

Elwira LEŚNA-WIERSZOŁOWICZ

CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W POLSCE W LATACH 2009–2013

CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYEE PENSION PROGRAMS MARKET IN POLAND BETWEEN THE YEARS 2009 AND 2013

Katedra Ekonomii Menedżerskiej i Rachunkowości, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, ul. Klemensa Janickiego 31, 71-270 Szczecin, e-mail: elwira.lesna@zut.edu.pl

Summary. The aim of the article is to characterize the employee pension programs market in Poland between the years 2009 and 2013. The article analyzes the number of operating employee pension programs, the number of their participants, the structure of employee pension programs market by the size of the programs and the share of employers operating on the market in different provinces. The article describes the level and structure of premium in employee pension programs. Supplement of the article is the analysis of contributions and transfer payments on the employee pension programs market.

Słowa kluczowe: pracownicze programy emerytalne, składka, system emerytalny, wypłaty transferowe.

Key words: employee pension programs, premium, pension schemes, transfer payments.

WSTĘP

W 1999 roku wprowadzono w Polsce istotne zmiany w funkcjonowaniu systemu zabezpieczenia emerytalnego. Reforma emerytalna była konieczna ze względu na niekorzystne zmiany demograficzne (starzejące się społeczeństwo, obniżający się wskaźnik urodzeń i wydłużające się dalsze przeciętne trwanie życia), społeczne (zmiana modelu rodziny, aktywność zawodowa kobiet) oraz gospodarcze (rosnące obciążenie budżetu wydatkami emerytalnymi i wolniejsze tempo wzrostu gospodarczego) (Owczarek 2005). Przewiduje się, iż w 2050 roku populacja osób w wieku ponad 60 lat osiągnie 2 miliardy, co będzie odpowiadać 22% ludności ogółem (Giarini 2009). Niewątpliwie najważniejszą zmianą było przejście z systemu o zdefiniowanym świadczeniu na system o zdefiniowanej składce, który charakteryzuje się ścisłym powiązaniem wysokości emerytury z wysokością składek wniesionych do systemu. System o zdefiniowanej składce został przedstawiony społeczeństwu jako bardziej sprawiedliwy z uwagi na uzależnienie emerytury od wysokości kapitału emerytalnego zgromadzonego w systemie przez lata aktywności zawodowej.

Nowy system emerytalny składa się z trzech filarów, przy czym pierwszy filar opiera się na umowie międzypokoleniowej, a dwa pozostałe filary mają postać kapitałową. Pierwszy filar (ZUS) działa na podstawie zasady repartycji składek i świadczeń. Oznacza to, że wypłacane emerytury finansowane są ze składek osób aktualnie pracujących. W ramach drugiego filara

funkcjonują otwarte fundusze emerytalne (OFE), których celem jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego (Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, art. 2, ust. 1 i ust. 2). Trzeci filar jest dobrowolnym elementem kapitałowo-ubezpieceniowym w systemie emerytalnym. Od 1999 roku filar ten obejmuje pracownicze programy emerytalne (PPE), które są formą grupowego oszczędzania na emeryturę i mogą być utworzone wyłącznie przez pracodawcę w celu gromadzenia oszczędności emerytalnych dla zatrudnionych przez niego pracowników. W połowie 2004 roku w ramach trzeciego filara stworzono możliwość gromadzenia środków na przyszłą emeryturę na indywidualnych kontach emerytalnych (IKE). Od 2012 roku możliwe jest również oszczędzanie na indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (IKZE).

Celem opracowania jest charakterystyka rynku pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w latach 2009–2013. W artykule opisano strukturę podmiotową rynku PPE, poziom i konstrukcję składki w pracowniczych programach emerytalnych oraz wpłaty i wypłaty transferowe.

STRUKTURA PODMIOTOWA RYNKU PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Pracownicze programy emerytalne stanowią dobrowolną formę grupowego oszczędzania na emeryturę w ramach trzeciego filara systemu emerytalnego w Polsce. Podstawowym aktem prawnym, regulującym działalność pracowniczych programów emerytalnych, jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych (PPE).

