

### Obowiązki związane z zatrudnianiem młodocianych

Jeżeli będziesz zatrudniał młodocianych, to pamiętaj, że prawo pracy nakłada na takich pracodawców szczególne obowiązki. Zgodnie z kodeksem pracy **młodocianym** jest osoba, która ukończyła 16 lat<sup>77</sup>, a nie przekroczyła 18 lat. Co do zasady dozwolone jest zatrudnianie młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum, a w wyjątkowych wypadkach młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, lub młodocianych niemających 16 lat<sup>78</sup>. Młodociany może być zatrudniany w celu przygotowania zawodowego lub w innym celu niż przygotowanie zawodowe (ale tylko przy wykonaniu prac lekkich). Przed rozpoczęciem pracy młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim, a w czasie trwania zatrudnienia badaniom okresowym i kontrolnym. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca ma obowiązek zmienić mu rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, ma obowiązek niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę i wypłacenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zatrudniając młodocianego, będziesz miał obowiązek przekazania jemu i jego ustawowemu przedstawicielowi informacji o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną przez niego pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Pamiętaj również o tym, że pracodawcom nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, z wyjątkiem tych prac wzbronionych, które są niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego<sup>79</sup>.

<sup>77</sup> Od 1 września 2018 r. zostanie obniżony limit wieku dla pracowników młodocianych, który będzie wynosił nie 16, lecz 15 lat.

<sup>78</sup> Przepisy prawne w tym zakresie są zawarte w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. z 2002 r. nr 214, poz. 1808, z późn. zm.).

<sup>79</sup> Przepisy prawne w tym zakresie zawarte są w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2004 r. nr 200, poz. 2047, z późn. zm.).

W okresie czasowego ograniczenia działalności w związku z zapobieganiem, p.  
dyrektor ZST w Olecku:

1) przekazuje

Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników

W przypadku młodocianych pracowników obowiązują inne normy czasu pracy i inne zasady udzielania urlopów wypoczynkowych (tabela 19) niż w przypadku pozostałych pracowników.

Tabela 19. Czas pracy i urlopy młodocianych pracowników

CZAS PRACY	<ul style="list-style-type: none"><li>• Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.</li><li>• Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.</li><li>• Do czasu pracy młodocianych wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.</li><li>• Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny, młodocianemu przysługuje przerwa trwająca nieprzerwanie 30 minut, wliczana do czasu pracy.</li><li>• Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.</li><li>• Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00 (a dla młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum lub 16 lat, pomiędzy 20.00 a 6.00).</li><li>• Przerwa w pracy młodocianego powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin i powinna obejmować porę nocną.</li><li>• Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.</li><li>• Jeżeli młodociany jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac (np. w czasie wakacji lub w czasie wolnym poza wakacjami do roznoszenia ulotek, zbierania owoców, pomocy w sklepie czy restauracji), to przy ustalaniu wymiaru i rozkładu czasu pracy należy uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z rozkładu zajęć szkolnych, przestrzegając przy tym następujących norm zawartych w przepisach kodeksu pracy:<ul style="list-style-type: none"><li>– tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin;</li><li>– w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin;</li><li>– w okresie ferii szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu;</li><li>– dobowy wymiar czasu pracy osób w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin;</li><li>– podane powyżej wymiary czasu pracy obowiązują także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.</li></ul></li></ul>
URLOPY	<ul style="list-style-type: none"><li>• Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.</li><li>• Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych (dni urlopu wykorzystane po 6 miesiącach nie są wliczane do tego urlopu, czyli łącznie w ciągu pierwszego roku pracy przysługuje mu 38 dni urlopu).</li><li>• W drugim roku i w kolejnych latach pracy młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu.</li><li>• W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, przysługuje mu prawo do 20 dni urlopu.</li><li>• Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych (jeżeli nie nabył on jeszcze prawa do urlopu, pracodawca może na wniosek młodocianego udzielić urlopu zaliczkowo).</li><li>• Pracodawca jest obowiązany, na wniosek młodocianego ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</li></ul>

emerytalne i rentowe, które mogą zapewnić dodatkowe środki finansowe w wypadku utraty zdolności do pracy w wyniku choroby, wypadku lub osiągnięcia wieku ograniczającego możliwości podejmowania pracy.

