

ROMAN GARBIEC

Politechnika Częstochowska

Wydział Zarządzania

<https://orcid.org/0000-0001-9868-6204>

e-mail: roman.garbiec@pcz.pl

Wiedza i decyzje pracodawców dotyczące funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych

Streszczenie. Pracownicze Plany Kapitałowe to kolejny element polskiego systemu emerytalnego, który ma zapewnić dodatkowe dochody w wieku senioralnym. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, praktycznie każdy pracodawca musi wdrożyć takie rozwiązanie w swoim przedsiębiorstwie. Zakres wiedzy na temat PPK, ich przygotowania oraz sposobu, w jaki pracodawcy nimi zarządzają jest obecnie przedmiotem badań prowadzonych w ramach nauk społecznych i ekonomicznych. Prezentowane zagadnienie zostało omówione na podstawie wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród 133 pracodawców tworzących PPK w swoich firmach. W związku z tym musieli oni podejmować określone decyzje dotyczące utworzenia programu, zawierania umowy o prowadzeniu PPK, wyboru instytucji zarządzającej finansami PPK, administrowania poborem składek i opłacania części tych składek ze środków swojej firmy.

Słowa kluczowe: Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK), pracodawcy, wiedza, decyzje, wady i zalety PPK

<https://doi.org/10.58683/dnswsb.1932>

1. Wstęp

System emerytalny w Polsce w ostatnich dziesięcioleciach podlega permanentnym zmianom. Przewidując trendy demograficzne i dostrzegając mankamenty dotychczasowych rozwiązań, w 1999 roku wprowadzono kompleksową reformę systemu repartycyjnego oraz wprowadzono drugi i trzeci filar emerytalny. Obecnie trzeci filar systemu emerytalnego w Polsce obejmuje Pracownicze Programy Emerytalne, Indywidualne Konta Emerytalne, Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego i Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). PPK to najnowsza forma dobrowolnego oszczędzania, finansowana z trzech źródeł: składek uczestników, składek podmiotów zatrudniających oraz dotacji państwowych (Kapoor i in., 2007,

s. 586; Maciejasz & Chorkowy, 2022, s. 4). W najbliższym czasie planowana jest kolejna reforma systemu emerytalnego, polegająca na całkowitej likwidacji otwartych funduszy emerytalnych.

Niniejszy artykuł prezentuje opinie pracodawców na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Wprowadzony w 2019 roku dodatkowy element polskiego systemu emerytalnego uczynił pracodawców twórcami i zarządcami PPK. Zgodnie z zapisem Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych to oni mają obowiązek utworzenia programu, zawierania umowy o prowadzeniu PPK, wyboru instytucji zarządzającej finansami PPK, administrowania poborem składek od uczestników i opłacania części tych składek ze swoich środków (por. Ustawa, 2018, art. 7, 14, 18, 25–30). Ten pakiet obowiązków muszą realizować firmy, w których zatrudniony jest chociaż jeden uczestnik PPK, niezależnie od wiedzy i umiejętności ich właścicieli w tym zakresie.

W przeprowadzonym badaniu zastosowano kwestionariusz ankiety skierowany do kreatorów (pracodawców). Badanie pracodawców obejmowało między innymi źródła ich wiedzy o programie, wady i zalety programu, rodzaje podejmowanych decyzji dotyczących funkcjonującego programu i możliwości zmian z zakresu zarządzania finansami PPK.

Jako problemy badawcze sformułowane zostały następujące pytania:

- ▶ Na jakich źródłach wiedzy o programie opierali się pracodawcy, tworząc PPK?
- ▶ Jakie wady i zalety PPK dostrzegają jego kreatorzy?
- ▶ Czy pracodawcy zamierzają podejmować decyzje (dokonywać zmian) korygujące dotychczasowe rozwiązania?

Jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankiety, gdzie populacją badawczą była grupa 133 pracodawców tworzących Pracownicze Plany Kapitałowe.