Podstawą utworzenia pracowniczego programu emerytalnego jest zawarcie umowy zakładowej między pracodawcą a reprezentacją pracowników oraz umowy między pracodawcą a instytucją finansową, która będzie zarządzała środkami zgromadzonymi w programie. Następnie pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową określającą przede wszystkim warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi. Wybór odpowiedniej instytucji finansowej określa formę prowadzonego programu emerytalnego. Na mocy art. 6 ust. 1 Ustawy o PPE pracowniczy program emerytalny może być prowadzony w formie pracowniczego funduszu emerytalnego (PFE), umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego (FI), umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (ZU) oraz umowy z zagranicznym zarządzającym (ZZ). Ostatnim etapem tworzenia pracowniczego programu emerytalnego jest jego zarejestrowanie przez organ nadzoru.

W 1999 roku, a więc w pierwszym roku funkcjonowania nowego systemu emerytalnego w Polsce, utworzono zaledwie trzy pracownicze programy emerytalne. W kolejnych latach następował stopniowy wzrost liczby programów aż do 342 PPE funkcjonujących w 2004 roku. Dynamiczny rozwój pracowniczych programów emerytalnych nastąpił w 2005 roku na skutek wprowadzenia nowej ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych zobowiązywała bowiem pracodawców prowadzących ubezpieczenia grupowe w dniu wejścia w życie ustawy (tj. 1 czerwca 2004 roku) do złożenia wniosku o wpis do rejestru PPE. W przeciwnym razie pracodawca musiał zacząć odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne od środków wpłacanych na rzecz pracowników do programu emerytalnego. Według danych Komisji

Nadzoru Finansowego na koniec 2013 roku w rejestrze wpisanych było 1070 pracowniczych programów emerytalnych (tj. o 29 programów mniej niż w 2009 roku) – tab. 1. Najwięcej programów, podobnie jak w latach poprzednich, prowadzonych było w formie umowy z zakładem ubezpieczeń (718 programów, tj. 67,10% programów z 2013 roku). W formie umowy z funduszem inwestycyjnym prowadzono 314 programów (29,35%), a w formie umowy z pracowniczym funduszem emerytalnym – 38 programów (3,2%).

Tabela 1. Liczba działających PPE z podziałem na formy w latach 2009–2013

Forma programu	Liczba działających PPE				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
FI	267	285	291	301	314
PFE	30	33	36	35	38
ZU	802	795	789	758	718
Razem	1099	1113	1116	1094	1070

Źródło: opracowano na podstawie danych z Raportów KNF o rynku pracowniczych programów emerytalnych z lat 2009–2013.

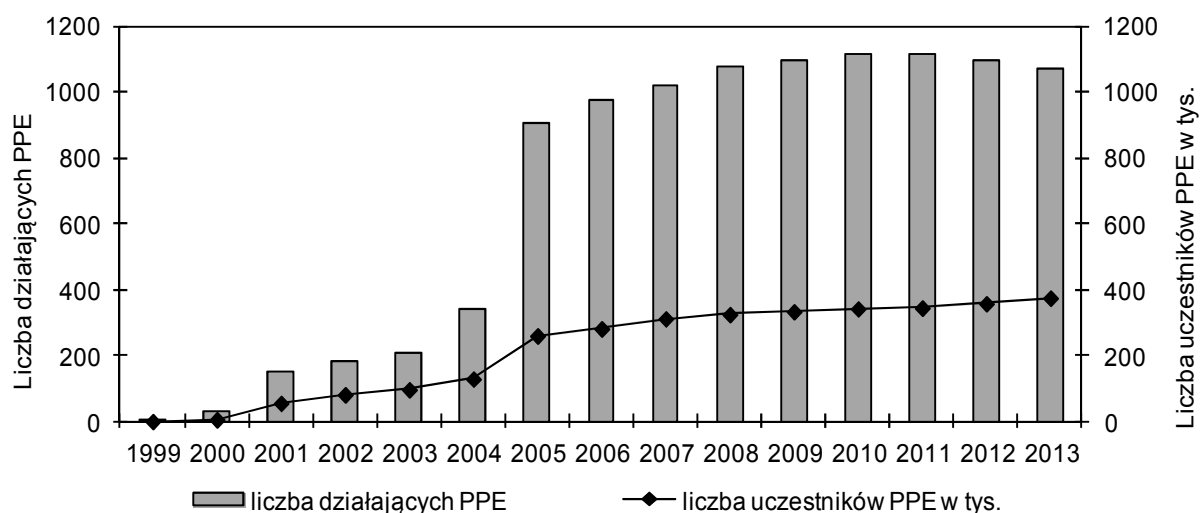
Zgodnie z art. 5 ust. 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych (zwanej dalej ustawą o PPE) prawo do uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba że umowa zakładowa stanowi inaczej. Do programu nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70 rok życia. Artykuł 5 ust. 4 Ustawy o PPE przyznaje prawo do uczestnictwa w programie także osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, wspólnikom spółek cywilnych, jawnych, partnerskich, komandytowo-akcyjnych i komandytowych, którzy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu i prowadzą program dla swoich pracowników.

