

SPIS TREŚCI

Preface.....	13
Wstęp.....	19
ROZDZIAŁ I. Miejsce programów pracowniczych w zabezpieczeniu emerytalnym.....	25
1. Ewolucja zabezpieczenia społecznego.....	25
1.1. Ewolucja pojęcia zabezpieczenia społecznego w regulacjach prawnych.....	25
1.2. Pojęcie zabezpieczenia społecznego w literaturze przedmiotu.....	28
2. Pojęcie zabezpieczenia emerytalnego.....	33
2.1. Ewolucja regulacji prawnych dotyczących zabezpieczenia emerytalnego.....	33
2.2. Ewolucja ryzyka starości a zmiany w systemach zabezpieczenia emerytalnego.....	38
3. Struktura systemów zabezpieczenia społecznego.....	41
3.1. Rozwiązania tworzące warstwę pierwszą o charakterze bazowym.....	42
3.2. Rozwiązania tworzące warstwę drugą o charakterze pracowniczym (zawodowym, zakładowym).....	43
3.3. Rozwiązania tworzące warstwę trzecią o charakterze indywidualnym.....	44
4. Rozwój koncepcji trójfilarowej zabezpieczenia emerytalnego.....	45
5. Pracownicze programy emerytalne a systemy zabezpieczenia emerytalnego.....	49
5.1. Problemy definicyjne.....	49
5.2. Ewolucja pracowniczych programów emerytalnych.....	52
5.3. Stan i kształt obecny zawodowych programów emerytalnych.....	56
5.3.1. Organizacja i finansowanie.....	57
5.3.2. Opodatkowanie pracowniczych programów emerytalnych.....	62
5.3.3. Nadzór nad pracowniczymi systemami emerytalnymi.....	66
6. Rozwój pracowniczych programów emerytalnych.....	68
6.1. Makroekonomiczne względy rozwoju zawodowych programów emerytalnych.....	69

6.2. Regulacje Unii Europejskiej	69
6.3. Sytuacja demograficzna w krajach Unii Europejskiej a pracownicze programy emerytalne	72
6.4. Rola polityki rynku pracy oraz strategii personalnych firm w rozwoju zakładowych systemów emerytalnych	74
ROZDZIAŁ II. Pracownicze programy emerytalne w państwach UE	76
1. Modele polityki społecznej a pracownicze programy emerytalne	76
1.1. Modele polityki społecznej w krajach UE	76
1.2. Kryteria tworzenia grup rozwiązań dotyczących funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych	80
2. Pracownicze programy emerytalne w poszczególnych państwach	81
2.1. Miejsce zawodowych programów emerytalnych w systemie zabezpieczenia dochodów na starość	82
2.2. Forma przynależności i zakres pracowników objętych pracowniczymi programami emerytalnymi	83
2.3. Zakres podmiotowy oraz przedmiotowy zawodowych programów emerytalnych	87
2.4. Finansowanie	89
2.5. Zasady opłacania składek	91
2.6. Zasady opodatkowania	95
3. Funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych w państwach UE – ujęte w grupy opisowe	97
ROZDZIAŁ III. Pracownicze programy emerytalne w Holandii, Belgii, Włoszech i Polsce	101
1. Wprowadzenie teoretyczne	101
2. Uwarunkowania historyczne funkcjonowania zawodowych programów emerytalnych	102
3. Dialog społeczny w kształtowaniu pracowniczych programów emerytalnych	112
4. Podstawowe zasady konstrukcji pracowniczych programów emerytalnych w omawianych krajach	117
4.1. Miejsce zawodowych programów emerytalnych w systemie zabezpieczenia emerytalnego	119
4.2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy pracowniczych programów emerytalnych	126
4.3. Organizacja pracowniczych programów emerytalnych w omawianych państwach	133
4.4. Opodatkowanie i składki	139
4.5. Warunki nabycia prawa do emerytury i wymiar świadczenia	144
4.6. Aktywa emerytalne zgromadzone w zawodowych programach emerytalnych	149

