

RYNEK PPE – AKTUALNE ZMIANY I TENDENCJE

WSTĘP

Niniejsza analiza rynku pracowniczych programów emerytalnych ma na celu identyfikację najważniejszych zjawisk i trendów zachodzących aktualnie na tym rynku. W niniejszym opracowaniu wykorzystano dane pozyskane z wniosków złożonych do organu nadzoru w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2007 r. przez podmioty tworzące i prowadzące pracownicze programy emerytalne.

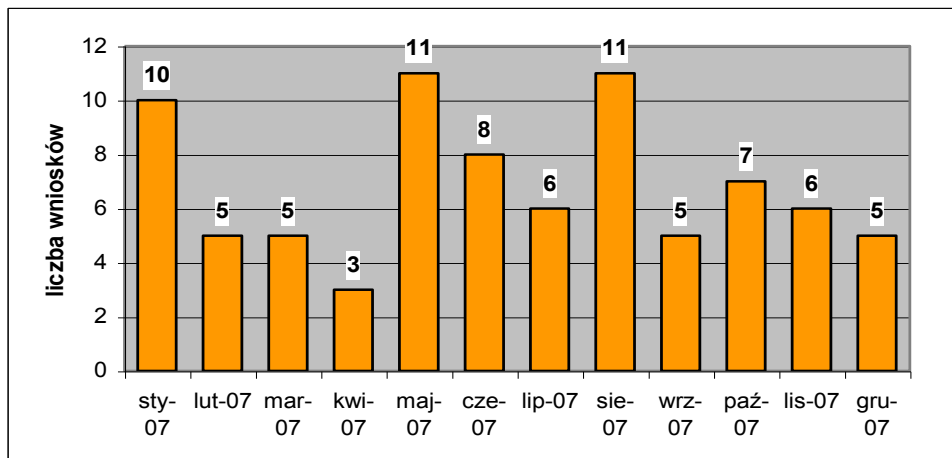
Wnioski o wpis programu do rejestru są źródłem informacji m.in. o tym, jacy pracodawcy zakładają nowe programy oraz jakie środki są w stanie wyasygnować na ich finansowanie. Z kolei wnioski o wpis zmian w programie do rejestru dostarczają wiedzy o zmianach ustanowionych warunków programu, takich jak np. wysokość wnoszonych składek, poziom kosztów, warunki zarządzania zgromadzonymi środkami. Przedmiotem analizy niniejszego opracowania są również wnioski o wykreślenie pracowniczego programu emerytalnego z rejestru, składane w procesie likwidacji pracowniczych programów emerytalnych.

NOWOTWORZONE PROGRAMY

ZMIANY ILOŚCIOWE

W 2007 r. złożono **82 wnioski** o wpis ppe do rejestru. Dla porównania – w 2006 roku o rejestrację programu wystąpiło 50 pracodawców. Obserwowany wzrost zainteresowania zakładaniem programów może mieć związek z koniunkturą gospodarczą oraz poprawą sytuacji na rynku pracy. Czynniki te powinny wywierać dalszy wpływ na sytuację na rynku ppe, gdyż wobec zmniejszającego się bezrobocia i problemów z pozyskiwaniem wykwalifikowanej siły roboczej, pracodawcy będą zmuszeni do poszukiwania instrumentów podnoszących ich konkurencyjność.

Ryc. 1 Wnioski o wpis ppe do rejestru złożone w 2007 r. – ujęcie ilościowe



ZMIANY JAKOŚCIOWE

Pracodawcy zakładający ppe

Podobnie jak w latach poprzednich, programy są zakładane zarówno przez niewielkie podmioty: spółki osobowe, czy osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, jak i znaczących przedsiębiorców. W 2007 r. o rejestrację programu wystąpiły m.in.: Mittal Steel Polska S.A., Przedsiębiorstwo Państwowe Kopalnia Soli w Wieliczce, L’Oreal Polska Sp. z o.o., Elektrownia Stalowa Wola S.A. czy Budostal 3 Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego S.A.