Pod koniec 2013 roku liczba uczestników PPE wzrosła, w porównaniu z 2009 rokiem, o 41,3 tys. osób (tj. o 12,4%) i wyniosła 374,9 tys. uczestników (tab. 2). Wzrost liczby uczestników nastąpił jedynie w programach prowadzonych w formie umowy z funduszem inwestycyjnym – w 2013 roku był to wzrost o 48,0 tys. osób (34,0%), w porównaniu z rokiem 2009. Natomiast w przypadku programów, prowadzonych w formie pracowniczego funduszu emerytalnego oraz w formie umowy z zakładem ubezpieczeń w roku 2013, odnotowano spadek liczby uczestników w porównaniu z rokiem 2009 (o 2,4% w przypadku PFE oraz o 4,0% w odniesieniu do ZU). Liczbę pracowniczych programów emerytalnych oraz liczbę uczestników PPE w latach 1999–2013 przedstawia rys. 1.

Tabela 2. Liczba uczestników PPE w latach 2009–2013

Forma programu	Liczba uczestników w tys.				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
FI	141,2	152,2	152,6	168,4	189,2
PFE	58,4	57,1	58,2	57,0	57,0
ZU	134,0	133,1	133,9	132,6	128,7
Razem	333,6	342,4	344,7	358,0	374,9

Źródło: zob. tab.1.



Rys. 1. Liczba pracowniczych programów emerytalnych oraz liczba uczestników PPE w latach 1999–2013
Źródło: zob. tab. 1.

W latach 2009–2013 na rynku PPE dominowały programy, w których liczba osób objętych dodatkowym zabezpieczeniem emerytalnym nie przekroczyła 50 osób (tab. 3).

Tabela 3. Struktura rynku PPE według wielkości programów w latach 2009–2013

Wielkość PPE według liczby uczestników	Udział w rynku według wielkości PPE [%]				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
Do 50	48,8	47,7	50,8	51,0	50,3
51–100	15,7	15,8	14,2	13,4	13,7
101–200	13,7	13,8	14,4	13,4	13,2
201–300	5,3	6,2	5,9	6,8	6,7
301–400	3,6	3,6	3,3	3,7	3,3
401–500	2,2	2,0	1,8	1,9	2,7
501–1000	4,7	5,0	4,4	4,0	4,0
1001–1500	2,4	2,2	1,5	2,0	2,3
1501–2000	0,8	0,9	1,2	1,0	0,9
Powyżej 2000	2,8	2,8	2,5	2,8	2,9

Źródło: zob. tab. 1.

Rynek pracowniczych programów emerytalnych jest nierównomiernie rozwinięty pod względem geograficznym. W analizowanym okresie najwięcej pracodawców prowadzących PPE działało na terenie czterech województw: mazowieckiego, śląskiego, wielkopolskiego oraz pomorskiego. Natomiast najmniej pracodawców prowadziło PPE na terenie województw lubuskiego, świętokrzyskiego, podlaskiego oraz lubelskiego (tab. 4).