5. Podsumowanie analizy porównawczej rozwiązań funkcjonujących w Holandii, Belgii, Włoszech i Polsce 152

ROZDZIAŁ IV. Pracownicze programy emerytalne w regulacjach Unii

Europejskiej	156
1. Zasada swobodnego przepływu w Unii Europejskiej	156
1.1. Tworzenie wspólnego rynku wewnętrznego w kontekście swobód europejskich	156
1.2. Regulacje Unii Europejskiej dotyczące swobodnego przepływu pracowników	159
2. Rozwiązania szczegółowe dotyczące uprawnień emerytalnych	163
2.1. Rosnąca rola dodatkowych systemów emerytalnych	163
2.2. Koordynacja i harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego w UE	164
2.3. Rozwiązania dyrektywy 98/49/WE	167
2.4. Rozwiązania dyrektywy 2003/41/WE (IORP)	168
2.5. Ocena funkcjonowania dyrektyw 98/49/WE oraz 2003/41/WE	170
3. Postanowienia dyrektywy 2014/50/UE w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur	176
3.1. Pierwszy projekt dyrektywy z 2005 r.	176
3.2. Drugi projekt dyrektywy z 2007 r.	177
3.3. Postanowienia dyrektywy 2014/50/UE	179
4. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE) w zakresie dodatkowych systemów emerytalnych	181
4.1. TSUE a kształtowanie zasad UE	181
4.2. TSUE wobec źródeł prawa UE	182
4.3. Wybrane orzeczenia w sprawie dodatkowych systemów zabezpieczenia emerytalnego i swobodnego przepływu osób	183
4.3.1. Sprawa C-343/08 Komisja Europejska przeciwko Republice Czeskiej	184
4.3.2. Sprawa C-379/09 Casteels	187
4.3.3. Sprawa C-67/96 Albany	189
4.3.4. Sprawa C-398/11 Hogan i in.	192
4.3.5. Sprawa C-422/01 Skandia i Ramstedt oraz C-136/00 Danner	193
4.4. Wpływ orzecznictwa TSUE na stan dodatkowych, zakładowych programów emerytalnych	195
5. Regulacje Unii Europejskiej wobec problemów systemów emerytalnych i rozwoju programów pracowniczych	197
Zakończenie	201

Bibliografia	209
Spis tabel, wykresów i rysunków	222
ANEKS. Zestawienie informacji o pracowniczych programach emerytalnych funkcjonujących w 19 państwach Unii Europejskiej	225

TABLE OF CONTENTS

Preface in English.	13
Preface.	19
CHAPTER I. Place of occupational pension schemes in the structure of retirement security systems	25
1. The evolution of social protection.	25
1.1. Evolution of the concept of social security in legal regulations.	25
1.2. Concept of social security in the literature on the subject.	28
2. The concept of retirement security	33
2.1. Evolution of the legislation on pension security.	33
2.2. Evolution of the old age risk and changes in pension security systems	38
3. Structure of retirement security systems.	41
3.1. Solutions forming the first pillar (basic)	42
3.2. Solutions forming a second pillar (occupational).	43
3.3. Solutions forming a third pillar (individual)	44
4. Development of the concept of three-pillar pension security.	45
5. Occupational pension schemes and pension systems.	49
5.1. Definition problems.	49
5.2. Evolution of the occupational pension schemes.	52
5.3. Condition and shape of the current occupational pension schemes ..	56
6. Development of Occupational Pension Schemes.	68
6.1. Macroeconomic factors of development of occupational pension schemes.	69
6.2. The European Union regulations	69
6.3. Demographic situation in the European Union and occupational pension schemes.	72
6.4. The role of labour market policies and personnel strategies of companies in the development of occupational pension schemes.	74