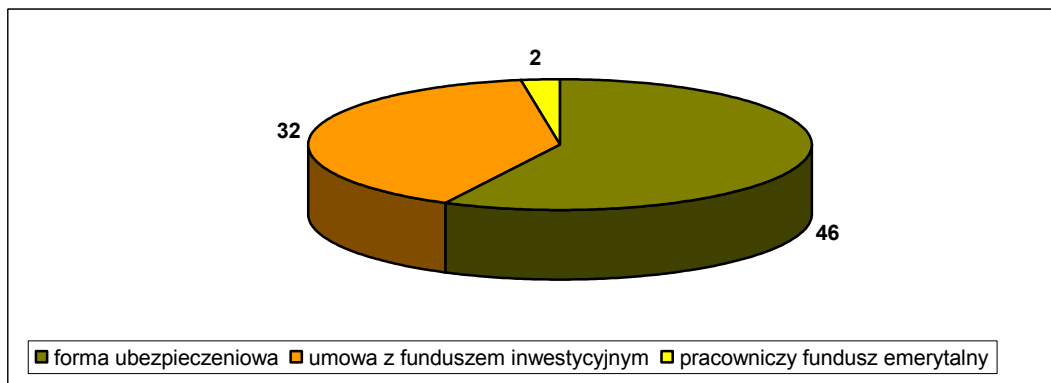
Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wśród pracodawców tworzących pracownicze programy emerytalne są podmioty z rynku finansowego, np. Bank Poczty S.A., PKO TFI S.A. oraz polskie oddziały Citibank International plc i Citibank Europe plc. Oznacza to, że podmioty posiadające profesjonalne przygotowanie do oceny najlepszych możliwości inwestycyjnych, uznają formę oszczędzania w ramach pracowniczego programu emerytalnego jako atrakcyjny wybór zabezpieczenia emerytalnego dla swoich pracowników.

Nadal istotną grupę podmiotów składających wnioski o wpis programów do rejestru stanowią przedsiębiorstwa z branży energetycznej. W tym przypadku należy jednak mieć na względzie, iż ma to związek z przekształceniami w sektorze energetycznym i koniecznością wydzielenia odrębnych spółek zajmujących się dystrybucją energii. Spółki te przejmą pracowników od przedsiębiorców prowadzących już programy emerytalne, a środki zgromadzone w dotychczas prowadzonym programie będą przedmiotem transferu do nowoutworzonego programu. Dlatego też rejestracja tych programów nie spowoduje istotnego przyrostu wartości aktywów oraz liczby uczestników ppe.

Formy ppe

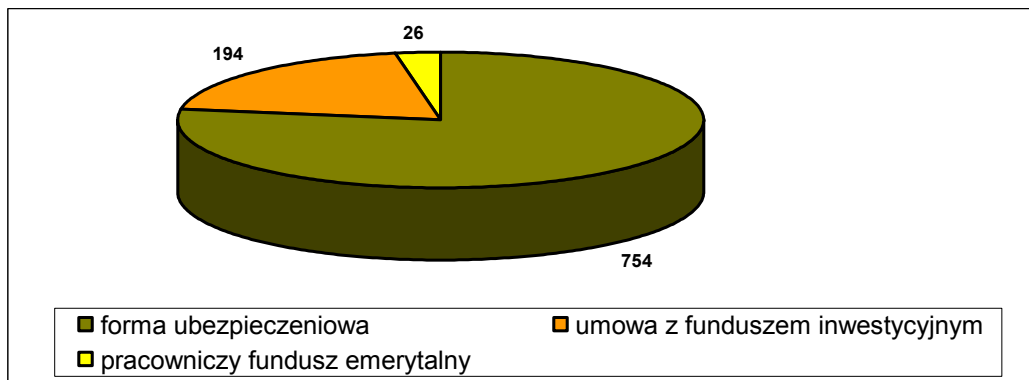
Pracodawcy zakładający ppe w 2007 r. wybierali formę ubezpieczeniową (w 46 przypadkach) lub umowę z funduszem inwestycyjnym (34 ppe). Jedynie 2 pracodawców wybrało pracowniczy fundusz emerytalny jako formę prowadzonego programu. Powyższe ilustruje wykres.