### System ubezpieczeń społecznych w Polsce

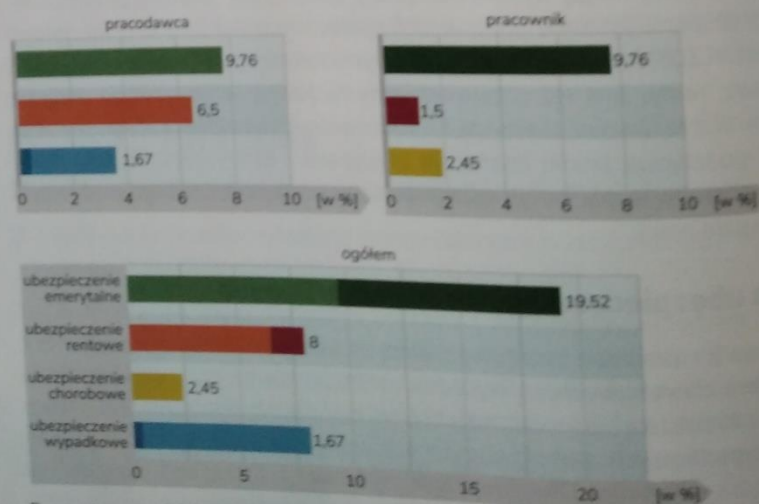
Ubezpieczenia emerytalne i rentowe należą do ubezpieczeń społecznych obok **ubezpieczeń chorobowych** na wypadek utraty zdolności do pracy z powodu choroby, rodzicielstwa lub konieczności opieki nad członkiem rodziny oraz **ubezpieczeń wypadkowych** zapewniających ochronę w sytuacji utraty zdolności do pracy w wyniku wypadku. **Ubezpieczenia rentowe** związane są z czasową lub stałą niezdolnością do pracy (ryzyko inwalidztwa) lub śmiercią żywiciela rodziny

(renta rodzinna). Każdy pracujący ma obowiązek odprowadzania części swoich dochodów na ubezpieczenia społeczne. Obowiązek ten został rozdzielony między pracodawcę i pracownika. W praktyce to pracodawca przekazuje składki na ubezpieczenia społeczne.

**Ubezpieczenia emerytalne** – ubezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy z powodu podeszłego wieku. Osoby, które opłacają składkę na ubezpieczenie emerytalne, zapewniają sobie w ten sposób stały dochód, gdy przestaną pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego w Polsce podlegają między innymi:

- pracownicy (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę) z wyjątkiem prokuratorów;
- osoby wykonujące pracę nakładczą (chałupnictwo);
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych;
- osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- osoby prowadzące pozarolniczą działalność (twórcy, artyści, wykonujący wolne zawody – zawody zaufania publicznego, np. adwokaci, notariusze, lekarze, doradcy finansowi itp.);
- pobierający zasiłek dla bezrobotnych;
- duchowni.



Procentowy podział składek na ubezpieczenie społeczne (dane z 2018 r.)



ści swoich  
elony mie-  
składki na

ci do pracy  
bezpieczenie  
aną praco-

zy innymi:  
wotania, wy-  
okuratorów;

k rolniczych;  
umowy zle-  
z Kodeksem

wykonujący  
tariusze, le-

Obecnie w Polsce funkcjonują dwa systemy emerytalne. Pierwszy dotyczy osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 roku. Ta grupa ubezpieczonych nabiera prawa do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego i przepracowaniu (okresy składkowe i nieskładkowe) co najmniej 20 lat (kobiety) lub 25 lat (mężczyźni).

Drugi system emerytalny, funkcjonujący od 1 stycznia 1999 roku, obejmuje osoby urodzone po 31 grudnia 1948 roku. Opiera się on na trzech filarach:

**I filar** – obowiązkowe ubezpieczenia emerytalno-rentowe oraz chorobowe i rentowe finansowane ze środków **Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS)**. W 2017 roku na te cele wydano ponad 209 miliardów złotych. Problemem FUS od wielu lat jest duży deficyt pokrywany z budżetu państwa (np. w 2017 r. przeznaczono na ten cel ponad 40 miliardów złotych).

