

Olga KOTOWSKA¹
Sławomir NAŁĘCZ²
Paweł ZAŁĘSKI³

TOWARZYSTWA UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH W POLSCE

Niniejsze opracowanie opiera się na danych z badania T UW 2007⁴. Badanie to przeprowadzono w ramach działalności Krajowego Obserwatorium Gospodarki Społecznej w Instytucie Studiów Politycznych PAN jako jeden z projektów Priorytetu Badawczego Partnerstwa na Rzecz Rozwoju „Tu jest praca” (Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego). Badanie było realizowane w okresie lipiec–grudzień 2007 roku. Objęto nim 9 z 10 istniejących w 2005 roku towarzystw ubezpieczeń wzajemnych (T UW), gdyż jedno z towarzystw zakończyło działalność w 2006 roku. Spośród pozostałych 9 towarzystw, które otrzymały ankietę, wypełniło ją 8 podmiotów. Jedno T UW odmówiło udziału w badaniu stwierdzając, że znajduje się właśnie w trakcie przekształcania w spółkę akcyjną.

Oprócz ankiety pocztowej w ramach badania przeprowadzono też wywiady pogłębione z przedstawicielami 9 związków wzajemności członkowskiej (ZWC) lub z osobami znającymi sposób funkcjonowania tych związków w danym towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych. Wywiadami objęto przedstawicieli 9 z 20 działających związków. Dobór ZWC do badania odbywał się tak, aby z każdego z czterech T UW, które miały związki w swoich strukturach, dobrać co najmniej po dwa związki – w taki sposób, aby w miarę możliwości reprezentowały wszystkie najważniejsze środowiska, w których działają ubezpieczenia wzajemne.

¹ Członkini zespołu prowadzącego badanie „Ekonomiczna i społeczna aktywność T UW w Polsce”, socjolog, wykładowca na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego,

² Członek zespołu prowadzącego badanie T UW 2007, koordynator Priorytetu Badawczego Partnerstwa na Rzecz Rozwoju „Tu jest praca”, kierujący pracami Krajowego Obserwatorium Gospodarki Społecznej w latach 2006–2008, socjolog, adiunkt w Instytucie Studiów Politycznych PAN.

³ Członek zespołu prowadzącego badanie „Ekonomiczna i społeczna aktywność T UW w Polsce”, socjolog, doktorant w Szkole Nauk Społecznych PAN.

⁴ Pełna nazwa kwestionariusza wykorzystanego w tym badaniu brzmiała „Ekonomiczna i społeczna aktywność towarzystw ubezpieczeń wzajemnych (T UW) w Polsce”.

Niniejsze opracowanie korzysta również z wtórnej analizy danych z raportu finansowego Polskiej Izby Ubezpieczeń. Dane te obejmują wszystkie działające w 2005 roku towarzystwa, zaś pozostałe wskaźniki, według których opisywane są T UW, zostały oszacowane dla wszystkich 10 działających w 2005 roku towarzystw, na podstawie informacji udzielonych przez 8 T UW w ramach badania „Ekonomicznej i społecznej aktywności T UW”. W procedurze doszacowywania danych dla brakujących dwóch towarzystw uwzględniono ich wielkość mierzoną sumą składek oraz charakter prowadzonej działalności (ubezpieczenia na życie lub majątkowe).

1. KONSTRUKCJA PRAWNA, POCHODZENIE I LICZEBNOŚĆ T UW

1.1. Konstrukcja prawna

Towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych są zakładami ubezpieczeń, które ubezpieczać mają swoich członków na zasadzie wzajemności. Towarzystwa takie mogą być zakładane zarówno przez osoby fizyczne, jak i prawne, w celu wzajemnego ich ubezpieczenia się w zakresie szkód majątkowych lub w zakresie ubezpieczeń na życie. Z założenia towarzystwa nie są nastawione na zysk, stawiając sobie za cel wypełnienie potrzeb ubezpieczeniowych swoich członków.

Towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych funkcjonują w Polsce na mocy ustawy o działalności ubezpieczeniowej z dnia 28 lipca 1990 roku⁵. Ustawa ta, w obecnie obowiązującej formie, dopuszcza istnienie trzech form organizacyjnych podmiotów zajmujących się działalnością ubezpieczeniową: spółkę akcyjną, małe towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych oraz towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych, zwane dalej dużym T UW⁶.

Zasadniczą cechą odróżniającą towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych od zakładów ubezpieczeń w postaci spółki akcyjnej jest to, że osoby ubezpieczające się mogą być – poprzez zostanie członkiem i jednocześnie udziałowcem – współwłaścicielami zakładu ubezpieczeń, jakim jest T UW. W efekcie ubezpieczeni mogą mieć wpływ na funkcjonowanie towarzystwa, w tym na jego politykę finansową i oferowane produkty ubezpieczeniowe. Celem funkcjonowania ubezpieczeniowej spółki akcyjnej jest zysk udziałowców osiągniany poprzez świadczenie usług ubezpieczeniowych, natomiast w towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych celem jest oferowanie tychże usług w sposób jak najbardziej dopasowany do potrzeb członków towarzystwa. Decyzje dotyczące usług oraz przeznaczenia ewentualnej nadwyżki bilansowej podejmowane są na drodze demokratycznych procedur, w których uczestniczą członkowie towarzystwa.

⁵ Ustawa była nowelizowana 9 grudnia 1992 r. oraz 8 czerwca 1995 r. i 22 maja 2003 r. Tekst jednolity: *Ustawa o działalności ubezpieczeniowej z 28 lipca 1990 r.* (Dz.U. z 1996 r. Nr 11, poz.62) z późniejszymi zmianami.

⁶ Niedopuszczone są tym samym inne formy podmiotów zajmujących się ubezpieczeniami, np. spółdzielnie, zakłady publiczno-prawne, czy ubezpieczyciele indywidualni. Warto zaznaczyć, że na początku okresu transformacji istniały w Polsce spółdzielnie ubezpieczeniowe – do czasu wejścia w życie ustawy o działalności ubezpieczeniowej.

Zasada kontroli członków nad działalnością TUV w największym stopniu ma miejsce w małych towarzystwach ubezpieczeń wzajemnych, gdyż tylko tam w trakcie walnego zgromadzenia obowiązuje zasada głosowania jeden członek – jeden głos, niezależnie od wielkości udziału, jaki dana osoba ma w kapitale towarzystwa. W dużych TUV istnieją mechanizmy, dzięki którym zagwarantowany jest przede wszystkim wpływ na działalność towarzystwa ze strony członków posiadających największe udziały w kapitale towarzystwa zaś decyzje zapadające na zasadzie jeden członek – jeden głos są podejmowane w ograniczonym zakresie, najczęściej na poziomie struktur niższego rzędu, jakimi są związki wzajemności członkowskiej. Ogólne regulacje prawne nie określają, jaka część decyzji w dużych TUV ma być podejmowana wedle zasady jeden członek – jeden głos. Nie obligują też do powoływania związków wzajemności członkowskiej i nie określają zakresu ani formy działania tychże związków.

Duże TUV muszą zabezpieczać interesy największych udziałowców, będących dawcami znacznego – zgodnie z wymogami ustawy – kapitału towarzystwa. Z drugiej zaś strony TUV winny dążyć do spełnienia potrzeb członków niemających znaczących udziałów – zainteresowanych przede wszystkim jak najlepszą ochroną ubezpieczeniową za możliwie najniższą cenę. W większości dużych towarzystw rola członków niebędących posiadaczami dużych udziałów jest mało znacząca⁷.

Sytuacja taka jest efektem określonych wymagań kapitałowych dotyczących dużych towarzystw ubezpieczeń wzajemnych. Z reguły udziałowcami-założycielami tych towarzystw są różnego typu instytucje, fundacje, podmioty gospodarcze i organizacje. Na skutek tego, że osoby fizyczne nawet w dużej liczbie nie są w stanie sprostać wymogom kapitałowym ustalonym przez ustawodawcę, podmioty inwestujące w kapitał zakładowy gwarantują sobie w statucie danego towarzystwa decydujący wpływ na funkcjonowanie TUV. Przede wszystkim poprzez zapis, że na walnym zgromadzeniu liczbę posiadanych głosów ustala się na podstawie wielkości udziałów, a nie według zasady jeden członek – jeden głos. W ten sposób towarzystwa te funkcjonują w praktyce jak spółki akcyjne, w ograniczonym stopniu realizując zasadę wzajemności. Ponadto ustawa przewiduje, że podmioty, które wniosły kapitał zakładowy, mogą być członkami zarządu towarzystwa lub rady nadzorczej towarzystwa, w zakresie określonym w statucie. Stan taki może mieć miejsce do czasu spłacenia kapitału przez towarzystwo, czyli *de facto* bezterminowo, gdyż w praktyce w żadnym TUV proces spłaty kapitału nie został zakończony, a wiele wskazuje na to, że nie jest on w ogóle realizowany⁸.