CHAPTER II. Occupational pension schemes in the EU	76
1. Social policy models and occupational pension schemes	76
1.1. Social Policy Models in the EU countries	76
1.2. Criteria for creating groups of solutions regarding the functioning of occupational pension schemes	80
2. Occupational pension schemes in different countries	81
2.1. Place of occupational pension schemes in the system of old age income security	82
2.2. Form of membership and the scope of workers covered by occupational pension schemes	83
2.3. Personal and objective scope of occupational pension schemes	87
2.4. Financing	89
2.5. Principles of contribution	91
2.6. Principles of taxation	95
3. Functioning of occupational pension schemes in the EU – included in descriptive groups	97
 CHAPTER III. Occupational pension schemes in the Netherlands, Belgium, Italy and Poland	 101
1. Theoretical introduction	101
2. Historical background of occupational pension schemes	102
3. Social dialogue in shaping occupational pension schemes	112
4. Basic principles of construction of occupational pension schemes in concerned countries	117
4.1. Place of occupational pension schemes in the structure of retirement security systems	119
4.2. Personal and objective scope of occupational pension schemes	126
4.3. Organization of occupational pension schemes in the studied countries	133
4.4. Taxation and contributions	139
4.5. Conditions for entitlement and the amount of benefits	144
4.6. Pension assets accumulated in occupational pension schemes	149
5. Summary of comparative analysis of occupational pension schemes in the Netherlands, Belgium, Italy and Poland	152
 CHAPTER IV. Occupational pension schemes in the regulations of the European Union	 156
1. Principle of free movement in the EU	156
1.1. Completion of the internal market in the context of European freedoms	156
1.2. EU regulations on the free movement of workers	159
2. Detailed solutions concerning pension rights	163
2.1. The growing role of supplementary pension schemes	163

2.2. Social security coordination and harmonization in the EU.	164
2.3. Directive 98/49/EC.	167
2.4. Directive 2003/41/EC (IORP)	168
2.5. Evaluation of the functioning of directives 98/49/EC and 2003/41/EC. .	170
3. The provisions of Directive 2014/50/EU.	176
3.1. The first draft of the Directive (2005)	176
3.2. The second draft of the Directive (2007)	177
3.3. Final provisions of Directive 2014/50/EU	179
4. Judgments of European Court of Justice (CJEU) relating to the functioning of occupational pension schemes	181
4.1. The CJEU and shaping EU rules.	181
4.2. The CJEU towards sources of EU law	182
4.3. Selected judgments on occupational pension schemes and the free movement of person	183
4.3.1. C-343/08 Commission v Czech Republic	184
4.3.2. C-379/09 Maurits Casteels v British Airways	187
4.3.3. C-67/96 Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie.	189
4.3.4. C-398/11 Hogan and Others v Minister for Social and Family Affairs, Ireland and Attorney General	192
4.3.5. C-422/01 Skandia and Ola Ramstedt v Riksskatteverket and C-136/00 Rolf Dieter Danner	193
4.4. The impact of the CJEU case law on the status of supplementary occupational pension schemes	195
5. European Union regulations and problems of pension systems and development occupational pension schemes.	197
Conclusions.	201
Bibliography	209
List of tables and charts.	222
ANNEX. Summary information on occupational pension schemes in the EU countries	225

WSTĘP

Pracownicze programy emerytalne, określane również zawodowymi lub zakładowymi, stanowią ważny element zabezpieczenia emerytalnego we współczesnych systemach emerytalnych.¹ Ponadto Unia Europejska, dostrzegając przemiany demograficzne oraz zmiany ekonomiczne, kładzie nacisk na rozwój dodatkowych systemów emerytalnych. Rozwiązania te mają przyczynić się do zapewnienia w przyszłości godziwej emerytury bez nadmiernego obciążenia budżetów państw.