2. Podstawowe założenia konstrukcji systemów emerytalnych

Każdy system emerytalny styka się z twardym dylematem, którego sednem jest niemożność jednoczesnego zaspokojenia jego podstawowych celów, a mianowicie:

- ▶ odpowiedniego (adekwatnego do indywidualnych potrzeb) poziomu emerytur;
- ▶ stabilności (podtrzymywalności) systemu emerytalnego, czyli jego zdolności do funkcjonowania przez wiele lat bez naruszania umów w oparciu o solidne podstawy finansowe;
- ▶ odpowiedniego wieku emerytalnego (wieku, w którym pracownicy przechodzą na emeryturę), zgodnego z indywidualnymi potrzebami i powszechnymi oczekiwaniami (Rutkowski, 2021).

Realizacja tych celów winna zapewnić efektywne funkcjonowanie systemów emerytalnych. Aby tak to funkcjonowało, stosowane są różne teoretyczne koncepcje kreowania i rozwoju tych systemów. Na przykład trzyfilarowa koncepcja Banku Światowego (World Bank, 1994) wychodzi z założenia, że świadczenia emerytalne mogą być finansowane z podatków (składek) lub oszczędności, a poszczególne części systemu emerytalnego mogą być administrowane przez instytucje publiczne lub prywatne. Ponadto uczestnictwo w poszczególnych filarach może być obowiązkowe lub dobrowolne. Na tej podstawie Bank Światowy rekomendował państwom reorganizującym systemy emerytalne, aby system emerytalny bazował na trzech filarach. Pierwszy filar miał być obowiązkową, opierającą się na publicznie zarządzanym modelu *pay-as-you-go* częścią systemu emerytalnego. Jego rozmiary miały być niewielkie i zapewniać minimalny poziom świadczeń. Drugi filar, również obowiązkowy, miał być administrowany przez instytucje prywatne i bazować na finansowaniu kapitałowym. Filar ten mógł mieć formę grupowych programów zakładowych lub indywidualnych oszczędności. Podobnie jak filar drugi, również trzeci filar mogłyby tworzyć programy zakładowe lub indywidualne. Miał być on jednak całkowicie dobrowolny i służyć zwiększeniu poziomu przyszłych świadczeń. Klasyczna koncepcja trzyfilarowa uległa modyfikacji w 2005 roku, kiedy to sformułowano propozycję pięciofilarowego systemu emerytalnego. Nowa koncepcja miała uwzględniać odmienny charakter uczestnictwa w systemie emerytalnym różnych grup docelowych, np. osoby ubogie, pozostające w szarej strefie. W ujęciu tym dodano bezskładkowy, gwarantujący minimalne świadczenia filar zerowy skierowany do ogółu społeczeństwa oraz IV filar, obejmujący wszelkie formy gromadzenia kapitału emerytalnego (zarówno finansowe, jak i niefinansowe) i wsparcie rodziny w ramach systemu naturalnego (por. Holzmann & Hinz, 2005). Natomiast w koncepcji Międzynarodowej Organizacji Pracy system emerytalny tworzą cztery poziomy:

1. uniwersalna lub uznaniowa emerytura minimalna zapewniająca ochronę przed ubóstwem (tzw. poziom zerowy);

2. obowiązkowy, publicznie zarządzany i finansowany ze składek niefinansowy (*pay-as-you-go*) plan emerytalny o zdefiniowanym świadczeniu, zapewniający godziwą stopę zastąpienia;
3. co do zasady obowiązkowy, prywatnie zarządzany indywidualny lub pracowniczy finansowy plan emerytalny o zdefiniowanej składce umożliwiający podniesienie stopy zastąpienia do pożądanego poziomu;
4. w pełni dobrowolny finansowy plan emerytalny o zdefiniowanej składce umożliwiający indywidualizację alokacji dochodu w cyklu życia (por. Gilion, 1999; Jedynak, 2019, s. 47–65).