Tabela 4. Udział pracodawców działających na rynku PPE w poszczególnych województwach w latach 2009–2013

Województwo	Liczba pracodawców prowadzących PPE				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
Dolnośląskie	67	69	68	67	72
Kujawsko-pomorskie	53	52	51	51	52
Lubelskie	28	28	28	26	24
Lubuskie	20	20	20	18	16
Łódzkie	74	71	73	74	72
Małopolskie	100	99	91	89	81
Mazowieckie	200	211	204	205	206
Opolskie	41	42	40	41	41
Podkarpackie	43	44	42	39	39
Podlaskie	28	27	27	27	26
Pomorskie	106	110	116	114	108
Śląskie	159	164	175	176	173
Świętokrzyskie	20	20	21	21	21
Warmińsko-mazurskie	27	27	27	26	27
Wielkopolskie	133	132	132	129	126
Zachodniopomorskie	33	32	35	35	32
Razem	1132	1148	1150	1138	1116

Źródło: zob. tab. 1.

WYSOKOŚĆ I KONSTRUKCJA SKŁADKI W PRACOWNICZYCH PROGRAMACH EMERYTALNYCH

Utworzenie pracowniczego programu emerytalnego nie daje jeszcze możliwości odprowadzania przez pracodawcę (i samych uczestników) składek do programu. Składki mogą być odprowadzane po przystąpieniu pracowników do programu, które odbywa się poprzez złożenie pisemnych deklaracji o przystąpieniu do programu i następuje po upływie miesiąca od daty złożenia (Popek i Szymański 2012). Zgodnie z Ustawą o PPE do pracowniczych programów emerytalnych mogą być wnoszone dwa rodzaje składek – obowiązkowa składka podstawowa i dobrowolna składka dodatkowa (Ustawa o PPE, art. 24–26). Składkę podstawową finansuje pracodawca. Kwota wpłacanej składki podstawowej nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika programu emerytalnego, a jej wysokość określa zakładowa umowa emerytalna. Składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne. Finansowana przez pracodawcę składka podstawowa powiększa przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Z kolei wysokość składki dodatkowej określa pracownik w deklaracji uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Jest ona potrącana z wynagrodzenia pracownika po opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Suma składek dodatkowych, wniesionych przez uczestnika do jednego programu, nie może w ciągu roku kalendarzowego przekroczyć kwoty odpowiadającej czteroipółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok. Obecnie jest to kwota 17 815,5 zł (Ustawa budżetowa na rok 2015 z dnia

15 stycznia 2015 r., art. 26). Ograniczenie to wynika z faktu, że wypłaty środków zgromadzonych w PPE są zwolnione z podatku dochodowego. Pracodawca jest zobowiązany do terminowego i prawidłowego naliczania i odprowadzania na rachunek uczestnika w instytucji finansowej składek podstawowych oraz do naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych. Na mocy art. 38 Ustawy o PPE pracodawca może jednostronnie zawiesić odprowadzane składek podstawowych lub czasowo ograniczyć wysokość naliczanej składki podstawowej.

W latach 2009–2013 w większości funkcjonujących PPE wysokość finansowanej przez pracodawcę składki została określona jako procent od wynagrodzenia (w 2009 roku – 781 PPE, a w 2013 roku – 774 PPE) – tab. 5. Natomiast w pozostałych programach wysokość składki podstawowej ustalono kwotowo, a jej poziom różnił się w zależności od formy umowy (w 2009 roku – 318 PPE, a w roku 2013 – 296 PPE). W analizowanym okresie odnotowano tendencję wzrostową udziału PPE, w których wysokość składki podstawowej, zapisanej w umowie zakładowej, określana jest procentowo i wynosi 7%. Udział liczby PPE z wysokością składki podstawowej określanej kwotowo zmniejszył się w 2013 roku o 1,2%, w stosunku do danych z roku 2009.

Tabela 5. Wysokość składki podstawowej określonej w zakładowej umowie emerytalnej w latach 2009–2013

Wysokość składki podstawowej w umowie zakładowej [%]	Liczba PPE					Udział w rynku [%]				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
poniżej 1	7	0	0	1	1	0,7	0,0	0,0	0,1	0,1
1–1,99	19	26	30	33	37	1,7	2,3	2,7	3,0	3,4
2–2,99	69	63	57	56	61	6,3	5,7	5,1	5,1	5,7
3–3,99	86	87	87	83	77	7,8	7,8	7,8	7,6	7,2
4–4,99	80	81	85	80	73	7,3	7,3	7,6	7,3	6,8
5–5,99	121	125	130	105	103	11,0	11,2	11,6	9,6	9,6
6–6,99	54	43	44	58	48	4,9	3,9	3,9	5,3	4,5
7	345	375	370	369	374	31,4	33,7	33,2	33,7	35,0
Wysokość składki określona kwotowo	318	313	313	309	296	28,9	28,1	28,1	28,3	27,7
Ogółem PPE	1099	1113	1116	1094	1070	100	100	100	100	100

Źródło: zob. tab. 1.