Ryc. 2 Wnioski o wpis ppe do rejestru złożone w 2007 r. z podziałem na formy



Porównując wybór poszczególnych form ppe w 2007 r. z odpowiednimi danymi dotyczącymi wszystkich zarejestrowanych do końca 2006 r. programów, zauważyć należy wzrost zainteresowania umową z funduszem inwestycyjnym jako formą ppe. W funkcjonujących na koniec 2006 r. programach, ppe z funduszem inwestycyjnym stanowiły niespełna 20% wszystkich programów, natomiast forma ubezpieczeniowa wybierana była przez ponad 77% pracodawców. Powyższe ilustruje wykres:

Ryc. 3 Struktura rynku ppe wg stanu na 31.12.2006 r. z podziałem na formy



Zauważając zmianę preferencji pracodawców co do wybieranych form programów, należy jednakże mieć na względzie, że duży udział programów w formie ubezpieczeniowej wynika w znacznej mierze z przekształceń grupowych ubezpieczeń na życie w pracownicze programy emerytalne i pominięcie w analizach tak utworzonych programów prowadziłoby do wyrównania proporcji między poszczególnymi formami, jak ma to miejsce w 2007 r.

Analizując wnioski złożone w 2007 r., w których zdecydowano się na formę ubezpieczeniową zauważyć również należy, że elementy ochronne zostały zredukowane do minimum na rzecz większej alokacji odprowadzanych

składek i wzroście znaczenia czynnika oszczędnościowego. Powyższe, jak też wzrost liczby programów w formie kapitałowej wynikają zapewne z utrzymującej się w 2006 i 2007 r. korzystnej sytuacji na rynkach finansowych.

Składki podstawowe

Składka podstawowa w nowotworzonych programach w większości przypadków jest ustalana w górnych granicach przewidzianego w przepisach prawa limitu. W 40 programach wysokość składki to maksymalnie dopuszczalne 7% wynagrodzenia. W kolejnych 13 wysokość składki ustanowiono w przedziale 5-6%. W porównaniu zatem do obecnie istniejących ppe zwiększa się liczba programów, w których składka jest ustanowiona w maksymalnym wymiarze (udział ten wynosił dotychczas 28%, natomiast w nowoskładanych wnioskach jest to 49% wszystkich wniosków). Inną zmianą jest zmniejszanie się udziału programów, gdzie składka podstawowa została określona kwotowo. Dotychczas programy te stanowiły 30%, natomiast w programach rejestrowanych w 2007 roku wskaźnik ten wynosi 21%. Szczegółowe dane dotyczące wysokości składki podstawowej we wnioskach składanych w 2007 r. oraz programach zarejestrowanych do końca 2006 r. przedstawiają poniższe tabele.

Ryc. 4 Wysokość i sposób naliczania składki we wnioskach o wpis ppe do rejestru złożonych w 2007 r.

Wysokość składki	Sposób naliczania składki	Liczba programów
poniżej 3%	Procentowo	6
3%-4%	Procentowo	6
5%-6%	2 ppe posiadają ograniczenie kwotowe (70 zł, 250 zł)	13
7%	5 ppe posiada ograniczenie kwotowe (85 zł, 125 zł, 150 zł, 400 zł, 2 tys. zł)	40
10-50	Kwotowo	6
60 zł	Kwotowo	1
70 - 75 zł	Kwotowo	3
100 zł	Kwotowo	3
150 –160 zł	Kwotowo	2
190 - 200 zł	Kwotowo	2
Suma		82

**Ryc. 5 Wysokość i sposób naliczania składki
w programach zarejestrowanych do 31.12.2006 r.**

Wysokość składki podstawowej	Liczba ppe (wg stanu na dn. 31.12.2006 r.)	Udział w rynku (wg stanu na dn. 31.12.2006 r.)
poniżej 3%	83	8,5%
3%-3,99%	93	9,5%
4%-4,99%	77	7,9%
5%-5,99%	108	11,1%
6%-6,99%	45	4,6%
7,00%	273	28,0%
wysokość składki określona kwotowo	295	30,3%
suma	974	100%

ZMIANY ILOŚCIOWE

W zakresie zmian o charakterze ilościowym przedmiotem wzmożonej uwagi powinien być proces likwidacji PPE. Na płaszczyźnie formalno-prawnej związane jest to z koniecznością uzyskania decyzji organu nadzoru o wykreśleniu programu z rejestru. W 2007 r. złożono 16 wniosków o wykreślenie programu z rejestru pracowniczych programów emerytalnych. Jeśli porównamy dane te z ubiegłorocznymi, gdzie w całym roku złożono 29 analogicznych wniosków, stwierdzić można, iż zmniejsza się liczba likwidowanych programów i zjawisko likwidacji programów należy uznać za marginalne.