3. Podejmowanie decyzji emerytalnych w świetle literatury przedmiotu

W literaturze przedmiotu istnieje od kilkadziesiąt lat szeroko opisywana dyskusja na temat podejmowania decyzji o przejściu na emeryturę¹. Niestety, dotychczas nie były prezentowane przykłady podejmowania decyzji związanych z tworzeniem kapitałowych elementów systemów emerytalnych. Zdaniem Tomasza Jedynaka istnieją trzy podstawowe elementy, które decydują o uczestnictwie jednostki w systemie emerytalnym:

- ▶ gromadzenie oszczędności (praw emerytalnych) w okresie aktywności zawodowej;
- ▶ wypłaty tych oszczędności na emeryturze;
- ▶ moment rozdzielenia tych dwóch okresów, czyli wiek zakończenia aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę.

Wskazane elementy obejmują najważniejsze parametry systemu emerytalnego i jako takie są kluczowymi obszarami decyzji emerytalnych. Decyzje te mogą być podejmowane zarówno przez państwo, jak i indywidualnie przez każdego uczestnika systemu emerytalnego; jednak decyzyjny charakter osób fizycznych jest ograniczony przez obowiązujące prawo (Jedynak, 2019, s. 49).

¹ Przykładowo do czynników wpływających na podejmowanie decyzji o przejściu na emeryturę należą czynniki finansowe: poziom wynagrodzenia (por. Burkhauser, 1979, s. 63–75; Gordon & Blinder, 1980, s. 277–308), wysokość świadczeń emerytalnych, hojność systemu emerytalnego (por. French, 2005, s. 395–427; Van Soest & Vonkova, 2014, s. 246–264), wysokość majątku emerytalnego (por. Euwals, van Vuuren & Wolthoff, 2010, s. 209–236; Bloemen, 2011, s. 637–655; Jedynak, 2022, s. 9–17).

Konstrukcja PPK (jak na to wskazują publikacje na ten temat) wiele czerpie z dorobku ekonomii behawioralnej. Jako program dodatkowego, prywatnego oszczędzania emerytalnego, PPK ma potencjał, by przynajmniej częściowo załagodzić skutki negatywnych dla powszechnego systemu emerytalnego trendów (szczególnie demograficznego). Jednak by było to możliwe, uczestnictwo w PPK musi być stosunkowo powszechne (Ł. Błaszczak, 2020, s. 13).

Wobec problemu braku oszczędności emerytalnych Polaków, a także nieprzejawiania skłonności do systematycznego oszczędzania polskie władze podjęły decyzję o wprowadzeniu Pracowniczych Planów Kapitałowych. W obszarze ekonomii emerytalnej podejście behawioralne obecne jest od początku XXI wieku, badania w tym obszarze koncentrowały się jednak głównie na problematyce gromadzenia oszczędności emerytalnych, rzadziej kwestii wydatkowania tych oszczędności. Analiza sytuacji, w których podejmowane są decyzje związane z uczestniczeniem w programie oraz decyzje co do kształtu i formy zarządzania finansami PPK, wskazuje, że wybory ludzi zależą nie od racjonalnych przesłanek, ale od emocji, poglądów, przyzwyczajzeń, a także błędów. Specyfika ludzkiego działania może prowadzić do znaczących odstępstw od racjonalnych zachowań (Jedynak, 2022, s. 2–3). Decyzja o przystąpieniu do PPK, a potem o przejściu na emeryturę jest indywidualna jednostki, natomiast decyzje podejmowane przez pracodawców co do wyboru firmy zarządzającej finansami PPK czy wielkości benefitów pracowniczych w postaci wysokości opłacanej składki na rzecz uczestników programu, choć są decyzjami indywidualnymi, to de facto dotyczą wielu osób.