Odmierna sytuacja ma miejsce w małych towarzystwach ubezpieczeń wzajemnych, które w ogóle nie muszą posiadać ani kapitału zakładowego, ani kapitału zapasowego. Zakładanie małego TUV obwarowane jest jednak szeregiem ograniczeń. Przede wszystkim,

⁷ Ciekawą próbą rozwiązania tego problemu jest przyznanie udziałowcom połowy głosów na walnym zgromadzeniu, zaś drugiej połowy głosów przedstawicielom związków wzajemności członkowskiej – jak zapisano w statucie jednego z towarzystw.

⁸ Należy dodać, że do takich towarzystw ubezpieczeń wzajemnych stosują się przepisy dotyczące kontroli nad zbywaniem i nabywaniem udziałów przez odpowiedni organ nadzoru.

towarzystwo takie musi mieć ograniczony zakres działalności ze względu na małą liczbę członków, niskie sumy zawieranych umów ubezpieczenia lub niewielki terytorialny zasięg działalności. Małe T UW:

- ubezpieczają jedynie swoich członków;
- ich członkowie to zdefiniowany krąg podmiotów – wykonujących określony zawód lub grupę zawodów, wykonujących określony rodzaj działalności gospodarczej lub działających na określonym terenie;
- nie mogą wykonywać działalności w zakresie reasekuracji czynnej;
- roczna suma składek w małym T UW (przy pełnej ściągalności) nie może przekraczać kwoty stanowiącej równowartości 5 mln euro.

W ramach małych towarzystw nie mogą też być tworzone związki członkowskie.

1.2. Geneza T UW

Początków wzajemności w ubezpieczeniach można szukać w sposobach rozliczania i finansowania karawan z Bliskiego Wschodu, jak również statków greckich czy fenickich. Jednak wyraźne rysy sformalizowanych towarzystw czy grup wzajemnościowych pojawiły się w XVII i XVIII wieku. Z tamtych czasów pochodzą zapisy o ubezpieczeniu od gradobicia czy od padnięcia zwierząt, a także ubezpieczenia chorobowe, na życie i renty.

W Polsce pierwsze zarysy instytucji ubezpieczeń datujemy na przełom XVI i XVII wieku. Ich ślad stanowią dokumenty pozostałe po pierwszych ubezpieczeniach od ognia, tzw. porządkach ogniowych. Pierwsze dane dotyczą Poznania (rok 1544) i Nowego Dworu (rok 1623). Za panowania króla Augusta Poniatowskiego planowano utworzenie Generalnej Kasy Ogniowej. Projekt udało się jednak zrealizować dopiero po utraceniu przez Polskę państwowości. Na terenach zaboru pruskiego pojawiły się publiczne zakłady ubezpieczeń – Towarzystwo Ogniowe dla Miast (1803 r.) z obowiązkiem ubezpieczenia od ognia dla Warszawy i Poznania. Powstało też Towarzystwo Ogniowe dla Wsi (1804 r.). W 1807 roku organizacje te w Księstwie Warszawskim zastąpiono Towarzystwem Ogniowym. W związku z podziałem terytorium Polski dokonany przez zaborców, różne były losy ubezpieczeń w poszczególnych rejonach kraju (Balasiński 1983, s. 55 i następn.).

Jako ważniejsze momenty należy tu wskazać jeszcze: rok 1900, kiedy powstały Ubezpieczenia Wzajemne Budowli od Ognia w Królestwie Polskim, rok 1921, kiedy wprowadzono ustawy obowiązek ubezpieczania budowli od ognia, a także powstanie Polskiej Dyrekcji Ubezpieczeń Wzajemnych, przekształconej w roku 1927 w Powszechny Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych.

Zawierucha II wojny światowej zakończyła pomyślny dla ubezpieczeń wzajemnych okres dwudziestolecia międzywojennego, kiedy sektor ten stanowił aż 65% polskiego rynku ubezpieczeniowego. Po wojnie tradycja ta została zaprzeczona. Autonomiczne i oparte na samorządności członków towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych zostały poddane kontroli państwa lub pozbawiono je możliwości prowadzenia działalności ubezpieczeniowej

(Borsuk 1996, s. 65). I tak np. reaktywowany w 1944 roku Powszechny Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych został w roku 1952 włączony w ramy gospodarki planowej, odebrano mu charakter samorządowy i zmieniono nazwę na Powszechny Zakład Ubezpieczeń.

Powrót wzajemności na polski rynek ubezpieczeniowy stał się możliwy dzięki wprowadzeniu zmian systemowych w Polsce oraz inicjatywie i zaangażowaniu środowisk związanych z ruchem NSZZ „Solidarność”, przy współpracy z partnerami z Francji, gdzie ubezpieczenia wzajemne stanowią ogromną siłę społeczną (ok. 40% rynku). Dzięki wprowadzonej w 1990 roku nowej ustawie o działalności ubezpieczeniowej, w dwa lata później w Warszawie powstało pierwsze powojenne towarzystwo wzajemnościowe – Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych „TUU” (Dankowiakowski 2004).

1.3. Liczba działających TUW i ich wewnętrzne zróżnicowanie

W Polsce, w 2005 roku działalność prowadziło zaledwie dziesięć towarzystw ubezpieczeń wzajemnych. W dotychczasowej działalności tych towarzystw doszło do zakończenia działalności przez jedno towarzystwo w roku 2006, zatem obecnie (koniec 2007 r.) działa dziewięć TUW.

Tabela 1. Zróżnicowanie TUW działających w 2005 roku

Nazwa towarzystwa	Rodzaj prowadzonej działalności (dział ubezpieczeń)	Forma prawna: małe albo duże TUW
Rejent Life	na życie	małe
Bezpieczny Dom	majątkowy	małe
MACIF Życie	na życie	duże
Cuprum	majątkowy	duże
SKOK	majątkowy	duże
Pocztowy	majątkowy	duże
Florian	majątkowy	duże
Concordia	majątkowy	duże
TUU	majątkowy	duże
TUZ	majątkowy	duże

Źródło: Badanie TUW 2007. Opracowanie: Paweł Załęski.

Na dziesięć towarzystw ubezpieczeń wzajemnych działających w 2005 roku dwa były małymi towarzystwami, przy czym jedno z nich prowadziło działalność w dziale ubezpieczeń na życie, drugie – w dziale ubezpieczeń majątkowych.

Osiem pozostałych towarzystw miało charakter dużych T UW, przy czym jedno z nich prowadziło działalność w dziale ubezpieczeń na życie, a siedem pozostałych – w dziale ubezpieczeń majątkowych.

T UW były zakładane w trzech falach, co było związane z kolejnymi zmianami w ustawodawstwie – w 1991, w 1995 i w 2003 roku:

- w 1991 r. – założono 1 towarzystwo;
- w 1994 r. – założono 1 towarzystwo;
- w 1995 r. – założono 2 towarzystwa;
- w 1996 r. – założono 1 towarzystwo;
- w 2000 r. – założono 1 towarzystwo;
- w 2003 r. – założono 2 towarzystwa;
- w 2004 r. – założono 1 towarzystwo.

Strukturę zróżnicowania zbiorowości T UW działających w 2005 roku – ze względu na rodzaj działalności i formę prawną– przedstawia tabela 1.

2. POTENCJAŁ EKONOMICZNY

2.1. *Zatrudnienie*

Na podstawie badania T UW 2007 można szacować, że w 2005 roku sektor towarzystw ubezpieczeń wzajemnych zatrudniał w ramach stosunku pracy ponad tysiąc pracowników (1,1 tys.), w tym 0,8 tys. pracowników, dla których towarzystwo stanowiło główne miejsce pracy. Wolumen pracy personelu etatowego towarzystw wynosił ok. 0,7 tys. etatów przeliczeniowych.

Potencjał zatrudnienia w sektorze ubezpieczeń wzajemnych nie był równomiernie rozłożony pomiędzy poszczególne towarzystwa. Największe z nich zatrudniało połowę wszystkich pracowników sektora (52%, tj. ok. 540 pracowników), kolejne dwa duże T UW zatrudniały odpowiednio 19% i 16% personelu sektora (czyli łącznie blisko 400 pracowników), zaś pozostałe 7 towarzystw miało razem blisko 200 pracowników. Najmniejsze zatrudnienie, po ok. 5 pracowników, mają tzw. małe T UW.