W 2013 roku średnia roczna składka podstawowa odprowadzana do PPE wzrosła o 528,2 zł, w porównaniu ze składką z 2009 roku, i wyniosła 3643,4 zł, a średnia roczna składka dodatkowa, przypadająca na jednego uczestnika PPE w 2013 roku, wzrosła o 115,5 zł, w porównaniu z rokiem 2009, i wyniosła 1030,5 zł (tab. 6). Średnia wysokość składki dodatkowej w PPE, podobnie jak wartość środków wnoszonych w ramach IKE, kształtowała się w analizowanym okresie poniżej wyznaczonych limitów. Świadczy to o stosunkowo niewielkiej skłonności do oszczędzania na cele emerytalne z własnych środków, a nie o powiązaniu z ustawowymi ograniczeniami w zakresie limitów.

Tabela 6. Wysokość średniej rocznej składki podstawowej i składki dodatkowej na rynku PPE na jednego uczestnika w latach 2009–2013

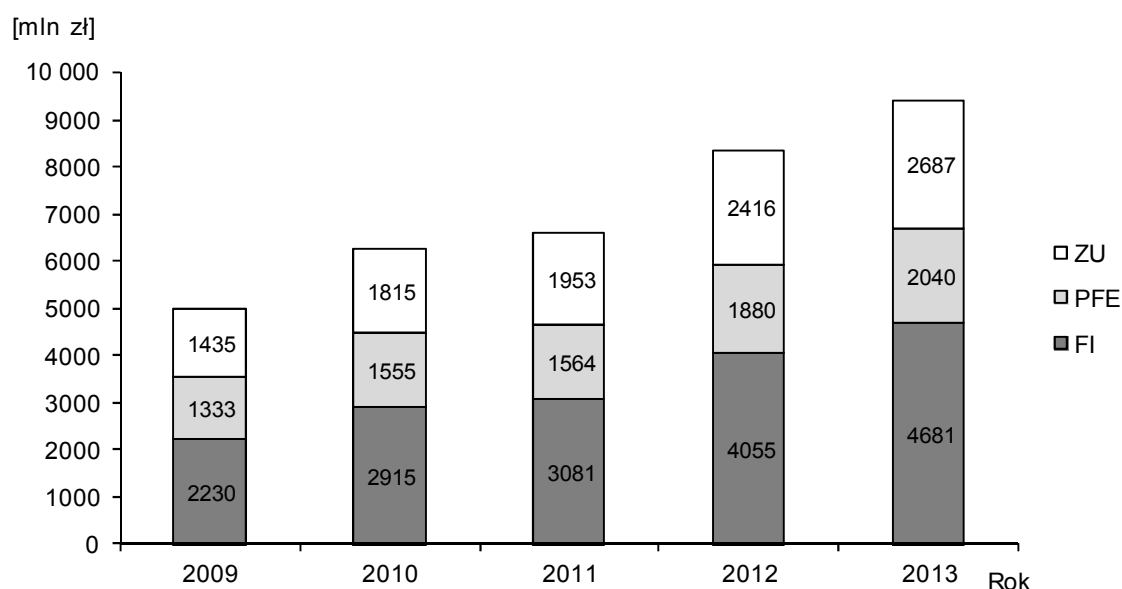
Wyszczególnienie	Składki [zł]				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
Średnia roczna składka podstawowa w PPE	3115,2	3334,0	3646,0	3707,0	3643,4
Średnia roczna składka dodatkowa w PPE	915,0	1002,2	1118,7	1210,1	1030,5
Średnia roczna składka w IKE	1850,0	1970,0	1980,0	2590,0	3128,0

Źródło: zob. tab. 1.