Kontynent europejski w szczególnie dotkliwym stopniu odczuwa procesy starzenia się ludności. Po pierwsze, mamy do czynienia ze spadkiem liczby urodzin, który powoduje zmniejszanie się udziału młodszej części społeczeństwa w ludności ogółem. Współczynnik dzietności w żadnym państwie członkowskim nie przekracza poziomu prostej zastępowalności pokoleń. Po drugie, dzięki procesom wydłużania ludzkiego życia następuje wzrost bezwzględnej liczby osób starszych w społeczeństwie. Ponadto, do zmniejszania odsetka osób młodszych w ogólnej liczbie ludności prowadzą procesy migracyjne w niektórych obszarach, szczególnie z dotkniętych bezrobociem osób młodych krajów południa i środkowowschodniej Europy. Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat) liczba ludności Unii Europejskiej będzie rosła do około 2040 r., po czym zacznie spadać.² Stale będzie rosła proporcja osób starszych w społeczeństwie, co będzie miało olbrzymi wpływ na funkcjonowanie systemów emerytalnych. Przy takich zmianach demograficznych tradycyjne systemy emerytalne oparte na repartycji, czyli finansowaniu obecnych świadczeń ze składek osób w wieku produkcyjnym mogą stać się niewypłacalne. Już obecnie 29,1% PKB wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej stanowią koszty związane z zabezpieczeniem społecznym. Z tego

¹ Zagadnienia terminologiczne relacji między pracowniczymi, a zawodowymi i zakładowymi programami emerytalnymi są bliżej omówione w dalszej części pracy. Te nazwy mogą być także traktowane zamiennie.

² Eurostat, Population projections 2010–2060, June 2011, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08062011-BP/EN/3-08062011-BP-EN.PDF, data pobrania: 7 czerwca 2014 r.

45,7% to wydatki związane ze starzejącym się społeczeństwem.³ W dokumentach i aktach prawnych Unii Europejskiej oraz rządów poszczególnych państw członkowskich coraz częściej kładzie się nacisk na konieczność dywersyfikacji sposobów finansowania systemu i wprowadzania lub wzmacniania już istniejących dodatkowych warstw zabezpieczenia emerytalnego.

Wzrastający udział wydatków na zabezpieczenie na starość stał się wyzwaniem dla systemów emerytalnych w państwach Unii Europejskiej. W kontekście zachodzących przemian demograficznych istotnym zagadnieniem badawczym staje się obecny kształt i rozwój dodatkowych, pracowniczych programów emerytalnych w systemie zabezpieczenia społecznego i zapewniania dochodu na starość. Ważnym zagadnieniem staje się również wpływ Unii Europejskiej na zmiany zachodzące w systemach emerytalnych. Musi ona bowiem dążyć do realizacji podstawowych praw, takich jak m.in. realizacja prawa do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terenie państw członkowskich UE przy uwzględnieniu ogromnej różnorodności systemów zabezpieczenia społecznego w tych krajach. Przepisy dotyczące harmonizacji i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należą do najbardziej znaczących przy realizacji podstawowych zasad unijnych dotyczących swobody przemieszczania się osób. Jednocześnie w doktrynie i orzecznictwie wskazuje się na skomplikowany charakter regulacji dotyczących tej dziedziny. Nowe formy mobilności takie jak krótkie okresy zatrudnienia, niestałe zatrudnienie, zróżnicowane statusy, praktyki wielokrotnej mobilności będą powodować liczne problemy w stosowaniu regulacji koordynacyjnych i harmonizacyjnych.⁴ Dlatego konieczne jest stworzenie nowych instrumentów i mechanizmów, które odpowiedzą na te wyzwania i będą lepiej dostosowane do potrzeb coraz bardziej mobilnych pracowników i zatrudniających ich pracodawców.

Zagadnienia związane z dodatkowymi systemami emerytalnymi odgrywają obecnie kluczową rolę zarówno w polityce gospodarczej jak i społecznej państw. Kryzys finansowy i przemiany demograficzne w Europie stwarzają nowe wyzwania. Z tego powodu potrzebne są opracowania naukowe na temat systemów zabezpieczenia emerytalnego oraz możliwości łagodzenia wyzwań finansowych państwa przy jednoczesnym zapewnianiu godnej emerytury.

Przedmiotem książki są pracownicze programy emerytalne, stanowiące segment dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, który nierozzerwalnie

³ Eurostat, Protection sociale, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-21112013-AP/FR/3-21112013-AP-FR.PDF, data pobrania: 7 czerwca 2014 r.