4. Przyszłość polskiego systemu emerytalnego

W rezultacie procesów ekonomicznych i społecznych, ale przede wszystkim niekorzystnego trendu demograficznego, spodziewane jest w perspektywie najbliższych kilku dekad relatywne obniżenie poziomu zabezpieczenia finansowego osób starszych oferowanego przez powszechne systemy emerytalne (Rutecka, 2014, s. 264–265). Dodatkowo obawa o wypłacalność aktualnego systemu przepłata się dzisiaj z troską o wysokość przyszłych świadczeń osób płacących obecnie składki (por. Fandrejewska-Tomczyk, 2017, s. 1–14). Stąd też pojawiła się idea wprowadzenia do polskiego systemu ubezpieczeń społecznych kolejnego elementu, czyli Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Działanie Pracowniczych Planów Kapitałowych polega na systemowym wsparciu dobrowolnego i prywatnego oszczędzania emerytalnego (Ł. Błaszczak, 2020, s. 10).

Tabela 1. Wybrane prognozy dotyczące przyszłych stóp zastąpienia z systemu bazowego w Polsce

Źródło (rok)	Horyzont prognozy	Stopa zastąpienia
Aviva (2016)	2047 r.	37%
Rutecka (2016)	ok. 2053–2063 r.	34,6–62,8%
Komisja Europejska	2060 r.	29%
OECD (2015)	2049 r.	52,8%
Góra & Rutecka (2013)	ok. 2050 r.	34,2%
Jabłonowski, Muller (2013)	2040 r.	K – 37%, M – 40%
Szumlicz (2011)	ok. 2034–2046 r. ^a	K – 38–54%, M – 54%
UNFE (2001)	2035–2040 r.	K – 38–44%, M – 56–69%
OECD (2017)	2047	30%

K – kobiety, M – mężczyźni; ^aAutor nie precyzuje dokładnie roku, na który sporządzone są prognozy, wskazuje jednak, że dotyczy ona 30- lub 35-letniego okresu uczestnictwa w nowym systemie emerytalnym. Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Jedynak, 2018, s. 36).

Zasada zdefiniowanej składki w systemie repartycyjnym oznacza, że otrzymamy takie emerytury, jakie sobie odłożymy, a szacunki pokazują, że stopa zastąpienia ostatniego wynagrodzenia świadczeniem emerytalnym będzie w Polsce za 20–30 lat wynosiła co najwyżej 30% (OECD, 2017, s. 29), a nie 50–60%, jak obecnie. W krajach, w których istnieją od lat szeroko rozpowszechnione systemy dobrowolnego oszczędzania na starość (np. USA, Wielka Brytania, Irlandia, Kanada, Japonia), rozpiętość między stopą zastąpienia z obowiązkowego systemu emerytalnego a stopą zastąpienia z obu systemów jest bardzo duża (np. stopa ta rośnie z 20–30% do 60%, a nawet 80%). Wszystko to prowadzi do wniosku, że dodatkowe oszczędzanie na emeryturę, poza obowiązkowym systemem ZUS, jest niezbędne, aby zapobiec względnemu ubóstwu na starość (B. Błaszczak, 2020, s. 43).