WPLĄTY I WYPŁĄTY TRANSFEROWE

Pracownicze programy emerytalne służą gromadzeniu środków ze składek z przeznaczeniem na wypłaty po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wartość środków zgromadzonych w ramach PPE uzależniona jest od wielu czynników, takich jak: forma wybranego programu emerytalnego, wielkość składek podstawowej i dodatkowej, określonych w zakładowej umowie emerytalnej, forma wybranej instytucji finansowej zarządzającej zgromadzonymi środkami oraz wartość wypłat, wypłat transferowych czy zwrotów.

W latach 2009–2013 wartość aktywów zgromadzonych w PPE systematycznie wzrastała (rys. 2). Wartość środków zgromadzonych pod koniec 2013 roku wyniosła 9408 mln zł; wzrosła o 88% w stosunku do 2009 roku. W analizowanym okresie największy udział w rynku PPE, mierzony wartością zgromadzonych aktywów, miały fundusze inwestycyjne. Pod koniec 2013 roku wartość zgromadzonych oszczędności emerytalnych w tych instytucjach wynosiła 4681 mln zł, co stanowiło prawie połowę całkowitej kwoty środków zgromadzonych w PPE.



Rys. 2. Aktywa PPE zgromadzone w poszczególnych instytucjach finansowych w latach 2009–2013

Źródło: zob. tab. 1.

W myśl Ustawy o PPE zgromadzone przez uczestnika środki ze składek mogą podlegać wypłacie, wypłacie transferowej (do innego PPE lub na IKE) lub zwrotowi (Ustawa o PPE, art. 42–49). Wypłata zgromadzonych oszczędności może nastąpić na wniosek uczestnika po ukończeniu przez niego 60 roku życia, na wniosek uczestnika po przedstawieniu przez niego decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i po ukończeniu 55 roku życia, w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat lub na wniosek osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. Wypłaty transferowej można dokonać: do innego programu (np. przy zmianie pracodawcy), na indywidualne konto emerytalne uczestnika oraz na indywidualne konto emerytalne osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. Złożenie wniosku o wypłatę transferową jest równoznaczne z wypowiedzeniem udziału w pracowniczym programie emerytalnym. Wypłata transferowa nie może jednak nastąpić w przypadku, gdy uczestnik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym ten program. Zwrot, czyli wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu, może nastąpić w przypadku likwidacji PPE, jeśli nie ma przesłanek do wypłaty bądź wypłaty transferowej. W przypadku zwrotu uczestnik nie otrzymuje jednak wszystkich zgromadzonych środków. Kwota w wysokości 30% sumy składek podstawowych wpłaconych do programu przekazywana jest na konto ubezpieczonego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

W 2013 roku 9,8 tys. osób wypłaciło środki z rachunków prowadzonych w ramach pracowniczych programów emerytalnych (tab. 7). Łączna wartość wypłat wyniosła 258,9 mln zł, tj. o 146,24 mln zł więcej niż w 2009 roku (wzrost o 129,81%). Równocześnie średnia wartość wypłaconych środków przypadających na jedną osobę wzrosła o 13,61 tys. zł i wyniosła 26,5 tys. zł. Wzrost wartości wypłacanych z PPE środków dotyczył każdej z form. Najbardziej (o 80,67 mln zł) wzrosła wartość wypłat w programach prowadzonych przez fundusze inwestycyjne, o 41,82 mln zł w programach zarządzanych przez zakłady ubezpieczeń, o 23,75 mln zł w programach prowadzonych w formie pracowniczego funduszu emerytalnego.

Tabela 7. Wysokość wypłat oraz średnia wartość wypłaty przypadająca na jednego uczestnika w latach 2009–2013

Forma PPE	Kwota wypłat [mln zł]					Średnia wypłata na uczestnika [zł]				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
FI	44,96	54,44	74,82	96,68	125,63	16 303	19 905	22 550	25 843	29 021
PFE	20,80	22,27	32,17	37,77	44,55	17 711	20 701	28 674	31 334	33 221
ZU	46,90	33,70	54,28	69,62	88,72	9746	13 196	19 517	20 652	21 644
Ogółem PPE	112,66	110,41	161,27	204,07	258,90	12 888	17 347	22 333	24 535	26 502
Liczba wypłat [tys.]	8,8	6,4	7,2	8,3	9,8					

Źródło: zob. tab. 1.