⁴ Y. Jorens, J.P. Lhernould, *Organisation and coordination of a network on the coordination of social security schemes within the European Union, trESS*, http://www.tress-network.org/EUROPEAN%20RESOURCES/EUROPEANREPORT/TRESSIII_European%20Report%202013.pdf, December 2013, s. 27, data pobrania: 24 września 2014 r.

związany jest ze stosunkiem pracy. Najczęściej organizowane są one bowiem przez pracodawcę lub grupy pracodawców, którzy ustanawiają takie programy na drodze dialogu społecznego na poziomie zakładowym lub branżowym ze związkami zawodowymi lub inną formą reprezentacji pracowników. Badania zawarte w pracy nie ograniczają się zatem do obecnej konstrukcji systemów, ale uwzględniają także kontekst historyczny i instytucjonalny kształtowania się pracowniczych programów emerytalnych.

Książka składa się ze wstępu, czterech rozdziałów i zakończenia. Praca zawiera również wykaz wykorzystanej literatury, aktów prawnych i źródeł statystycznych oraz spis tabel, wykresów i rysunków. Do pracy dołączono aneks zawierający zestawienie informacji o pracowniczych programach emerytalnych funkcjonujących w państwach Unii Europejskiej.

Celem pierwszego rozdziału jest odpowiedź na pytanie badawcze dotyczące miejsca pracowniczych programów emerytalnych w strukturze systemów zabezpieczenia emerytalnego. Dokonano w nim analizy ewolucji prawnej tych systemów. Na tym tle ukazano kształtowanie się instytucji pracowniczych programów emerytalnych. Podjęto się zdefiniowania pracowniczych programów emerytalnych. Rozdział pierwszy zawiera także analizę stanu obecnego pracowniczych programów emerytalnych, przedstawia możliwe formy organizacyjne, metody finansowania, opodatkowania i nadzoru. Wskazano, jakie czynniki mogą wpływać na dalszy rozwój tej warstwy zabezpieczenia emerytalnego.

W rozdziale drugim dokonując przeglądu literatury przeprowadzono analizę teoretyczną dotyczącą typologii modeli polityki społecznej. Celem wykorzystania teorii modeli polityki społecznej była odpowiedź na pytanie czy rozwiązania dotyczące pracowniczych programów emerytalnych w badanych krajach wpisują się w zaproponowane podziały. W tym celu dokonano szczegółowej analizy rozwiązań funkcjonujących we wszystkich państwach Unii Europejskiej, w których istnieją pracownicze programy emerytalne. Ponieważ ze względu na swoistą specyfikę i daleko idącą dyferencjację programy te nie dają się przyporządkować teorii modeli polityki społecznej⁵, dokonano ich podziału na cztery grupy opisowe. Badania przeprowadzone w tym rozdziale stanowią punkt wyjścia do analizy w dalszej części pracy. Uzupełnieniem drugiego rozdziału jest opracowany w formie tabelarycznej aneks znajdujący się na końcu pracy, zawierający szczegółowe zestawienie informacji o pracowniczych programach emerytalnych funkcjonujących w państwach Unii Europejskiej.

⁵ Chodzi tu o teorie modeli polityki społecznej wyodrębnione w literaturze przedmiotu, o czym jest mowa w dalszej części pracy.

W rozdziale trzecim szczegółowo przedstawiono rozwiązania funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w krajach reprezentujących wszystkie wyodrębnione w rozdziale drugim grupy opisowe. Są to Holandia, Belgia, Włochy i Polska. Przeprowadzono analizę ewolucji pracowniczych programów emerytalnych w każdym z omawianych państw, analizę porównawczą zakresu podmiotowego i przedmiotowego, miejsca zawodowych systemów emerytalnych w ogólnej konstrukcji zabezpieczenia emerytalnego, organizacji i formy funkcjonowania, finansowania oraz warunków nabycia prawa do emerytury i wymiaru świadczenia. Rozdział ten odpowiada także na pytanie badawcze dotyczące roli partnerów społecznych oraz instytucji dialogu społecznego w procesie tworzenia i funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych. Z analizy tej wynika znaczący wpływ ewolucji na obecny stan prawny oraz duża rola dialogu społecznego na poziomie branżowym w kształtowaniu i rozwoju pracowniczych programów emerytalnych.