Analizując przyczyny likwidacji programów zauważyć trzeba, iż w zdecydowanej większości przypadków likwidacja programu odbywa się za obopólną zgodą pracodawcy i reprezentacji pracowników. Przepisy prawa nie wymagają szczegółowego wyjaśniania przyczyn rezygnacji z prowadzenia programu, dlatego wiedza organu nadzoru w tym zakresie jest ograniczona do informacji wynikających z dokumentów, których obowiązek przedłożenia organowi nadzoru przez pracodawcę podejmującego decyzję o likwidacji ppe wynika z przepisów ustawy. Niemniej jednak na podstawie dostępnych źródeł (informacje zawarte we wnioskach, coroczne raporty pracodawców) można zidentyfikować następujące obserwacje związane z procesem likwidacji pracowniczych programów emerytalnych:

- na 16 wniosków o wykreślenie, 15 dotyczy programów prowadzonych w formie ubezpieczeniowej,
- w 13 przypadkach likwidacja programu nastąpiła wskutek zawarcia porozumienia między pracodawcą a reprezentacją pracowników,
- w dwóch przypadkach likwidacja programu miała związek z likwidacją pracodawcy,
- w jednym przypadku likwidacja programu miała związek z faktem niepozostawiania u pracodawcy będącego spółką osobową w zatrudnieniu jakiegokolwiek pracownika,
- nie odnotowano przypadku wykreślenia ppe związanego z decyzją instytucji zarządzającej (wypowiedzenie umowy przez instytucję finansową) lub otwarciem likwidacji instytucji finansowej, choć taka możliwość jest przewidziana w ustawie,
- w wielu przypadkach likwidację programów poprzedzały takie zjawiska, jak redukcja stanu zatrudnienia, czy zawieszenie odprowadzenia składek, co wskazuje, że powody wielu decyzji o likwidacji programu miały związek z sytuacją finansową przedsiębiorstw.

Oceniając wpływ analizowanych wniosków o wykreślenie na ogólny obraz rynku, należy wskazać, że 11 spośród 16 likwidowanych ppe to programy prowadzone przez pracodawców zatrudniających niewielką liczbę osób, zatem wpływ ten nie był istotny. W pozostałych pięciu programach uczestniczyło około 700 pracowników. Ogółem analizowane wnioski o wykreślenie dotyczyły 830 pracowników, co stanowiło **0,27%** ogółu uczestników PPE.

Jak widać z analizowanych danych, wiele wykreśleń z rejestru PPE związanych jest z naturalnym w każdej gospodarce procesem zamykania przedsięwzięć gospodarczych. W dobrowolnej części systemu emerytalnego naturalne są wejścia i wyjścia z systemu. Dopóki rynek się rozwija, proces wycofywania się niektórych pracodawców z prowadzenia PPE należy postrzegać jako naturalny. Co więcej, zjawisko to dowodzi, że niesłuszne były obawy, iż regulacje prawne mogą zniechęcać przedsiębiorców do tworzenia PPE w obawie przed niemożliwością późniejszego wycofania się z zobowiązań z tego wynikających, np. w sytuacji pogorszenia warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Warto też spojrzeć na proces otwierania i zamykania PPE z perspektywy budowania świadomości społecznej. Jeśli pracodawca założył PPE i prowadził go przez rok czy dwa, to jego pracownicy zgromadzili pewne środki i są już oswojeni z ideą odkładania środków na emeryturę. Rośnie zatem prawdopodobieństwo, że będą podejmowali inicjatywy, by PPE powstało u nowego pracodawcy, bądź środki zgromadzone uprzednio w PPE będą powiększane w ramach indywidualnego oszczędzania w ramach IKE.

ZMIANY JAKOŚCIOWE

W analizowanym okresie złożono **132 wnioski** o wpis zmian w istniejących programach do rejestru. Część zmian miała charakter formalnoprawny i nie wpływała w sposób znaczący na warunki realizacji programu. Były to zmiany o charakterze porządkującym, jak też np. wynikające ze zmian nazw funduszy inwestycyjnych, czy też dostosowania zapisów umów tworzących program do treści statutów funduszy inwestycyjnych, zmian zapisów OWU etc.).