Zgromadzone przez uczestnika środki mogą zostać także przekazane do PPE prowadzonego przez innego pracodawcę lub na indywidualne konto emerytalne (tab. 8). W strukturze wypłat transferowych w analizowanym okresie przeważały wypłaty transferowe na IKE, przy czym najwyższy odsetek wypłat dotyczył formy pracowniczego funduszu emerytalnego

(w 2013 roku – 98,7%, w 2012 – 97,4%, w 2010 – 88,8%, w 2009 – 99,0%). Jedynie w 2011 roku w PPE, prowadzonych w formie umowy z funduszem inwestycyjnym, wartość wypłat transferowych do innych PPE była większa (81,2%) niż transfery na IKE (18,8%).

Tabela 8. Struktura wypłat transferowych w poszczególnych formach PPE w latach 2009–2013

Forma PPE	Struktura [%]									
	2009 r.		2010 r.		2011 r.		2012 r.		2013 r.	
	do innego PPE	na IKE	do innego PPE	na IKE	do innego PPE	na IKE	do innego PPE	na IKE	do innego PPE	na IKE
FI	39,2	60,8	30,0	70,0	81,2	18,8	16,7	83,3	17,0	83,0
PFE	1,0	99,0	11,2	88,8	48,6	51,4	2,6	97,4	1,3	98,7
ZU	36,9	63,1	46,6	53,4	29,3	70,7	19,1	80,9	39,7	60,3

Źródło: zob. tab. 1.

W analizowanym okresie największy udział wypłat transferowych dokonanych do innych PPE odnotowano w programach prowadzonych w formie umowy z zakładem ubezpieczeń oraz w formie umowy z funduszem inwestycyjnym (tab. 9). Jedynie w 2011 roku dominowały wypłaty transferowe do innych PPE prowadzonych w formie umowy z funduszem inwestycyjnym (261,04 mln zł) oraz w formie pracowniczego funduszu emerytalnego (50,74 mln zł).

Tabela 9. Kwota wypłat transferowych z programów w poszczególnych formach do innego PPE w latach 2009–2013

Forma PPE	Kwota wypłat transferowych do innego PPE [mln zł]					Struktura [%]				
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
FI	11,26	8,76	261,04	9,27	16,36	49,5	22,3	79,2	30,0	29,6
PFE	0,26	7,94	50,74	1,42	0,68	1,2	20,2	15,4	4,6	1,2
ZU	11,22	22,56	17,94	20,16	38,23	49,3	57,5	5,4	65,4	69,2
Ogółem PPE	22,74	39,26	329,72	30,85	55,27	100	100	100	100	100

Źródło: zob. tab. 1.

W latach 2009–2013 tendencję wzrostową wykazywała nie tylko liczba wypłat transferowych oraz ich wartość, ale również średnia wypłata transferowa dokonywana na rachunek IKE (tab. 10). W 2013 roku 7,8 tys. osób przetransferowało 188,37 mln zł na indywidualne konta emerytalne. Średnia wypłata transferowa środków z PPE na rachunek IKE wyniosła 24,1 tys. zł, co oznacza prawie dwukrotny wzrost w stosunku do danych z 2009 roku.

Tabela 10. Wypłaty transferowe na IKE w latach 2009–2013

Wyszczególnienie	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.
Liczba wypłat transferowych	5175	6350	8604	9133	7810
Wartość wypłat transferowych [mln zł]	62,46	109,32	157,22	184,07	188,37
Średnia wypłata transferowa na rachunek IKE [tys. zł]	12,1	17,2	18,3	20,2	24,1

Źródło: zob. tab. 1.

PODSUMOWANIE

System zabezpieczenia emerytalnego w Polsce przed jego reformą oparty był na umowie międzypokoleniowej, zgodnie z którą wpłacane składki na bieżąco rozdysponowywane były na wypłaty emerytur. Jednakże na skutek niekorzystnych tendencji demograficznych oraz zmian na rynku pracy zaistniała konieczność przeprowadzenia jego gruntownej reformy.