Celem rozdziału czwartego jest przedstawienie regulacji Unii Europejskiej dotyczących swobody przepływu osób z uwzględnieniem zapewnienia korzystania z praw nabytych w kontekście pracowniczych programów emerytalnych. Rozdział ten jest odpowiedzią na pytanie badawcze dotyczące wpływu regulacji unijnych na pracownicze programy emerytalne w krajach członkowskich. Punktem wyjścia jest przedstawienie podstawowych swobód w kontekście tworzenia wspólnego rynku wewnętrznego UE. Przedstawiono w nim założenia i ocenę funkcjonowania głównych dyrektyw odnoszących się do funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych: dyrektywy 98/49/WE w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek, przemierzających się we Wspólnocie oraz dyrektywy 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (IORP). Ponadto przedstawiono proces tworzenia oraz przepisy, które znalazły się w nowej dyrektywie Parlamentu Europejskiego 2014/50/UE w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur. Omówiono także wyroki Trybunału Sprawiedliwości UE, które odnoszą się do funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych. Wybrane sprawy prezentują zarówno szeroką perspektywę – kwestie związane z tworzeniem i rozwijaniem rynku wewnętrznego dodatkowych systemów emerytalnych, swobody przepływu pracowników czy roli funduszy emerytalnych w gospodarce, jak i sprawy odnoszące się do spraw indywidualnych, jednostkowych, takich jak ochrona interesów ubezpieczonych w razie

niewypłacalności pracodawcy czy też opodatkowania pracownika migrującego będącego członkiem programu zawodowego.

Badania przeprowadzono po wcześniejszej analizie istniejących już publikacji z zakresu problematyki pracowniczych programów emerytalnych. Na tle bogatej literatury i wielu badań poświęconych systemom zabezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego, stosunkowo niewiele jest prac poświęconych pracowniczym programom emerytalnym. W krajowej literaturze przedmiotu pierwsze publikacje na ten temat pojawiały się w latach 90., kiedy Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) wydał opracowanie zbiorowe na temat dodatkowych systemów emerytalnych w krajach świata pod redakcją Stanisławy Golinowskiej.⁶ Badania porównawcze dotyczące systemów emerytalnych, uwzględniając programy dodatkowe przeprowadzili także Tadeusz Szumlicz i Maciej Żukowski w roku 2004.⁷ Żukowski szczegółowo przedstawił również kwestie teoretyczne dotyczące dodatkowych programów emerytalnych w strukturze systemów emerytalnych.⁸ Jednak większość dostępnych krajowych opracowań na ten temat koncentruje się na rozwiązaniach polskich. Można je podzielić na kilka grup. Pierwszą stanowią opracowania prawne dotyczące możliwości tworzenia oraz funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w polskim systemie zabezpieczenia społecznego. Należy tu wymienić przede wszystkim prace Alicji Kopeć i Marcina Wojewódki⁹ oraz Iwony Sierockiej¹⁰ Drugą stanowią prace dotyczące struktury polskiego systemu emerytalnego uwzględniające ewolucję i rolę pracowniczych programów emerytalnych, o czym pisała m.in. Inetta Jędrasik-Jankowska.¹¹ Wśród najnowszych opracowań należy wymienić przede wszystkim obszerną monografię Marka Szczepańskiego z 2010 r., w której autor na podstawie badań dokonał analizy barier i zachęt do tworzenia pracowniczych programów emerytalnych w Polsce.¹² oraz Krzysztofa Łyskawy¹³, który polskie rozwiązania dotyczące pracowniczych programów emerytalnych sytuuje wśród

⁶ S. Golinowska (red.), *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, IPiSS, Warszawa 1994.