Do 2005 roku dynamika zatrudnienia personelu etatowego towarzystw była duża. Wedle oszacowań dokonanych na podstawie badania T UW 2007, w latach 1995–2004 liczba pracowników wzrosła z ok. 0,2 tys. do ponad 0,7 tys., co oznaczało średni przyrost roczny o 27%. Rekordowy wzrost zatrudnienia nastąpił między rokiem 2004 a 2005, kiedy to liczba pracowników wzrosła o ok. 0,35 tys. osób, tj. o 48%. Kolejny rok (2006) nie przyniósł tak znaczących wzrostów w skali całego sektora, m.in. ze względu na zakończenie działalności przez jedno z towarzystw, którego udział w potencjale zatrudnienia etatowego sektora T UW wynosił ok. 5%.

Tabela 2. Przyrost zatrudnienia w ramach stosunku pracy w T UW

	1995–2004	2004–2005	2005–2006
Przyrost liczby pracowników w danym okresie ^a	270%	48%	5%
Średni przyrost roczny	27%	48%	5%

^a Przyrost liczby pracowników w roku końcowym w stosunku do liczby pracowników w roku początkowym opisywanego okresu wyrażony w procentach.

Źródło: Badanie T UW 2007. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

2.2. Przychody

Przychody sektora ubezpieczeń wzajemnych w 2005 roku wynosiły 303,2 mln PLN, w tym przychody z tytułu składek ubezpieczeniowych 270,2 mln PLN. Na podstawie tej właśnie ogólnej sumy składek można określić udział T UW w rynku ubezpieczeniowym w Polsce na 0,9%. Zarówno przychód ze składek, jak i mierzony na jego podstawie udział sektora ubezpieczeń wzajemnych w branży ubezpieczeniowej oraz przychody T UW ogółem wykazywały w latach 2004–2006 silną tendencję wzrostową.

Tabela 3. Dynamika sektora ubezpieczeń wzajemnych w zakresie przychodów i udziału w rynku ubezpieczeniowym mierzonego sumą składek ubezpieczeniowych

	2004	2005	2006
Przychód w tys. PLN	256 893	303 213	438 371
Dynamika przychodów ogółem	–	118%	145%
Udział sektora ubezpieczeń wzajemnych w rynku ubezpieczeniowym na podstawie składki brutto	0,8%	0,9%	1,1%
Dynamika udziału T UW w rynku ubezpieczeń na podstawie składki brutto	–	113%	122%

Źródło: *Raport Roczny 2005*. Warszawa: Polska Izba Ubezpieczeń, 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Wszystkie przychody sektora ubezpieczeń wzajemnych miały charakter rynkowy. Obok składki ubezpieczeniowej stanowiącej 89% wszystkich przychodów były to przychody z lokat (6%) oraz prowizje reasekuracyjne (5%) (tabela 4).

Podobnie jak zatrudnienie, przychody były nierówno rozłożone wśród towarzystw. W zakresie najważniejszego z przychodów, tj. w zakresie składek, 35% sumy dla całego sektora skoncentrowana była w największym towarzystwie, następnym dużym T UW miał udział 22% w całości składek, a trzeci co do wielkości – 15%. Pozostałe 7 towarzystw generowało

łącznie tylko 28% składek sektora ubezpieczeń wzajemnych, przy czym składki zbierane przez małe TUV stanowiły tylko po 0,2% całości rynku.

Tabela 4. Struktura przychodów sektora ubezpieczeń wzajemnych (2005)

Rodzaj przychodu	2004	2005	2006
Składka ubezpieczeniowa brutto	88,7%	89,1%	90,4%
Przychód z lokat	5,5%	5,7%	5,2%
Prowizje reasekuracyjne	5,8%	5,2%	4,4%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: *Raport Roczny 2005*. Warszawa: Polska Izba Ubezpieczeń, 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Z analizy struktury przychodów TUV wynika, że sektor ubezpieczeń wzajemnych w relatywnie niewielkim stopniu korzysta z przychodów z lokat. Ten rodzaj przychodów w skali sektora składa się na sumę 17,3 mln, która odpowiada 0,3% przychodów uzyskiwanych z tego tytułu w branży ubezpieczeniowej – czyli trzykrotnie mniej niż wynikałoby to z udziału TUV w rynku ubezpieczeniowym. Z przychodów z lokat korzystają wszystkie TUV, ale relatywnie w największym kwotowo stopniu – towarzystwa prowadzące ubezpieczenia na życie.

Jedynie nierynkowe środki, z których korzystały towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, to ulgi i zwolnienia w podatkach i opłatach publiczno-prawnych. Dwa na osiem zbadanych TUV (25%) stwierdziło, że w 2005 roku skorzystały z tego typu ulg lub zwolnień. Z sumy kwot ulg wymienionych przez jedno z tych towarzystw można przypuszczać, że sumy wszystkich tych ulg w porównaniu do przychodów towarzystw to wielkości zupełnie nieistotne (gdyby je włączyć do przychodów ogółem, to wówczas wzrosłyby one zaledwie o 0,003%). Ulgi dotyczyły składek na ubezpieczenia społeczne (2 TUV), składek na PFRON (1 TUV), ulg w podatku dochodowym (1 TUV) i ulg w podatku do nieruchomości (1 TUV).

2.3. Koszty

Z punktu widzenia kosztów działalności, udział TUV w sektorze ubezpieczeniowym wynosi 1,1%, czyli jest o 22% większy niż udział subsektora wzajemnościowego wynikający z sumy zbieranych składek (0,9%). Świadczy to o stosunkowo dużej kosztocłonności TUV w stosunku do branży ubezpieczeniowej jako całości i najpewniej ma związek z relatywnie dużą liczbą zatrudnionego personelu.

Większą kosztocłonność TUV można zaobserwować analizując wskaźnik procentowy wyrażający proporcję kosztów akwizycji do składki przypisanej brutto. W całej branży ubezpieczeń proporcja kosztów akwizycji do składki wyniosła 12,1%, zaś

w sektorze ubezpieczeń wzajemnych 4 razy więcej (46,7%), przy czym najmniejsza proporcja wyniosła 0%, a największa 159%. Średnia została wyraźnie zawyżona przez dwa towarzystwa, jednak generalnie poniżej średniej branżowej utrzymało się 40% towarzystw (wyłącznie małe towarzystwa oraz *captives*⁹), które z założenia nie wykazują znaczącej aktywności akwizycyjnej.

Podobnie odsetek wyrażający proporcję kosztów administracji w stosunku do składki przypisanej brutto, był 10-krotnie wyższy w subsektorze wzajemnościowym (102%) niż w całej branży ubezpieczeń (10,7%). Tylko dwa towarzystwa uzyskały mniejsze koszty działalności niż średnia dla całej branży. Dane te wskazują na wyraźnie słabszy nacisk na efektywność administracyjną TUV w porównaniu z ubezpieczycielami komercyjnymi. Może to wynikać z tzw. efektu skali działalności, który występuje silniej u dużych ubezpieczycieli komercyjnych, niż w relatywnie małych TUV, ale może też być wynikiem mniej komercyjnego podejścia do zatrudnienia i kosztów płacowych, co wiązałoby się z bardziej socjalnym charakterem TUV.

2.4. Nadwyżka

Wynik techniczny ubezpieczeń (różnica między kwotą pozyskanych składek i wypłaconych odszkodowań) uzyskany przez sektor ubezpieczeń wzajemnych w wyniósł w 2005 roku 9 mln zł i stanowił tylko 0,3% wyniku uzyskanego przez całą branżę ubezpieczeniową. Odsetek ten był trzykrotnie mniejszy niż wynikałoby to z udziału zbieranej przez sektor wzajemnościowy składki. TUV kalkulowały bowiem wielkość składki ubezpieczeniowej z przeciętnie trzykrotnie mniejszym marginesem dochodu niż średni zakład ubezpieczeniowy. Najwyższy wynik techniczny wśród towarzystw ubezpieczeń wzajemnych wyniósł 14 mln zł, a najniższy był liczbą ujemną i wyniósł -5,9 mln zł. Średni wynik techniczny w sektorze ubezpieczeń wzajemnych wyniósł zatem 0,06 mln zł, zaś mediana była ujemna i wynosiła -0,04 mln zł. Nadwyżka techniczna wystąpiła u 50% podmiotów (średnio 4,7 mln zł), deficyt techniczny u 50% (średnio -2,9 mln zł).