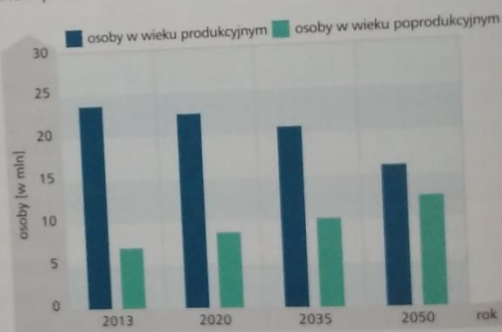
Wysokość świadczeń emerytalnych uzależniona jest głównie od wielkości kapitału zewidencjonowanego na indywidualnym koncie emerytalnym w **Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)**. Emerytura przysługuje niezależnie od długości okresu składkowego i nieskładkowego, ale ma on wpływ na wysokość świadczenia. Obecny system zakłada, że im dłużej dana osoba pracuje i im większą sumę zgromadzi na swym koncie w ZUS, tym większą będzie miała w przyszłości emeryturę. Emerytura nie może być niższa od najniższej emerytury pod warunkiem, że ubezpieczony udowodni okresy składkowe i nieskładkowe w wymiarze wynoszącym docelowo 25 lat. Składka na ubezpieczenie emerytalne wynosi 19,52% podstawy wymiaru składki (roczny przychód). Roczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne na dany rok nie może być wyższa od trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce. Składka jest wpłacana w równych częściach przez pracownika i pracodawcę po 9,76%. Wpłacone do ZUS pieniądze nie są nigdzie inwestowane, ale są przeznaczane na wypłaty dla osób aktualnie pobierających świadczenia. Zgromadzony w ZUS indywidualny kapitał nie podlega dziedziczeniu.



**II filar** – system kapitałowy obsługiwany przez **otwarte fundusze emerytalne (OFE)**. Z tej formy ubezpieczenia emerytalnego mogły skorzystać osoby, które urodziły się po 1 stycznia 1948 roku, a przed 1 stycznia 1969 roku. Osoby urodzone po 31 grudnia 1968 roku miały obowiązek odprowadzania części składki do otwartych funduszy emerytalnych. Zmiana ustawy w 2013 roku przywróciła możliwość decydowania o własnej składce. Jeżeli ubezpieczony w OFE nie złożył żadnego oświadczenia, całość składki w wysokości 7,3% podstawy wymiaru jest przekazywana na konto ZUS. W przypadku decyzji o kontynuowaniu udziału w II filarze 2,92% podstawy wymiaru składki jest przekazywana do OFE, a 4,38% na subkonto w ZUS. Zmiana ustawy wynikała z trudności z wywiązywaniem się ze zobowiązań ZUS wobec ubezpieczycieli. Takiej zmiany można było dokonać również w 2016 roku. Kolejne takie okazje będą się pojawiać co cztery lata, począwszy od 2016 roku. Środki zgromadzone w OFE podlegają dziedziczeniu.

**III filar.** System ten obejmuje wszystkie dobrowolne formy oszczędzania na emeryturę, między innymi:

- **pracownicze programy emerytalne (PPE)** – system zorganizowanego, grupowego, systematycznego gromadzenia środków na okres emerytalny organizowany przez pracodawcę dla swoich pracowników; składka podstawowa w wysokości maksimum 7% wynagrodzenia jest finansowana przez pracodawcę, dobrowolna składka dodatkowa w zadeklarowanej wysokości jest odliczana od wynagrodzenia pracownika (rocznie czteropięćkrotność przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok);
- **indywidualne konta emerytalne (IKE)** – mogą je prowadzić fundusze inwestycyjne, domy maklerskie, banki oraz od 2012 roku dobrowolne fundusze emerytalne; można posiadać tylko jedno konto i nie można go dzielić z innymi osobami;
- **indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE)** – działają na podobnych zasadach jak IKE; posiadacz indywidualnego konta emerytalnego może być także posiadaczem IKZE.



Prognoza zmian liczby ludności według ekonomicznych grup wiekowych (źródło: GUS 2014 r.)

Na odrębnych zasadach funkcjonują systemy emerytalne obejmujące tzw. służby mundurowe, górników, kolejarzy, prokuratorów i sędziów oraz rolników indywidualnych. Wiąże się to głównie z niższym wiekiem przechodzenia na emeryturę oraz korzystniejszym przelicznikiem lat pracy.



Ubezpieczenia społeczne rolników zostały uregulowane odrębną ustawą. Realizację wynikających z niej zadań (ubezpieczenia rentowe, emerytalne, ubezpieczenia wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie) powierzono **Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS)**.