Od 1 stycznia 1999 roku istnieje w Polsce trzyfilarowy system emerytalny, który charakteryzuje się zmniejszeniem opiekuńczej roli państwa, zwiększeniem indywidualnego udziału w planowaniu emerytury, zróżnicowaniem źródeł finansowania dochodów emerytalnych oraz połączeniem systemu repartycyjnego z systemem kapitałowym (Ronka-Chmielowiec 2002). W ramach III filara funkcjonują pracownicze programy emerytalne, które są formą grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne.

Według danych Komisji Nadzoru Finansowego pod koniec 2013 roku w rejestrze wpisanych było 1070 pracowniczych programów emerytalnych, przy czym najwięcej programów, podobnie jak w latach poprzednich, prowadzonych było w formie umowy z zakładem ubezpieczeń (718 programów, tj. 67,10% programów z 2013 roku). W latach 2009–2013 na rynku PPE dominowały programy, w których uczestniczyło mniej niż 50 osób. Najwięcej pracodawców prowadzących PPE działało na terenie województw mazowieckiego, śląskiego, wielkopolskiego oraz pomorskiego.

W analizowanym okresie w większości funkcjonujących PPE wysokość finansowanej przez pracodawcę składki została określona jako procent od wynagrodzenia. W 2013 roku średnia roczna składka podstawowa odprowadzana do PPE wzrosła o 528,2 zł (w porównaniu ze składką obliczoną za 2009 rok) i wyniosła 3643,4 zł, a średnia roczna składka dodatkowa, przypadająca na jednego uczestnika PPE w 2013 roku, wzrosła o 115,5 zł, w porównaniu z rokiem 2009, i wyniosła 1030,5 zł.

W latach 2009–2013 systematycznie wzrastała wartość zgromadzonych w PPE aktywów. Wartość środków zgromadzonych pod koniec 2013 roku wyniosła 9408 mln zł i wzrosła o 88% w stosunku do 2009 roku. W analizowanym okresie największy udział w rynku PPE mierzony wartością zgromadzonych aktywów miały fundusze inwestycyjne. W 2013 roku łączna wartość wypłat wyniosła 258,9 mln zł, tj. o 146,24 mln zł więcej niż w 2009 roku (wzrost o 129,81%). Równocześnie średnia wartość wypłaconych środków przypadających na jedną osobę wzrosła o 13,61 tys. zł i wyniosła 26,5 tys. zł.

W strukturze wypłat transferowych dokonanych w analizowanym okresie przeważały wypłaty transferowe na IKE, przy czym najwyższy odsetek wypłat dotyczył formy pracowniczego funduszu emerytalnego (w 2013 roku – 98,7%, 2012 – 97,4%, 2010 – 88,8% oraz 2009 – 99,0%). W analizowanym okresie największy udział wypłat transferowych dokonanych do innych PPE odnotowano w programach prowadzonych w formie umowy z zakładem ubezpieczeń oraz w formie umowy z funduszem inwestycyjnym. W latach 2009–2013 tendencję wzrostową wykazywała liczba wypłat transferowych, ich wartość oraz średnia wypłata transferowa dokonywana na rachunek IKE.

PIŚMIENNICTWO

- Giarini O.** 2009. The four pillars, the financial crisis and demographics – challenges and opportunities. The Geneva Pap. 34(4), 507.
- Owczarek J.** 2005. Rzecznik Ubezpieczonych w systemie ubezpieczeń społecznych 2002–2005. Monit. Ubezp. 25, 36.
- Popek M., Szymański M.** 2012. Pracowniczy program emerytalny. Czy to się opłaci? Warszawa, Komisja Nadzoru Finansowego, 14.
- Raporty KNF o rynku pracowniczych programów emerytalnych za lata 2005–2013.** 2013. Warszawa, KNF.
- Ronka-Chmielowiec W.** 2002. Ubezpieczenia. Rynek i ryzyko. Warszawa, PWE, 121.
- Ustawa budżetowa na rok 2015 z dnia 15 stycznia 2015 r.** DzU z 2015 r., poz. 153.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych.** DzU z 2004 r., nr 116, poz. 1207 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 roku o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.** DzU z 1997 r., nr 139, poz. 934.