Wynik finansowy, czyli ogólny rachunek zysków i strat netto, wyniósł dla sektora ubezpieczeń wzajemnych 11,8 mln zł, stanowiąc 0,2% całego rynku ubezpieczeniowego. Najwyższy wynik finansowy sięgnął 14,1 mln zł, najniższy zaś był wielkością ujemną -4,9 mln zł (średni wynik finansowy wyniósł 1,2 mln zł). Nadwyżka finansowa netto wystąpiła u 60% podmiotów (średnio w kwocie 4,1 mln zł). Stratę poniosło 40% podmiotów (średnio w kwocie -3,2 mln zł).

Jak wspomniano powyżej, 6 na 10 towarzystw ubezpieczeń wzajemnych wykazało w bilansie finansowym zysk. Żadne z nich nie wypłaciło swoim udziałowcom części zysku, żadne też nie przeznaczyło zysku na obniżenie ceny produktów ubezpieczeniowych

⁹ Captives – to towarzystwa działające wewnątrz jednego dużego podmiotu, np. wewnątrz Poczty Polskiej, w celu zmniejszenia kosztów ubezpieczenia i rozkładu ryzyka wewnątrz własnych struktur.

oferowanych swoim członkom. W dwóch przypadkach nadwyżka została przesunięta na kapitał zapasowy, w dwóch – na uzupełnienie rezerw techniczno-ubezpieczeniowych, w jednym – na pokrycie strat z lat ubiegłych, w jednym – na kapitały rezerwowe, pokrycie strat i działania promocyjne oraz nagrody dla pracowników. Połowa TUV przewidziała wydatkowanie części nadwyżki na jakiś cel społeczny, z tym że kwoty przekazane na te cele były symboliczne (od 2 do 20 tys. zł) i stanowiły ułamek procenta nadwyżki bilansowej (0,1–0,3%).

Na poziomie związków wzajemności członkowskiej, podobnie jak na poziomie TUV, obowiązuje zasada twardego rachunku ekonomicznego. Jeżeli związek przez kolejne lata odnotowuje straty, ulega likwidacji. Jeśli natomiast związek wypracował nadwyżkę, to o jej przeznaczeniu decyduje walne zgromadzenie członków związku. Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że nadwyżka jest wykorzystywana na utrzymanie składki ubezpieczeniowej na tym samym bądź niższym poziomie. Niestety, na podstawie przeprowadzonego badania nie udało się uzyskać konkretnych danych liczbowych umożliwiających podanie choćby szacunkowych wielkości środków, które zostały wypracowane i podzielone. Z wywiadów z przedstawicielami ZWC wiadomo jednak, że najczęściej od założenia związku musi minąć kilka lat, zanim zacznie on wypracowywać nadwyżkę i że jej skala jest zależna przede wszystkim od wskaźnika szkodowości w danym roku.

Szkodowość ma decydujący wpływ na efektywność TUV nie tylko na poziomie związków wzajemności członkowskiej, lecz także na poziomie całych towarzystw. Współczynnik szkodowości netto, liczony jako procentowy stosunek odszkodowań i świadczeń netto do składki zarobionej na udziale własnym, wyniósł dla całej branży ubezpieczeniowej średnio 55%. W 6 na 10 TUV odnotowano wyraźnie gorsze od tej średniej (wyższe) współczynniki (od 60 do 85%). Natomiast znacznie poniżej średniej kształtowała się szkodowość w małych towarzystwach (od 10 do 22%) i w niektórych związkach wzajemności członkowskiej (opinie przedstawicieli ZWC). Zatem dane nt. małych struktur sektora ubezpieczeń wzajemnych potwierdzałyby opisywany w literaturze przedmiotu „efekt wzajemności” – polegający na niższej skłonności członków do egzekwowania odszkodowań w maksymalnej możliwej wysokości dzięki mechanizmowi współodpowiedzialności i współwłasności w odniesieniu do majątku TUV (lub ZWC). Efekt ten osiągnąć byliby także przez ograniczenie zawiązywania szkód dzięki kontroli społecznej w ramach środowiska społeczno-zawodowego, w którym licznie obecni są inni członkowie TUV.

Innym możliwym wyjaśnieniem niskiego wskaźnika szkodowości w małych TUV, przy jednocześnie wysokim wskaźniku w dużych towarzystwach jest, że wskaźnik ten zależny jest nie tylko od wielkości szkód (licznik ułamka, jakim jest współczynnik szkodowości), ale także od mniej lub bardziej ryzykownego dla TUV marginesu nadwyżki kwoty składki ponad przewidywane koszty szkód i koszty administracyjne towarzystwa (mianownik ułamka, jakim jest współczynnik szkodowości). Towarzystwa działając w interesie swoich członków, generalnie dążą do minimalizacji składki, ale jednocześnie poprzez zmniejszenie

różnicy przychodów nad kosztami wpływają na wzrost wskaźnika szkodowości. Na takie działanie mogą sobie jednak pozwolić tylko duże TUW, gdyż w odróżnieniu od małych towarzystw dysponują one poważniejszymi rezerwami kapitałowymi, po które mogą sięgnąć w razie odnotowania straty w działalności ubezpieczeniowej.

3. POTENCJAŁ SPOŁECZNY

3.1. Członkowie

Na podstawie badania TUW 2007 można szacować, że na koniec 2005 roku sektor ubezpieczeń wzajemnych skupiał ok. 470 tys. członków, w tym 2,5% stanowiły osoby prawne.

W porównaniu z rokiem 2004 prawie we wszystkich towarzystwach, oprócz jednego, nastąpił przyrost liczby członków – średnio o 48%. Biorąc to pod uwagę, można mówić o dużej dynamice wzrostu TUW nie tylko w zakresie zasobów ekonomicznych, lecz także w zakresie bazy członkowskiej.

Towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych są bardzo zróżnicowane pod względem liczby członków. Chociaż średnia liczba członków przypadająca na jeden TUW była wysoka (ok. 47 tys.), to jednak w połowie towarzystw nie przekraczała ona 1 tys. W najmniejszym TUW liczba członków wynosiła zaledwie 12, a w największym – przekraczała 265 tys.

3.2. Praca społeczna

Z ankiet wypełnionych przez przedstawicieli towarzystw ubezpieczeń wzajemnych wynika, że dobrowolna i bezpłatna praca w ramach TUW ma miejsce tylko w formie uczestnictwa w pracach organów statutowych towarzystwa (rada nadzorcza, komisja rewizyjna itp.) i dotyczy przeciętnie połowy członków tych organów (pozostali otrzymują wynagrodzenie) w towarzystwach, które miały wśród swoich członków osoby fizyczne¹⁰. W pracy społecznej w organach jednego towarzystwa uczestniczy zatem przeciętnie ok. 6,5 osoby i w sumie przepracowują one przeciętnie ok. 51 godzin rocznie w jednym TUW. Potencjał tej pracy w skali wszystkich TUW przekłada się tylko na ok. 0,2 etatu przeliczeniowego. W stosunku do pracy odpłatnej praca społeczna stanowi zaledwie 0,0003. Tak mała skala pracy społecznej stanowi też potwierdzenie (wynikającego również ze struktury przychodów) modelu działania towarzystw ubezpieczeń wzajemnych jako podmiotów opierających swoje funkcjonowanie prawie wyłącznie na mechanizmach rynkowych.

¹⁰ Spośród 10 funkcjonujących w 2005 r. towarzystw ubezpieczeń wzajemnych 2 nie posiadały wśród swoich członków osób fizycznych, a tylko osoby prawne. Działalność przedstawicieli osób prawnych w ramach TUW trudno uznać za dobrowolną i bezpłatną pracę społeczną na rzecz TUW.

4. FUNKCJE TOWARZYSTW UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH

4.1. Funkcja zatrudnieniowa

Jak już wspomniano wyżej, według naszych szacunków, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych łącznie zatrudniały w 2005 roku w ramach stosunku pracy ok. 1,1 tys. osób. Prozatrudnieniowy charakter T UW ujawnia się w tym, że średnia liczba pracowników etatowych, przypadająca na statystyczne towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych jest czterokrotnie większa niż w przeciętnym podmiocie branży ubezpieczeniowej. Udział liczby osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w sektorze ubezpieczeń wzajemnych wynosi w stosunku do całej branży ubezpieczeniowej 4%, podczas gdy udział towarzystw ubezpieczeń wzajemnych w sumie wszystkich składek ubezpieczeniowych (brutto) wynosi niecały 1%.

Oprócz zatrudnienia w formie stosunku pracy towarzystwa zawierają też umowy o dzieło lub zlecenie. Szacujemy, że w 2005 roku takich umów zawarto ok. 440, przy czym dla ok. 40 osób umowy te stanowiły główne źródło utrzymania. Liczba ta stanowi 0,05 w stosunku do personelu etatowego, dla którego T UW stanowił główne miejsce pracy.