Od 1 października 2017 roku emerytura rolnicza przysługuje osobom, które ukończyły 60 lat (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni) oraz podlegały ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 25 lat. Podstawowa



składka ubezpieczenia emerytalno-rentowego w 2018 roku wynosiła 91 złotych miesięcznie. Rolnicy posiadający gospodarstwa powyżej 50 ha płacili dodatkowo składkę, której wysokość była uzależniona od powierzchni gruntów rolnych (od 50 do 100 ha – 110 zł, ponad 300 ha – 430 zł).

**Emerytury pomostowe** – przysługują pracownikom urodzonym po 31 grudnia 1948 roku, pracującym w szczególnych warunkach, czyli zagrażających zdrowiu lub życiu (piloci, maszyniści, kontrolerzy lotów, nawigatorzy, ratownicy, strażacy i inni), przez co najmniej 15 lat, którzy osiągnęli wiek 55 lat (kobiety) lub 60 lat (mężczyźni) oraz mają udokumentowane okresy składkowe i nieskładkowe przez co najmniej 20 lat (kobiety) lub 25 lat (mężczyźni).

## PYTANIA I POLECENIA

1. Wymień wady i zalety polskiego systemu emerytalnego.
2. Na podstawie zamieszczonego poniżej tekstu i własnej wiedzy uzasadnij konieczność wczesnego rozpoczęcia systematycznego oszczędzania i inwestowania środków finansowych na emeryturę.

Nie jest tajemnicą, że Polacy zaliczają się do tzw. grupy społeczeństw starzejących się. Coraz niższa dzietność, wydłużająca się oczekiwana długość życia oraz coraz bezpieczniejsze warunki pracy sprawiają, że krajowa piramida demograficzna „staje na głowie”. Rośnie i wciąż będzie rosnąć liczba osób w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy liczba osób pracujących i odprowadzających składki na utrzymanie rosnącej populacji emerytów będzie się obniżać. Im krócej pracujemy, wpłacamy do systemu mniej składek, a zarazem im dłużej będziemy otrzymywali emeryturę, tym świadczenie to będzie niższe.

Będąc ubezpieczonym w ZUS, odprowadzamy składki na ubezpieczenie emerytalne w wysokości 19,52 proc. (niemal jedną piątą naszej pensji). Warto zaznaczyć, że wszystkie nasze składki, które trafiają do ZUS, figurują na naszym koncie oraz subkoncie jedynie w formie zapisu księgowego. Mimo że realnie te pieniądze są na bieżąco wydawane na pokrycie wydatków na obecne emerytury, to nasze składki i tak nie wystarczają na wypłaty świadczeń. Co roku Fundusz Ubezpieczeń Społecznych dotowany jest z budżetu państwa. Tak więc zapis w ZUS jest wyłącznie obietnicą, że kiedyś w przyszłości społeczeństwo wypłaci obecnie pracującym emerytury w zadeklarowanej wysokości.

Źródło: [www.serwisemerytalny.rp.pl/warto-wczesniej-pomyslec-o-emeryturze](http://www.serwisemerytalny.rp.pl/warto-wczesniej-pomyslec-o-emeryturze).

## ■ Ubezpieczenia społeczne

System ubezpieczeń społecznych obejmuje pracowników najemnych oraz inne osoby, np. prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Osoby prowadzące działalność gospodarczą ubezpieczają się indywidualnie i są zobowiązane do płacenia składek na własne ubezpieczenie. Ich wysokość jest zróżnicowana i zmienna.

Oprócz składek na świadczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe (finansowane ze środków pracownika lub pracodawcy, ale wpłacane na konto Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przez pracodawcę), pracodawca jest zobowiązany odprowadzać 0,1% podstawy wymiaru składki na **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**. Są z niego

Ubezpieczenie zdrowotne daje możliwość m.in. korzystania z opieki lekarskiej i leczenia szpitalnego w zakresie tzw. świadczeń gwarantowanych.

wypłacane świadczenia w wypadku upadłości lub niewypłacalności zakładu pracy. Ponadto odprowadza on 2,45% podstawy wymiaru składki na **Fundusz Pracy** (z którego finansuje się m.in. zasiłki dla bezrobotnych).

### Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia (Dz.U. Nr 45, poz. 391, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.).