5. Opinie pracodawców o funkcjonowaniu Pracowniczych Planów Kapitałowych

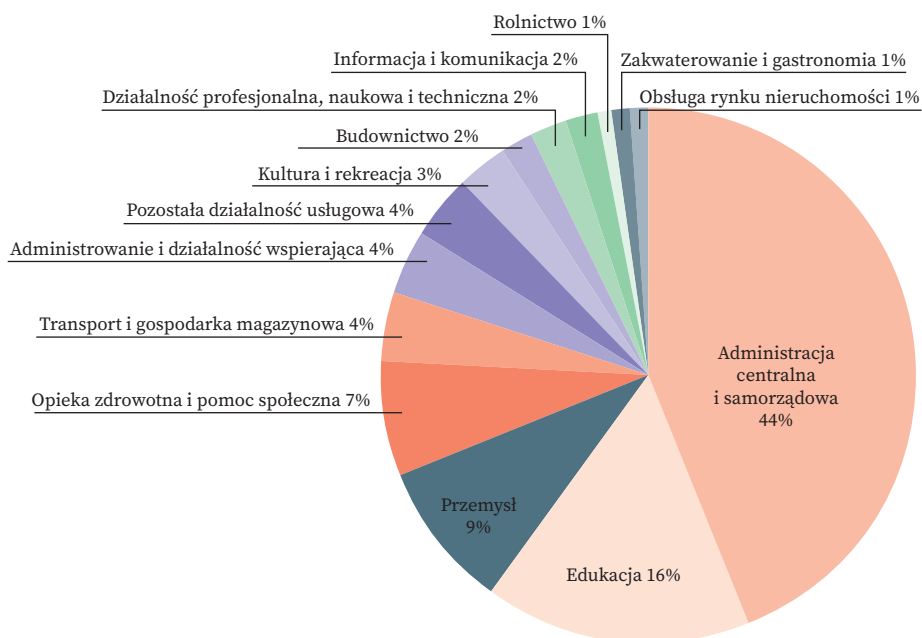
5.1. Charakterystyka badanej grupy²

W badaniu ankietowym dotyczącym opinii na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) wzięło udział 133 pracodawców. Do realizacji

² Ze względu na skalę opracowania charakterystyka badanej grupy przedstawiona będzie jedynie w formie syntetycznej, bez prezentacji stosownych wykresów i rysunków.

badania wykorzystano kwestionariusz ankiety w wersji elektronicznej skierowany do pracodawców, zawierający 24 pytania oraz metryczkę. Badanie przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2022 roku.

W grupie pracodawców w badaniu wzięło 81% podmiotów należących do sektora publicznego oraz 19% podmiotów z sektora prywatnego. Nie odnotowano żadnych podmiotów z sektora non-profit. Wśród badanych podmiotów było 49% firm z polskim kapitałem, 7% – z zagranicznym, a 44% to podmioty należące do sektora finansów publicznych (por. Dula i in., 2022, s. 4–12). Poniżej, na rys. 1, zaprezentowane zostały rodzaje działalności prowadzonej przez badanych respondentów.

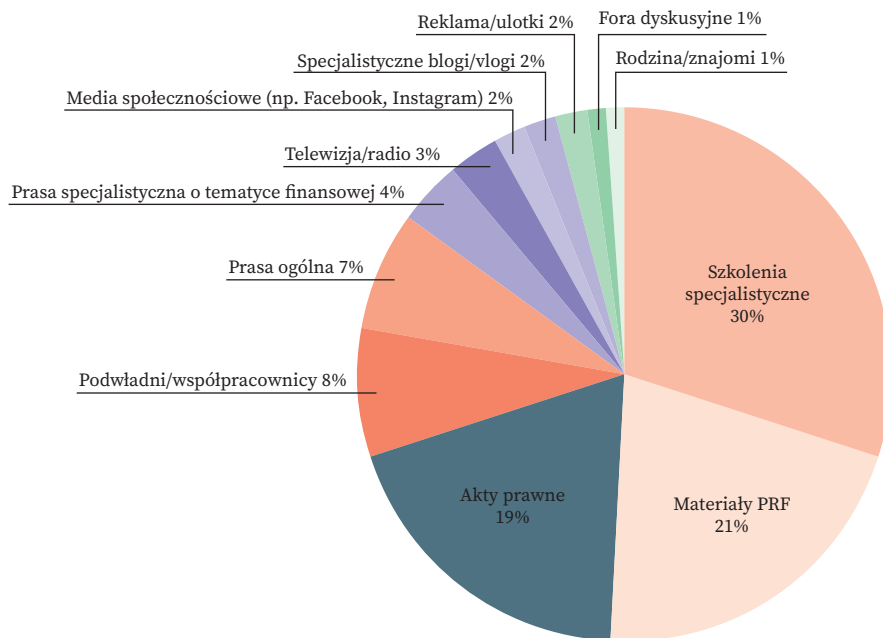


Rys. 1. Rodzaj działalności gospodarczej pracodawców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 9)

5.2. Źródła wiedzy pracodawców na temat PPK

Jednym z podstawowych zagadnień w przeprowadzonym badaniu była wiedza pracodawców na temat PPK i jej źródła. Informacje o źródłach wiedzy kreatorów PPK (pracodawców) prezentuje rys. 2.