Spośród pracowników sektora ubezpieczeń wzajemnych T UW był głównym miejscem pracy tylko dla 72% z nich. Świadczy to o pewnej specyfice towarzystw jako pracodawcy, którego 28% personelu traktuje pracę w T UW jako dodatkową, będącą dopełnieniem do dochodów z innego głównego miejsca pracy.

Tabela 5. Struktura miejsc pracy w T UW a struktura miejsc pracy w gospodarce narodowej pod względem wymiaru czasu pracy (2005)

Wymiar zatrudnienia	Pracownicy T UW	Pracujący ^a w gospodarce narodowej
Pełny etat	64,4%	89,1%
Niepełny etat	35,6%	10,9%
Razem	100,0%	100,0%

^a Osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy lub osoby samozatrudnione, dla których było to główne miejsce pracy.

Źródło: Badanie T UW 2007 (1. kolumna tabeli), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006 (2. kolumna tabeli). Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Jedna trzecia (36%) miejsc pracy w sektorze towarzystw ubezpieczeń wzajemnych to miejsca pracy niepełnoetatowej. Jest to współczynnik ponad trzykrotnie większy niż przeciętna dla gospodarki narodowej (11%). Zapewne są to miejsca pracy dla owych 28% personelu, który traktuje zatrudnienie w T UW jako dodatkowe. Pozostałe zaś miejsca pracy niepełnoetatowej dają prawdopodobnie możliwość zarobkowania osobom niemogącym pracować w pełnym wymiarze (np. kobietom z małymi dziećmi).

Analiza struktury zatrudnienia etatowego towarzystw ubezpieczeń wzajemnych uwiadacza, że T UW nie są podmiotami nastawionymi na zatrudnianie osób mających szczególnie trudną sytuację na rynku pracy. Odsetek osób niepełnosprawnych zatrudnianych w T UW (3%) jest zbliżony do wskaźnika uzyskanego dla zbiorowości pracujących w gospodarce narodowej (3,6%).

Tabela 6. Struktura miejsc pracy w T UW a struktura miejsc pracy w gospodarce narodowej pod względem wieku (2005)

Kategoria wiekowa	Pracownicy T UW	Pracujący ^a w gospodarce narodowej
Wiek przedprodukcyjny (15–17)	0%	0,3%
Wiek produkcyjny mobilny (18–44)	66,3%	63,3%
Wiek produkcyjny niemobilny (45–59/64)	31,2%	33,7%
Wiek poprodukcyjny (60/65+)	2,5%	2,7%
Razem	100,0%	100,0%

^a Osoby zatrudnione ramach stosunku pracy lub osoby samozatrudnione, dla których było to główne miejsce pracy.

Źródło: Badanie T UW 2007 (1. kolumna tabeli), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006 (2. kolumna tabeli). Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Struktura wiekowa pracowników towarzystw również jest zbliżona do struktury zatrudnienia w gospodarce narodowej, zaś struktura wykształcenia wskazuje wręcz, że kadra T UW składa się z osób o lepszej niż przeciętnej sytuacji na rynku pracy.

Tabela 7. Struktura miejsc pracy w T UW a struktura miejsc pracy w gospodarce narodowej pod względem wykształcenia (2005)

Kategorie wykształcenie	Pracownicy T UW	Pracujący ^a w gospodarce narodowej
Niepełne podstawowe, podstawowe i gimnazjum	0,0%	9,9%
Zasadnicze zawodowe	3,0%	30,7%
Średnie i policealne	48,6%	37,6%
Wyższe	48,4%	21,8%
Razem	100,0%	100,0%

^a Osoby zatrudnione ramach stosunku pracy lub osoby samozatrudnione, dla których było to główne miejsce pracy.

Źródło: Badania T UW (1. kolumna tabeli), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006, (2. kolumna tabeli). Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Personel etatowy towarzystw ubezpieczeń wzajemnych to w większości osoby młode, z wykształceniem co najmniej średnim i o niewielkim stażu zawodowym. Połączenie tych cech daje obraz dynamicznego i otwartego środowiska pracy, co może być czynnikiem

sprzyjającym rozwojowi omawianego sektora gospodarki społecznej, ale raczej nie ma nic wspólnego z zatrudnianiem osób o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Wprawdzie T UW zatrudniają wśród swojego personelu znacznie więcej kobiet niż średni podmiot gospodarki narodowej (wskaźnik feminizacji zatrudnienia w T UW wynosi 61,4%, zaś w gospodarce narodowej – 45,7%), jednak po zestawieniu tych proporcji ze wskaźnikiem feminizacji w dziale gospodarki narodowej „pośrednictwo finansowe” (współczynnik feminizacji zatrudnienia 70,9%) okazuje się, że i w tym zakresie polityka kadrowa towarzystw ubezpieczeń wzajemnych nakierowana jest raczej na merytoryczno-ekonomiczną sprawność pracowników niż na realizację celów socjalnych.

4.2. Funkcja zaspokajania potrzeb społeczności lokalnej

Działalność żadnego towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych nie ogranicza się do jednej tylko społeczności lokalnej. T UW funkcjonują głównie na terenie miast liczących 500 tys. lub więcej mieszkańców. Tylko jedno towarzystwo ma swoją główną siedzibę w małym mieście¹¹.

Sieć placówek i oddziałów towarzystw ubezpieczeń wzajemnych obejmuje obszar całego kraju. W sumie składa się na nią 131 placówek, w tym 55 oddziałów. Daje to średnią liczbę ponad 16 placówek oraz blisko 7 oddziałów przypadających na jedno towarzystwo. Ponad 80% wszystkich placówek należy do jednego tylko T UW, a towarzystwo to dominuje także pod względem liczby posiadanych oddziałów. Wśród towarzystw ubezpieczeń wzajemnych są także takie, które mają tylko jedną siedzibę. Nawet jednak w tym przypadku nie oznacza to, że działalność T UW koncentruje się na potrzebach społeczności lokalnej miejsca, w którym mieści się siedziba towarzystwa. We wszystkich T UW dominującym czynnikiem wyznaczającym zakres oferowanych usług jest dążenie do obsługi specyficznych sytuacji ryzyka, mających raczej ponadlokalny zasięg. Usługi zorientowane są na potrzeby konkretnych środowisk zawodowych lub instytucjonalnych (np. pielęgniarki czy urzędy pocztowe).

4.3. Funkcja świadczenia usług w zakresie aktywizacji zawodowej i pomocy osobom wykluczonym

Połowa towarzystw prowadziła w roku 2005 działalność obejmującą aktywizację zawodową, pomoc w zatrudnieniu, tworzenie miejsc pracy, przeprowadzanie szkoleń etc. Najwięcej z nich (3 towarzystwa) zadeklarowało prowadzenie szkoleń. Objęto nimi łącznie blisko 1 tys. osób, z czego blisko 0,7 tys. przeszkolono w jednym towarzystwie, w drugim – 270 osób, a w trzecim – tylko 10 osób.

Co czwarte towarzystwo ma wśród swego personelu osoby przyuczane do wykonywania zawodu (uczniowie, praktykanci). W roku 2005 osób takich było tylko 6 i stanowiły one nikły odsetek osób pracujących w T UW (0,007%).

W sumie działania sektora ubezpieczeń wzajemnych w zakresie aktywizacji zawodowej

¹¹ Miasto o populacji od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców.

i pomocy w zatrudnieniu nie były rozpowszechnione. Z odpowiedzi na inne pytania ankiety łatwo też wywnioskować, że T UW nie są nastawione na udzielanie bezpośredniej pomocy skierowanej do osób dotkniętych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, takich jak osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne, uzależnione czy opuszczające zakłady karne.

4.4. Funkcja innowacyjnego świadczenia usług poprzez zaspokajanie potrzeb wybranych środowisk

Specyficzną cechą działalności towarzystw ubezpieczeń wzajemnych jest dostarczanie usług odpowiadających na specyficzne potrzeby ściśle określonych środowisk zawodowych lub instytucjonalnych.

Tabela 8. Potrzeby ubezpieczeniowe specyficznych środowisk zaspokajane przez poszczególne struktury sektora ubezpieczeń wzajemnych (2005)

Nazwa towarzystwa	Środowiska, których potrzeby ubezpieczeniowe zaspokaja towarzystwo
TUZ	Parafie
T UW	Rolnicy, struktury terytorialne Kościoła katolickiego, gminy i powiaty, pielęgniarki, wspólnoty mieszkaniowe
Pocztowy	Urzędy pocztowe, pracownicy poczty
SKOK	Spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe i ich członkowie
Cuprum	Lasy państwowe, KGHM
Bezpieczny dom	Deweloperzy
Macif Życie	Klienci banków spółdzielczych
Rejent Life	Notariusze
Concordia	Gminy, szkoły, parafie, małe przedsiębiorstwa, myśliwi, rolnicy

Źródło: Badanie T UW 2007. Opracowanie: Paweł Załęski i Sławomir Nałęcz.

