulgi na ZUS.

Niektórzy eksperci podkreślają jednak, że jest nadzieja na to, aby PPE w przyszłości stały się bardziej popularne. Może o tym zdecydować poprawiająca się koniunktura (firmy osiągają wyższe zyski), sytuacja na rynku pracy i demografia (malejąca liczba osób wchodzących na rynek pracy spowoduje, że staną się oni bardziej poszukiwani). – W tej chwili sytuacja na rynku pracy stawia pracodawców w dość komfortowej sytuacji, jednak może się to zmienić. Pozyskanie, a przede wszystkim utrzymanie najlepszych specjalistów coraz częściej będzie wymagać oferowania dodatkowych elementów wynagrodzenia o charakterze długoterminowym, przede wszystkim PPE – podkreśla Włodzimierz Iskra, dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Instytucjonalnych w Commercial Union Życie.

**Bartosz Marczuk**