Z uwagi na różnorodny zakres zmian dokonywanych w programach, w niniejszym opracowaniu wyodrębniono najliczniejszą kategorię i dokonano jej szczegółowej analizy. Grupę tę stanowią zmiany dotyczące wysokości składek podstawowych odprowadzanych do programu emerytalnego. Spośród 132 wniosków o zmianę, w przypadku 50 wniosków modyfikowano ten element umowy zakładowej. W 36 przypadkach był to wzrost składki, a w 9 przypadkach jej zmniejszenie. Część zmian dotyczy zmiany sposobu określenia składki z kwotowej na procentową. Wydaje się, iż jest to rozwiązanie korzystniejsze dla pracowników, ponieważ wartość odprowadzanych składek – uzależniona od uzyskiwanych dochodów - będzie rosła wraz z obserwowanym obecnie w gospodarce wzrostem wynagrodzeń.

Kolejnym istotnym zjawiskiem, dotychczas marginalnym, zaś wyraźnie zauważalnym w roku 2007 jest dokonywanie zmian formy bądź podmiotu zarządzającego środkami w programie. W 2007 r. złożono 8 wniosków o zmianę formy programu lub zarządzającego. W ubiegłych latach tego rodzaju zmiany miały charakter incydentalny. Na zmiany w tym zakresie decydowali się pracodawcy zatrudniający niewielką liczbę pracowników. Powyższa tendencja wskazuje na wzrost konkurencyjności ofert poszczególnych zarządzających kierowanych do pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne.

Zauważalnym (dotychczas nie odnotowywanym zbyt często) zjawiskiem na rynku pracowniczych programów emerytalnych jest również proces przekształcenia programu zakładowego w program międzyzakładowy. W 2007 r. złożono 2 takie wnioski. Powyższe zjawisko w analizowanych przypadkach pozostaje w bezpośrednim związku ze zmianami w strukturze organizacyjnej pracodawcy już prowadzącego ppe, polegającymi na wydzieleniu nowej spółki (a co za tym idzie powstaniem nowego pracodawcy), która zamierza utworzyć pracowniczy program emerytalny na identycznych warunkach co dotychczasowy pracodawca (program międzyzakładowy).

Przedstawiając tendencje na rynku pracowniczych programów emerytalnych uwzględnić należy również dane dotyczące skali zjawiska zawieszania naliczania i odprowadzania składek podstawowych w programie, które nie rzutują bezpośrednio na jego obraz, aczkolwiek uzupełniają informacje o tym rynku. W uzasadnionych sytuacjach (pogorszenie sytuacji finansowej pracodawcy) w ppe istnieje możliwość obniżenia lub zawieszenia odprowadzania składki podstawowej, bądź to w drodze podjęcia przez pracodawcę jednostronnej decyzji, bądź też w drodze zawarcia z pracownikami porozumienia w tej sprawie. Korzystając z powyższych uprawnień:

- w 2007 roku złożono 4 wnioski o wpis do rejestru ppe zawartych porozumień o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych,
- w 2006 r. 10 pracodawców zawiesiło czasowo odprowadzanie składek podstawowych, zaś 4 ograniczyło wysokość odprowadzanej składki podstawowej. W 2005 r. z pierwszej z możliwości skorzystał tylko jeden pracodawca, natomiast w tym czasie żaden z pracodawców nie zdecydował się na ograniczenie wysokości odprowadzanej składki. W 2004 r. nie odnotowano takich przypadków.

Powyższe wskazuje, iż pracodawcy bardzo rzadko korzystają z wyżej analizowanych możliwości prawnych.

PODSUMOWANIE

Przedstawione w niniejszym opracowaniu obserwacje tendencji zachodzących na rynku pracowniczych programów emerytalnych w 2007 r. wskazują na ich korelację z aktualną sytuacją ekonomiczno-finansową przedsiębiorstw tworzących i prowadzących pracownicze programy emerytalne i ich otoczeniem. O występowaniu tego rodzaju związków świadczy m.in.:

- obserwowany w 2007 r. wzrost liczby zakładanych programów w stosunku do danych z roku ubiegłego,
- zwiększanie udziału programów, w których ustala się składkę podstawową w maksymalnie dopuszczalnym wymiarze,
- spadek liczby składanych wniosków w sprawie likwidacji pracowniczego programu emerytalnego,
- występowanie tendencji do podwyższania poziomu finansowanej składki podstawowej w funkcjonujących programach.