Prawie każdy względnie nieduży T UW i prawie każdy związek wzajemności członkowskiej ma swoją specyfikę, która determinuje jego strukturę i formy działalności. Małe towarzystwa i związki tworzone są zarówno przez rolników indywidualnych, jak i izby rolnicze, struktury samorządu lokalnego (gminy i powiaty), zrzeszenie zawodowe (np. pielęgniarek i położnych) oraz jednostki terytorialne Kościoła katolickiego. Każda z tych grup ma odmienną specyfikę, potrzeby i zakres działalności (tabela 8).

Sposób tworzenia struktur T UW oparty na oddolnej inicjatywie finalnych odbiorców usług oraz tworzenie oferty produktów ubezpieczeniowych „na specjalne zamówienie” odbiorców jest źródłem innowacji na rynku ubezpieczeniowym w momencie wyłaniania się nowych towarzystw lub związków wzajemności członkowskiej. Po powstaniu struktur

TUW mechanizmy samorządności i wzajemności zapewniają z kolei elastyczność oferty wobec nowych potrzeb członków, jak też powinny zapewniać społeczną kontrolę nad jakością oferty towarzystwa i sposobem jej realizowania.

Z danych pochodzących z wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami ZWC działających w największym TUW wynika, że związki prowadzą aktywną działalność zorientowaną na zapewnienie najlepszej ochrony ubezpieczeniowej swoich członków, ale także promują ideę wzajemności ubezpieczeniowej w swojej grupie społeczno-zawodowej. Spotkania i szkolenia organizowane przez te ZWC adresowane są do członków towarzystwa oraz innych osób zainteresowanych. Tematyka tych spotkań dotyczy zarówno kwestii ubezpieczeniowych (szerzenie świadomości ubezpieczeniowej, informowanie o nowelizacjach prawa i wprowadzonych zmianach oraz konsekwencjach tych zmian dla ZWC), jak i innych kwestii istotnych dla danego środowiska. Na przykład są to szkolenia dla izb rolniczych o dopłatach unijnych albo spotkania ekonomów diecezjalnych.

Podkreślić trzeba fakt, że każdy funkcjonujący ZWC ma odrębną specyfikę, która determinuje jego strukturę i formy działalności dodatkowej.

4.5. Funkcja demokratyczna

Ogólnie rzecz biorąc, zaangażowanie członków TUW we współdecydowanie o losach ich towarzystwa jest małe. Spośród ogółu członków tylko 4% wzięło udział w ostatnich wyborach władz towarzystwa. Wskaźnik ten waha się od 0,01% do 5% w towarzystwach o liczbie członków przekraczającej 50 tys., a wśród organizacji o mniejszej liczbie członków przyjmuje wartości od 1% nawet do 50%.

Realizację funkcji demokratycznego zarządzania dodatkowo osłabia fakt, że zasada liczenia siły głosów zgodnie z regułą jeden członek – jeden głos jest w pełni stosowana tylko w 2 na 10 towarzystw, tj. w podmiotach mających formę prawną małego TUW. W pozostałych ośmiu dużych towarzystwach statuty bardzo różnie regulują tę kwestię. W swoich statutach TUW ustalają proporcje, w jakich uwzględniane są głosy udziałowców wnoszących znaczną część kapitału, głosy zwykłych członków oraz tych, którzy są zrzeszeni w związkach wzajemności członkowskiej (o ile związki takie są przewidziane w statucie i rzeczywiście funkcjonują w strukturach towarzystwa). Jeżeli w towarzystwie funkcjonują związki wzajemności członkowskiej, decyzje są podejmowane także na tym poziomie. Zwykle ZWC mają swoich przedstawicieli w radach nadzorczych towarzystw, przez co mają możliwość stałej kontroli i czynnego udziału w podejmowaniu decyzji o działalności i profilu TUW¹².

¹² Godne uwagi wydaje się statutowe rozwiązanie tej kwestii przez jeden TUW, w którym walne zgromadzenie członków dysponuje ogólnie 100 mandatami podzielonymi po połowie na dwie kurie: kapitałową i członkowską. W kurii kapitałowej jeden mandat uzyskuje się przez posiadanie 2% udziałów. W kurii członkowskiej mandaty rozdzielane są według algorytmu dotyczącego związków wzajemności członkowskiej. Rozdział mandatów uwzględnia m.in. sumę składek, liczbę członków i staż funkcjonowania danego związku.

Tabela 9. Zróżnicowanie T UW ze względu na formy uczestnictwa członków w zarządzaniu towarzystwem (2005)

Nazwa towarzystwa	Forma prawna: małe albo duże T UW	Liczba związków wzajemności członkowskiej w strukturach T UW	Czy wśród członków T UW są:	
			osoby fizyczne	osoby prawne
Rejent Life	małe	-	tak	nie
Bezpieczny Dom	małe	-	nie	tak
MACIF Życie	duże	0	tak	tak
Cuprum	duże	2	nie	tak
SKOK	duże	-	tak	tak
Pocztowy	duże	2	tak	tak
Florian	duże	0	tak	tak
Concordia	duże	4	tak	tak
T UW	duże	14	tak	tak
TUZ	duże	0	tak	tak

Źródło: Badanie T UW 2007. Opracowanie: Paweł Załęski i Sławomir Nałęcz.

Mimo wszelkich zróżnicowań można powiedzieć, że w większości działających w 2005 roku T UW funkcjonowały (przynajmniej nominalnie) mechanizmy uczestniczenia członków w zarządzaniu, uwzględniające przynajmniej częściowy wpływ członków wedle zasady jeden członek – jeden głos. Spośród 10 funkcjonujących T UW w dwóch małych towarzystwach zasada ta stosowana była bez ograniczeń, a w czterech była stosowana w ograniczonym stopniu za pośrednictwem związków wzajemności członkowskiej. Zaprezentowane poniżej wyniki jakościowych badań związków członkowskich przekonują, że choć większość ZWC działających w największym T UW realizowała funkcję włączania członków w mechanizmy demokratycznego zarządzania strukturami towarzystwa, to jedna trzecia związków, które działały w pozostałych trzech towarzystwach, faktycznie nie realizowała tej funkcji lub realizowała ją w bardzo ograniczonym zakresie.

ZWIĄZKI WZAJEMNOŚCI CZŁONKOWSKIEJ funkcjonowały w 2005 roku w strukturach czterech spośród ośmiu T UW, których forma prawna dopuszczała działanie takich związków. Niestety w towarzystwach, gdzie związki działały, tylko co piąty członek towarzystwa (19%) był w nich zrzeszony.

Większość związków – w liczbie 14 – funkcjonowała w jednym z największych i najstarszych z towarzystw. W pozostałych towarzystwach ich liczba jest znacznie mniejsza: w trzech – po 2 związki, a w jednym – 4 związki.

Z informacji uzyskanych podczas wywiadów z przedstawicielami ZWC wynika, że nawet w ramach jednego towarzystwa związki nie mają ustalonej struktury. Decyzje w tym zakresie podejmowane są przez członków związku, w porozumieniu z zarządem T UW.

Wspólne jest jednak to, że ZWC są reprezentowane w kontaktach zewnętrznych przez konkretnych przedstawicieli. Problem jednak w tym, że nie we wszystkich ZWC mają oni określone kadencje i procedurę wyboru następcy.

Decyzje wewnątrz związków podejmowane są zwykle na zasadzie jeden członek – jeden głos, chyba że ZWC składa się z określonych podstruktur, np. izb zawodowych czy gmin. W takich przypadkach każda jednostka ZWC ma swoich przedstawicieli.

W przeprowadzonych wywiadach przedstawiciele ZWC podkreślali, że mają realny wpływ na działanie T UW poprzez uczestnictwo w walnym zgromadzeniu, jak również przez udział w posiedzeniach prac zarządu.