### Ubezpieczenia społeczne

<b>Emerytalne</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Polegają na comiesięcznej wypłacie określonej kwoty osobom, które osiągnęły wiek emerytalny. Dla kobiet jest to 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Istnieją jednak odstępstwa od tej zasady, np. pracownik służb mundurowych może przejść na emeryturę już po 15 latach pracy.</li><li>• Składkę w wysokości 19,52% podstawy wymiaru pokrywają po połowie pracodawca i pracownik (tj. po 9,76%).</li><li>• W ramach składki emerytalnej od 2014 r. (w zależności od wyboru przyszłego emeryta):<ul style="list-style-type: none"><li>– 16,6% otrzymuje ZUS, czyli I filar (z czego 4,38% wpływa na specjalne subkonto), natomiast 2,92% trafia do II filaru, czyli Otwartego Funduszu Emerytalnego (OFE) lub</li><li>– całość składki (19,52%) trafia do ZUS-u; z czego 7,3% na specjalne subkonto.</li></ul></li></ul>
<b>Rentowe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Polegają na comiesięcznej wypłacie określonej kwoty (np. osobom niezdolnym do pracy) w okresie wyznaczonym przez specjalną komisję. Mogą być także wypłacane rodzinie pracownika.</li><li>• Składkę w wysokości 8% podstawy wymiaru pokrywają pracownik (1,5%) i pracodawca (6,5%).</li></ul>
<b>Chorobowe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Polegają na wypłacie określonej kwoty (zasiłku) w razie chorób oraz za urlopy macierzyńskie.</li><li>• Składkę w wysokości 2,45% podstawy wymiaru pokrywa pracownik.</li></ul>
<b>Wypadkowe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Polegają na wypłacie określonej kwoty w postaci odszkodowań i zasiłków z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.</li><li>• Składkę, od 1.04.2015 r. w wysokości od 0,40% do 3,60% (w zależności od rodzaju zagrożeń występujących w miejscu pracy oraz ich skutków), pokrywa pracodawca.</li></ul>



## System emerytalny

Do końca 1998 r. w Polsce funkcjonował system repartycyjny, oparty na umowie pokoleniowej. Wypłacane emerytury finansowano ze składek aktualnie pracujących osób oraz z budżetu państwa. Szybko rosnąca liczba emerytów i wzrost wydatków budżetowych na świadczenia emerytalne spowodowały, że w 1999 r. przeprowadzono reformę systemu emerytalnego. W jej wyniku uzupełniono system repartycyjny o elementy mechanizmów kapitałowych. Nowy system emerytalny składa się z trzech filarów:

- ▶ **I filar** stanowi zreformowany ZUS; składki są obowiązkowe,
- ▶ **II filar** to Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE); składki były obowiązkowe, jednak od 2014 r. istnieje możliwość wyboru, czy składka będzie trafiała do OFE czy do ZUS-u na specjalne subkonto,
- ▶ **III filar** stanowią różne formy oszczędzania własnych środków finansowych na rzecz przyszłej emerytury (składki w ramach tego filaru są dobrowolne).

## Wysokość przyszłej emerytury

W starym systemie emerytalnym wysokość świadczenia emerytalnego w niewielkim stopniu była związana z zapłaconymi składkami. W nowym systemie jest inaczej. O wysokości emerytury decydują bowiem:

▶ **wysokość kapitału zgromadzonego w okresie aktywności zawodowej** – im wyższe są nasze zarobki, tym wyższe kwoty trafiają do I filaru (ZUS oblicza emeryturę w oparciu o wysokość składek oraz staż pracy) oraz do II filaru;

▶ **wiek przejścia na emeryturę** – im dłużej będziemy pracować, tym większy zgromadzimy kapitał i krócej będzie on wypłacany w formie świadczenia emerytalnego.

Według analiz wysokość średniej przyszłej emerytury wypłacanej z ZUS-u i OFE będzie kształtowała się na poziomie 40–50% ostatniego wynagrodzenia. Aby zwiększyć wysokość swojej przyszłej emerytury, należy zatem oszczędzać w ramach III filaru. Jak na razie ten sposób uzyskania dodatkowego kapitału emerytalnego nie zyskał w Polsce na popularności.