Innym wymagającym podkreślenia zjawiskiem obserwowanym na rynku ppe jest dostosowywanie warunków programów do zmieniającego się otoczenia makro- i mikroekonomicznego. Występowanie tego rodzaju tendencji świadczy o tym, iż podmioty zaangażowane w prowadzenie programów optymalizują ich warunki, aby lepiej realizować zakładane cele. Do tego rodzaju zjawisk należy:

- systematyczny wzrost znaczenia czynnika oszczędnościowego kosztem elementów ochronnych w programach prowadzonych w formie ubezpieczeniowej oraz zwiększenia udziału programów prowadzonych w formie umowy z funduszem inwestycyjnym; powyższe może mieć związek z korzystną sytuacją na rynkach finansowych;
- coraz częstsze zjawisko zmiany formy programu lub podmiotu zarządzającego środkami, świadczące o bieżącym monitorowaniu wyników inwestycyjnych osiągniętych przez zarządzającego i poszukiwaniu rozwiązań jak najbardziej korzystnych dla uczestników programu;
- zauważalne zjawisko przekształceń programów zakładowych w międzyzakładowe, mające związek ze zmianami organizacyjnymi czy własnościowymi pracodawców;
- nieliczne przypadki zawieszania lub obniżania odprowadzania składek podstawowych w programie.

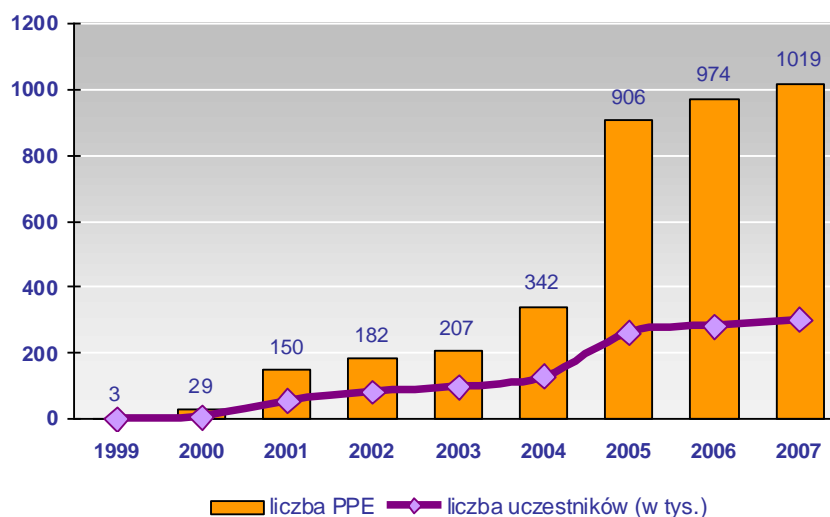
Dalsza poprawa sytuacji na rynku pracy i otoczenia makroekonomicznego przedsiębiorstw powinna skutkować wzmocnieniem wskazanych powyżej trendów, a w konsekwencji prowadzić do wzrostu liczby zakładanych programów oraz wartości aktywów zgromadzonych w ppe.

Uzupełniając obraz sytuacji na rynku pracowniczych programów emerytalnych w 2007 roku warto przedstawić podstawowe dane charakteryzujące ten rynek. Według stanu na 31 grudnia 2007 roku:

- utworzono 1.153 programy (w tym 1019 ppe funkcjonujących);
- w programach uczestniczyło ponad 310 tys. pracowników
- wartość zgromadzonych w programach aktywów wynosiła 3,8 mld zł.

Rozwój rynku pracowniczych programów emerytalnych w latach 1999-2007 obrazują poniższe wykresy.

Ryc. 8 Rozwój rynku ppe – liczba programów oraz liczba ich uczestników



Ryc. 9 Rozwój rynku ppe – wartość zgromadzonych aktywów (w mln zł)