Z drugiej strony przeprowadzone wywiady pozwoliły też wyróżnić w trzech towarzystwach związki wzajemności członkowskiej, które faktycznie nie służyły realizacji funkcji demokratycznego zarządzania. W jednym z tych towarzystw ZWC pełniły *de facto* funkcje oddziałów regionalnych T UW. W dwóch pozostałych towarzystwach funkcjonowały po dwa ZWC zrzeszające podmioty charakteryzujące się w ramach związku podobnym stopniem i rodzajem ryzyka ubezpieczeniowego. Wspólne dla wszystkich związków działających w tych trzech towarzystwach było to, że nie odbywają się w nich walne zgromadzenia, a związki funkcjonują przede wszystkim jako wydzielone grupy ryzyka lub oddziały regionalne towarzystwa – dla celów księgowo-rozliczeniowych, a nie w celu zapewnienia udziału członków w zarządzaniu strukturami towarzystwa. Można stwierdzić, że są to „związki wzajemności członkowskiej działające w formule księgowo-rozliczeniowej”, w których samorządność jest realizowana w szczątkowej formie.

5. PERSPEKTYWY, WNIOSKI I REKOMENDACJE

5.1. Perspektywy rozwoju, czynniki wspierające i bariery

Według deklaracji większości zbadanych T UW zapotrzebowanie na ich produkty wzrosło zarówno w 2005, jak i w 2006 roku. W 2005 roku wzrost popytu odnotowało 7 na 10 towarzystw, a w 2006 roku – 6 na 9, podczas gdy pozostałe towarzystwa nie odnotowały spadku lecz stabilizację. Wraz z popytem rosła również skala usług świadczonych przez sektor ubezpieczeń wzajemnych oraz mierzony sumą składek udział T UW w branży ubezpieczeniowej (przyrosty sumy składek wyniosły w 2005 i 2006 r. odpowiednio 19% i 47%, zaś udział w rynku wzrósł z 0,8% w 2004 r. do 1,1% w 2006 r., mimo wycofania się z rynku jednego T UW).

Towarzystwa, które zadeklarowały wzrost popytu na swoje usługi (zdecydowana większość), wykazały także wzrost zatrudnienia, pozostałe wskazywały na jego stabilizację. Ogółem zatrudnienie w sektorze ubezpieczeń wzajemnych wzrosło o 48% w roku 2005 i 5% w roku 2006 (mimo wycofania się z rynku jednego T UW).

Sytuacja finansowa poprawiła się w 2006 roku w 4 na 8 badanych towarzystwach, w 3 T UW pozostała na niezmiennym poziomie, w 1 T UW pogorszyła się, natomiast w kolejnym towarzystwie sytuacja była na tyle zła, że zakończyło ono swoją działalność w 2006 roku.

W ogólnej ocenie perspektyw rozwojowych poszczególnych towarzystw, dokonanej już w 2007 roku, przeważały prognozy utrzymania działalności na podobnym jak obecnie poziomie (5 na 8 badanych T UW). Dwa towarzystwa spodziewały się rozwoju swojej działalności, zaś tylko 1 T UW przewidywał jej ograniczenie.

Z istniejących w 2005 roku towarzystw jedno zostało zlikwidowane, a jego klienci zostali przejści przez ubezpieczyciela komercyjnego. W czasie realizacji badań terenowych w 2007 roku ustalono z kolei, że jedno z pozostałych 9 T UW zamierza przekształcić się w spółkę akcyjną. Pozostałe 8 towarzystw zadeklarowało, że nie zamierza dokonywać przekształceń swojej formy prawnej, ani form prowadzonej działalności.

Żadne z ośmiu badanych towarzystw, które wypełniły naszą ankietę, nie zadeklarowało, że zamierza dokonywać przekształceń formy prawnej czy form prowadzonej działalności.

5.2. Wnioski

Reaktywowany po blisko półwiecznej nieobecności sektor ubezpieczeń wzajemnych stanowi obecnie bardzo niewielki, ale w ostatnich latach dość szybko rozwijający się segment rynku ubezpieczeniowego. W 2005 roku sektor ten zatrudniał w ramach stosunku pracy ponad tysiąc pracowników (1,1 tys.), w tym 0,8 tys. osób, dla których towarzystwo stanowiło główne miejsce pracy. Wielkość ta nie była znacząca na rynku pracy w Polsce. W stosunku do liczby miejsc pracy najemnej w całym kraju personel towarzystw stanowił zaledwie 0,01%.

Przychody sektora ubezpieczeń wzajemnych wyniosły 303,2 mln PLN, w tym przychody z tytułu składek ubezpieczeniowych 270,2 mln PLN. Na podstawie tej właśnie ogólnej sumy składek można określić udział T UW w rynku ubezpieczeniowym w Polsce na ok. 1%. Źródłem potencjału ekonomicznego tego sektora są prawie wyłącznie środki uzyskiwane z wykorzystaniem mechanizmów rynkowych: składki ubezpieczeniowej (89%), przychodów z lokat (6%) i prowizji reasekuracyjnych (5%). Dotacje, darowizny czy nawet ulgi w podatkach i opłatach publiczno-prawnych nie odgrywają żadnej roli w przychodach T UW.

Potencjał społeczny sektora ubezpieczeń wzajemnych określa liczba jego członków, która pod koniec 2005 roku wynosiła ok. 470 tys. (w tym 2,5% stanowiły osoby prawne). Z drugiej strony trzeba uwzględnić, że tylko ok. 20 tys. członków angażuje się w wybieranie władz T UW, a zaledwie 60 osób przynajmniej sporadycznie uczestniczy w dobrowolnej i bezpłatnej pracy w organach T UW. Wolumen tej pracy przekłada się łącznie w skali całego sektora na zaledwie na 0,2 pełnego etatu i stanowi w stosunku do pracy odpłatnej zaledwie 0,0003. Tak mały udział pracy społecznej stanowi potwierdzenie (wynikającego również ze struktury przychodów) modelu działania towarzystw ubezpieczeń wzajemnych jako podmiotów opierających swoje funkcjonowanie prawie wyłącznie na mechanizmach rynkowych.

Analiza danych potwierdziła występowanie następujących funkcji społecznych w działalności towarzystw ubezpieczeń wzajemnych:

1) funkcja zatrudnieniowa – generowanie czterokrotnie większej liczby miejsc pracy etatowej na tą samą kwotę składek w porównaniu z przeciętną w branży ubezpieczeniowej; sektor ubezpieczeń wzajemnych nie oferował natomiast miejsc pracy o charakterze socjalnym (osoby o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy były niedoreprezentowane wśród personelu T UW);

2) funkcja świadczenia usług w zakresie aktywizacji zawodowej i pomocy osobom wykluczonym społecznie – funkcja ta nie występuje w istotnym społecznie zakresie; choć można wskazać, że w ciągu 2005 roku w 3 spośród 8 zbadanych T UW przeprowadzono szkolenia zawodowe dla blisko 1 tys. osób, to jednak działania te miały relatywnie niewielką skalę, zaś działania na rzecz osób zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym w ogóle nie były podejmowane;

3) funkcja świadczenia usług na rzecz społeczności lokalnej – funkcja ta w rozumieniu kierowania oferty głównie do społeczności miejsca, w którym T UW ma siedzibę, nie została potwierdzona; spełniania jest natomiast funkcja zaspokajania potrzeb wybranych środowisk zawodowych/institutionalnych, które dotychczas nie mogły otrzymać usług ubezpieczeniowych dostosowanych do specyfiki swojego środowiska (notariusze, pielęgniarki i położne, deweloperzy, parafie, placówki pocztowe itp.);

4) funkcja innowacyjna – realizowana jest w towarzystwach ubezpieczeń wzajemnych głównie w związku z tym, że struktury T UW są zakładane przez przedstawicieli określonych środowisk, które mają być odbiorcami usług towarzystwa; następuje więc w miarę możliwości pełne dopasowanie oferty T UW do potrzeb finalnego odbiorcy, czego efektem jest powstanie innowacyjnych produktów odpowiadających na niezaspokojone dotychczas potrzeby ubezpieczeniowe specyficznych środowisk zawodowych lub instytucjonalnych;

5) funkcja demokratycznego współzarządzania – nie jest realizowana w sposób zadowalający; jej realizację osłabia fakt, że głosowanie zgodnie z regułą jeden członek – jeden głos ma miejsce w pełni tylko w 2 na 10 towarzystw (małe towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych), spośród pozostałych ośmiu dużych towarzystw jedynie w jednym była ona stosowana na poziomie związków wzajemności członkowskiej, w 3 – szcątkowo na poziomie tychże związków, zaś w 4 – nie była stosowana w ogóle; w efekcie we współzarządzaniu towarzystwem uczestniczy zaledwie 4% członków; udział ten waha się od 0,01% do 5% w towarzystwach o liczbie członków przekraczającej 50 tys., zaś wśród organizacji o mniejszej liczbie członków przyjmuje wartości od 1% nawet do 50%.