⁷ T. Szumlicz, M. Żukowski (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, Prawo i Ekonomia*, Twigger, Warszawa 2004.

⁸ M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1997.

⁹ A. Kopeć, M. Wojewódka, *Pracownicze Programy emerytalne, Komentarz*, CH Beck, Warszawa 2005 i in.

¹⁰ I. Sierocka, *Pracownicze Programy Emerytalne*, Temida 2, Białystok 2010.

¹¹ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Lexis Nexis, Warszawa 2007.

¹² M. Szczepański, *Stymulatory i bariery rozwoju zakładowych systemów emerytalnych na przykładzie Polski*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2010.

¹³ K. Łyskawa, *Grupowe ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym w systemie zabezpieczenia emerytalnego w Polsce*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Warszawa 2007.

innych form grupowego ubezpieczenia na starość. Badania na temat wpływu rozwiązań europejskich na kształt i rozwój pracowniczych programów emerytalnych są stosunkowo nowe i rozproszone. Dominują tu przede wszystkim publikacje i badania nad systemem zabezpieczenia emerytalnego w kontekście europejskim Gertrudy Uścińskiej.¹⁴ Wśród opracowań zagranicznych również dominują te, które koncentrują się na poszczególnych rozwiązaniach krajowych. Istnieje również nurt badań nad dodatkowymi systemami emerytalnymi w kontekście mobilności np. J.-L. Davain, C. Merla, D. Ectors, z 2006¹⁵, koncentrujący się jednak najczęściej na zabezpieczeniu indywidualnym, a nie pracowniczym. Wyjątek stanowią opracowania Markusa Haverlanda¹⁶ oraz Igora Guardiancich i Davida Natali¹⁷. Poruszają one bowiem problem napięcia jakie powstaje na linii polityka narodowa – rozwiązania europejskie w kontekście pracowniczych programów emerytalnych. Haverland wskazuje na liberalizację rynku emerytalnego wywołaną dyrektywą IORP 2003/41/WE. Z kolei Guardiancich i Natali analizują rozwój pracowniczych programów emerytalnych głównie w kontekście rozwiązania problemu zwiększenia mobilności wewnątrz UE. Do tej pory próbowano rozstrzygnąć ten problem dwiema metodami: przez ułatwienie przenoszalności uprawnień (co ingeruje w rozwiązania krajowe) i przez wprowadzenie formy zarządzania ponadnarodowego i wspólnego rynku emerytalnego. Zdaniem autorów potrzebne są jednak dalsze kroki instytucjonalne i techniczne. Pracownicze programy emerytalne są zarówno w literaturze polskiej jak i zagranicznej analizowane w wąski sposób, głównie z perspektywy prawa pracy. Polityka społeczna pozwala spojrzeć na to zagadnienie w sposób interdyscyplinarny, wskazując nowe perspektywy i ujęcia.

Dokonując analizy, przyjęto stan prawny na dzień 30 kwietnia 2015 r., w tym uwzględniając nową dyrektywę 2014/50/UE w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur, która została uchwalona przez Parlament Europejski w kwietniu 2014 r. Prace nad tą dyrektywą trwały od ponad dekady i może ona mieć istotny wpływ na pracownicze programy emerytalne w przyszłości.

¹⁴ G. Uścińska, *Dodatkowe systemy emerytalne w regulacjach UE. Konsekwencje dla państw europejskich*, „Polityka Społeczna”, 2011, 9 i in.

¹⁵ J.-L. Davain, C. Merla, D. Ectors., *Pensions complémentaires et mobilité internationale: le point sur la question*, Kluwer 2006.

¹⁶ M. Haverland., *Another Dutch miracle? Explaining Dutch and German pensions trajectories*, „Journal of European Social Policy”, 2011, 11 (4).

¹⁷ I. Guardiancich, D. Natali, *The cross-border portability of supplementary pensions: Lessons from the European Union*, „Global Social Policy”, 2012, 12.