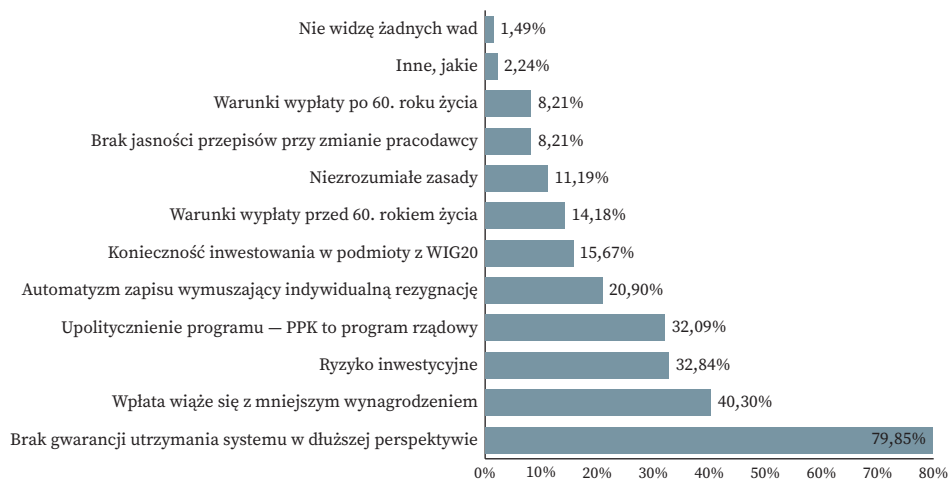
Rys. 2. Źródła wiedzy pracodawców o systemie PPK
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 20)

Największą grupę badanych stanowią pracodawcy, dla których źródłem wiedzy o tworzonych przez nich PPK były szkolenia (30%) i różnego typu materiały marketingowe poświęcone programowi (21%), a 19% respondentów wiedzę o programie czerpało z aktów prawnych. Co istotne, aż 8% zasięgało informacji od współpracowników lub/i podwładnych, a 7% pracodawców z prasy ogólnej, tylko zaś 4% korzystało z materiałów specjalistycznych o tematyce finansowej.

5.3. Wady i zalety systemu PPK w opinii pracodawców

Podstawowe kwestie, jakie zostały uwzględnione w przeprowadzonym badaniu, to zidentyfikowanie zalet i wad nowego elementu systemu emerytalnego w Polsce. Wady programu prezentuje rys. 3.

Respondenci zapytani o wady wprowadzenia do polskiego systemu emerytalnego PPK wskazali, że największy problem dla nich stanowi brak gwarancji utrzymania tego rozwiązania w dłuższym okresie (około 80% wskazań). Na drugim miejscu (o połowę mniej wskazań: 40,30%) znalazło się obniżenie poziomu wynagrodzenia uczestników (spowodowane koniecznością opłacania przez nich stosownej składki). Na dalszej pozycji znalazła się wada polegająca na istnieniu