6) funkcja przedkładania interesu pracowników/członków ponad interes „kapitału” – znalazła wyraz w działalności T UW poprzez kalkulowanie składek na poziomie tylko nieznacznie przekraczającym koszty (wynik techniczny ubezpieczeń był przeciętnie trzykrotnie mniejszy w T UW niż w przeciętnym podmiocie z branży ubezpieczeniowej); żadne z 6 towarzystw, które osiągnęły nadwyżkę bilansową nie przeznaczyło jej też do podziału między udziałowców, lecz wszystkie przekazały prawie całą nadwyżkę na uzupełnienie rezerw i wzmocnienie kapitału towarzystwa; oprócz tego połowa T UW,

które miały nadwyżkę, przeznaczyła bardzo skromne kwoty na cele społeczne (0,1–0,3% nadwyżki), a 1 T UW także na nagrody dla pracowników i działania promocyjne.

Większość T UW ma już za sobą pierwszy, najtrudniejszy okres lokowania się na rynku (w opinii przedstawicieli towarzystw okres ten trwa 5 lat). Ustabilizowały one swoją sytuację finansową, rozwijają się i odgrywają coraz większą rolę w warunkach konkurencji rynkowej z towarzystwami komercyjnymi. Sprzyja temu otwarta na potrzeby członków, a przez to generująca innowacje zasada oddolnego tworzenia struktur T UW oraz młoda i dobrze wykształcona kadra towarzystw.

Uwzględniając dążenie towarzystw do minimalizacji składki przy zachowaniu dobrego standardu obsługi ubezpieczonych oraz wykazany przez T UW dynamizm i potencjał ekonomiczno-społeczny osiągnięty w krótkim czasie po półwiecznej przerwie w działaniach T UW, należy spodziewać się, że udział sektora ubezpieczeń wzajemnych w rynku ubezpieczeniowym będzie systematycznie wzrastał. Wiele zależy jednak od uregulowań prawnych i stabilności wymogów finansowych, którym podlegają towarzystwa.

5.3. Rekomendacje

Należy zaznaczyć istotną słabość istniejącego ustawodawstwa w odniesieniu do struktur i procedur określających, w jaki sposób członkowie dużych T UW uczestniczą w wyborze władz oraz w podejmowaniu strategicznych decyzji dotyczących ich towarzystw. Obecnie brakuje określenia zakresu obowiązywania zasady jeden członek – jeden głos, co powoduje, że w większości dużych T UW zasada ta jest marginalizowana. Świadczy o tym m.in. bardzo niski odsetek członków, którzy uczestniczą w wybieraniu władz T UW (w ostatnich wyborach zaledwie 4%).

Uregulowania wymaga też kwestia związków wzajemności członkowskiej, gdyż dotychczas funkcjonują one tylko w połowie dużych T UW, a i w tej grupie 3 na 4 towarzystwa traktują ZWC tylko jako specyficzne grupy ryzyka, a nie samorządne struktury członkowskie. Związki wzajemności członkowskiej nie mają w tych towarzystwach charakteru wzajemnościowego, a tylko księgowo-rozliczeniowy.

Demokratyczne standardy podejmowania głównych decyzji wewnątrz związku, w tym wyboru władz, kadencyjności, sposobu reprezentacji, a także charakter relacji między ZWC a towarzystwem powinny być określone w przepisach o randze ustawy. Brakuje też regulacji dotyczących możliwości wyodrębniania się grup członkowskich i tworzenia na tej drodze nowych towarzystw ubezpieczeń wzajemnych.

Dużym brakiem ustawowym jest również nieobecność regulacji dotyczących mutualizacji ubezpieczycieli obecnie działających w formie spółek akcyjnych. Niestety istniejące przepisy szczegółowo odnoszą się tylko do procesu odwrotnego, czyli demutualizacji towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych i jego przekształcenia w spółkę akcyjną. Jak pokazuje doświadczenie innych krajów, możliwość mutualizacji stanowić może blokadę dla przeje-

mowania krajowych ubezpieczycieli przez zewnętrzny kapitał (przy założeniu jednak, że głosowanie na walnym zgromadzeniu odbywa się na zasadzie jeden członek – jeden głos).

Do kategorii uregulowań „dokuczliwych” ze względu na swą wzajemną sprzeczność należy ograniczenie sumy składek ubezpieczeniowych od osób nie będących członkami T UW do 10% całości składek zbieranych przez T UW, przy jednoczesnym obowiązku udzielenia każdemu, kto tego będzie wymagał, obowiązkowego ubezpieczenia, np. komunikacyjnego ubezpieczenia OC. Z jednego z tych obowiązków towarzystwa powinny być zwolnione.

Dynamika rozwoju ubezpieczeń wzajemnych w znacznym stopniu zależy też od złągoczenia innych wymogów prawa o działalności ubezpieczeniowej w odniesieniu do T UW. Szczególnie dotyczy to dużych wymogów kapitałowych powodujących, że powstawanie większych towarzystw wymaga zaangażowania inwestorów-udziałowców, którzy dominują często w zarządzaniu towarzystwem. Inne z kolei przepisy skłaniają towarzystwa do kosztochłonnej polityki wynajmowania pomieszczeń na siedzibę towarzystwa zamiast nabywania lokali na własność T UW.

Osobny problem stanowi niski poziom społecznej wiedzy dotyczącej formuły ubezpieczeń wzajemnych oraz możliwości tworzenia T UW – zwłaszcza w przystępnej formie małych towarzystw ubezpieczeń wzajemnych, w których głównie zaobserwować można wpływ wzajemności na zmniejszenie wartości likwidowanych przez towarzystwa szkód.

Należy się również spodziewać, że szerzenie wiedzy na temat idei wzajemności, jej historii oraz obecnych możliwości – nie tylko poprzez poszczególne towarzystwa, lecz także przez instytucje zrzeszające aktorów rynku ubezpieczeniowego, uczelnie i placówki o profilu ekonomiczno-ubezpieczeniowym – znacznie wspomogłoby rozwój ubezpieczeń wzajemnych. Do głównych przeszkód w rozwijaniu się idei wzajemności na terenie Polski należy bowiem brak ciągłości historycznej, luki w świadomości ubezpieczeniowej oraz brak wiedzy o tym, czym w istocie jest wzajemność. Zalecane byłyby szkolenia branżowe prowadzone przy współpracy ze związkami poszczególnych grup zawodowych o podobnym poziomie ryzyka ubezpieczeniowego – rzemieślników, przedsiębiorców, usługodawców, pracowników, np. nauczycieli, właścicieli warsztatów samochodowych, pracowników firm budowlanych, związków zawodowych, wspólnot mieszkaniowych itp. Brakuje także profesjonalnej strony internetowej z informacjami o idei, rozwiązaniach prawnych i rozwoju towarzystw ubezpieczeń wzajemnych w Polsce.

Rolę promotora sugerowanych powyżej zmian legislacyjnych oraz działań propagujących ubezpieczenia wzajemne w nowych środowiskach mogłaby podjąć struktura podobna do związków rewizyjnych funkcjonujących w spółdzielczości. Związek taki, prócz funkcji kontrolujących funkcjonowanie wzajemności w obrębie istniejących T UW, mógłby zabiegać o odpowiednie uregulowania prawne wspierające rozwój sektora ubezpieczeń wzajemnych oraz byłby odpowiedzialny za promocję ubezpieczeń wzajemnych, organizowanie szkoleń i wsparcie tworzenia nowych struktur sektora w nowych środowiskach społeczno-instytucjonalnych.

BIBLIOGRAFIA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006.
- Balasiński A., *Ubezpieczenia gospodarcze. Ekonomika, organizacje, finanse*, Warszawa: PWE 1983.
- Borsuk W., *Odradzanie tradycji wzajemnościowych*, w: „Wiadomości Ubezpieczeniowe” nr 7, 8, 9, Warszawa: Wydawnictwo Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń 1996.
- Dankowiakowski H., *Tezy do wystąpienia na konferencji „Przedsiębiorczość społeczna i skuteczność ekonomiczna”*, 27–29.10.2004; www.krakow2004.coop/files/presse/Henryk_Dankowiakowski.doc
- Ustawa o działalności ubezpieczeniowej z dnia 22 maja 2003 r.: Dziennik Ustaw z dnia 16 lipca 2003 r.
- Rogowski St., *Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych – przyszłość czy relikwiny rynku ubezpieczeniowego w Polsce*, w: „Z Teki Rzecznika Ubezpieczeń”, PUSiG 12/1999.
- Raport Roczny 2005*, Warszawa: Polska Izba Ubezpieczeń 2006.