### SYSTEM EMERYTALNY W POLSCE

I filar	II filar *	III filar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiera się na systemie repartycyjnym, który ma charakter umowy pokoleniowej.</li> <li>• Ze składek osób obecnie pracujących są finansowane bieżące wypłaty emerytur. W zależności od dokonanej decyzji o wyborze do I filaru trafia cała składka emerytalna, czyli 19,52% (z czego 7,3% na specjalne subkonto), albo 16,6% (z czego 4,38% na specjalne subkonto).</li> <li>• Zapisane na subkoncie środki rosną o wysokość średniego nominalnego PKB za ostatnie 5 lat.</li> <li>• Podlegają one dziedziczeniu na zasadach analogicznych jak środki gromadzone w OFE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oparty jest na systemie kapitałowym.</li> <li>• Obejmuje wypłaty emerytalne ze składek wpłacanych przez ZUS do funduszy emerytalnych (od 2014 r. jest to 2,92%; pierwotnie było to 7,3% podstawy wynagrodzenia pracownika) pod warunkiem, że dana osoba zdecydowała się na uczestnictwo w OFE.</li> <li>• Wybierając określony fundusz emerytalny, pracownicy zgadzają się na zarządzanie swoimi pieniędzmi, które są zgromadzone na ich indywidualnych kontach.</li> <li>• Zadaniem funduszy emerytalnych jest pomnażanie składek emerytalnych.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oparty jest na systemie kapitałowym.</li> <li>• Oszczędności na przyszłą emeryturę (w postaci dobrowolnych, ale określonych wpłat) mogą być lokowane np.: <ul style="list-style-type: none"> <li>– w pracownicze fundusze emerytalne (PFE),</li> <li>– indywidualne konta emerytalne (IKE),</li> <li>– na specjalnych długoterminowych lokatach bankowych,</li> <li>– w dowolnie wybranym towarzystwie ubezpieczeń (w produkty ubezpieczeniowe z inwestycyjnym funduszem kapitałowym).</li> </ul> </li> </ul>

\*Reforma z końca 2013 r. spowodowała, że II filar stał się mało znaczącym elementem systemu emerytalnego, a dla wielu osób nie będzie już filarem emerytury. Wynika to z faktu, że nie jest on już obowiązkowy, oraz z wprowadzenia takich rozwiązań szczegółowych, jak konieczność złożenia deklaracji o pozostaniu w OFE.

dyrektor ZST w Olecku: ...y ograniczenia funkcjonowania COVID-19

## Wokół nas

## Otwarte Fundusze Emerytalne

OFE są tworzone i zarządzane przez powszechne towarzystwa emerytalne (PTE). Przedmiotem działalności OFE jest gromadzenie środków pieniężnych (z części składek na ubezpieczenie społeczne wpłaconych do ZUS-u przez pracodawcę) na indywidualnych kontach członków OFE oraz ich inwestowanie na rynku finansowym. Wysokość przyszłej emerytury z II filaru jest więc zależna od zysków z lokowania tych składek, a te z kolei zależą zarówno od sytuacji gospodarczej, jak i umiejętności zarządzania funduszem. W latach 1999–2011 OFE odgrywały dużą rolę w polskim systemie finansowym, dysponując ogromnymi środkami na inwestycje. Wartość portfela inwestycyjnego (aktywów) wynosiła w połowie 2011 r. ok. 235 mld złotych, co stanowiło sumę bliską wartości rocznego budżetu państwa. Jednak z uwagi na zmiany reguł funkcjonowania systemu, które dokonały się w 2011 i 2014 r., rola OFE będzie znacząco maleć. Po umorzeniu w 2014 r. 51,5% aktywów OFE i przekazaniu ich wartości do ZUS-u wartość aktywów OFE zmalała w lutym 2014 r. do 154 mld zł.

## Warto zajrzeć!

[www.knf.gov.pl/opracowania/rynek\\_emerytalny/index.html](http://www.knf.gov.pl/opracowania/rynek_emerytalny/index.html)

## Ćwiczenia

Nazwa OFE	Liczba członków (w tys. – stan na 31.05.2016)	Stopa zwrotu (w okresie 29.03.2013 – 31.03.2016)
PKO BP Bankowy OFE	941	9,1%
MetLife OFE	1588	8,6%
AXA OFE	1150	8,5%
Nordea OFE	986	8,2%
OFE PZU Złota Jesień	2200	6,7%
Allianz Polska OFE	1075	6,7%
OFE Pocztylion	584	6,3%
AEGON OFE	919	5,5%
Aviva OFE Aviva BZ WBK	2642	5,3%
Nationale-Nederlanden OFE	3072	4,9%
Pekao OFE	335	3,5%
Generali OFE	998	1,7%

\*Stopa zwrotu – zmiana wartości jednostki rozrachunkowej funduszu emerytalnego w określonym czasie.

## Akty prawne

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. Nr 139, poz. 934, z późn. zm.).