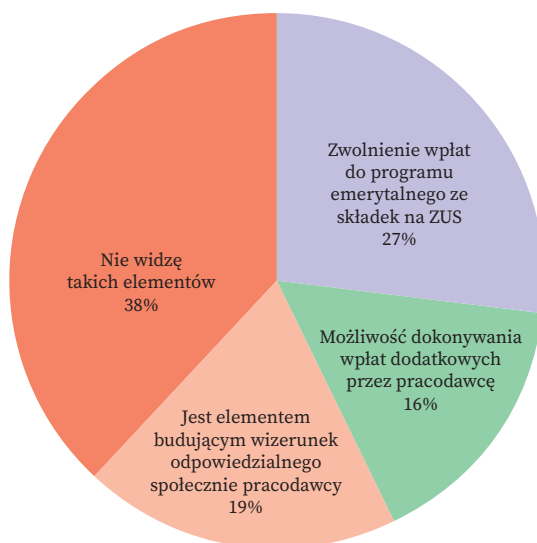


Rys. 3. Wady systemu PPK według pracodawców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 15)

ryzyka inwestycyjnego w zarządzaniu środkami PPK (32,84% wskazań). Podobny poziom wskazań respondentów to upolitycznienie systemu (32,09%), a nieco mniejszy – automatyczny zapis do programu.

Zalety programu PPK wskazane przez pracodawców w przeprowadzonym badaniu prezentuje rys. 4.

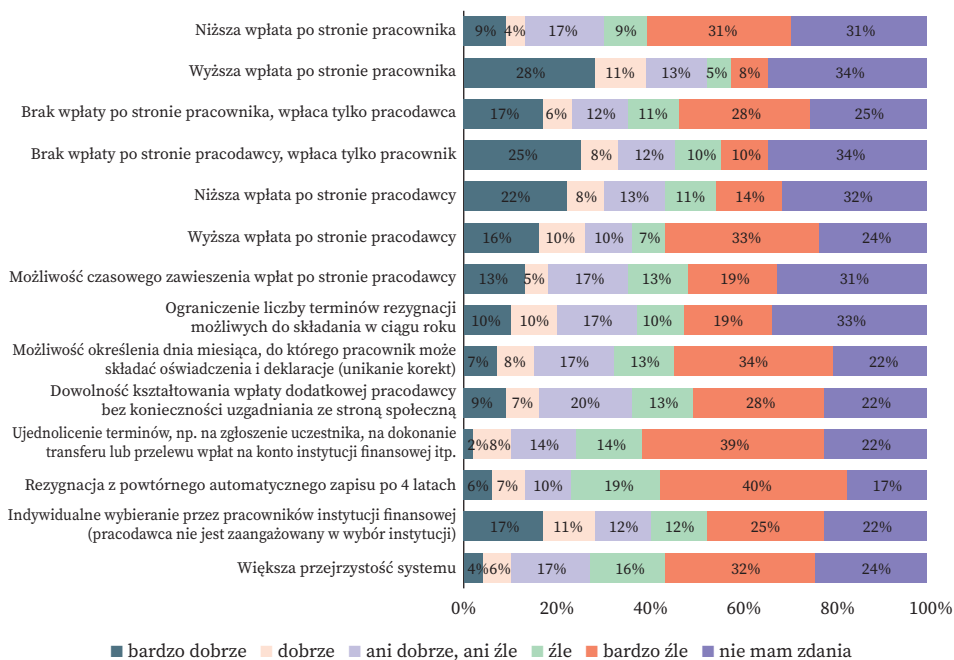


Rys. 4. Zalety systemu PPK według pracodawców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 16)

Z analizy atutów PPK wskazanych przez pracodawców wynika, że aż 38% respondentów nie dostrzega żadnych zalet tego programu, za to 27% wskazań informowało, że istotną zaletą tego programu jest ulga finansowa dla płatników składek w postaci zwolnienia wpłat z obowiązku odprowadzania od nich składek na ZUS. Co istotne, tylko co piąty respondent wskazał na możliwość budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy (19% wskazań).

Szczególnie istotną decyzją pozostającą w gestii pracodawców w zakresie funkcjonowania PPK jest dokonywanie zmian w jego funkcjonowaniu, tak by program był korzystniejszy dla jego uczestników. Opinie respondentów w tym zakresie prezentuje rys. 5.



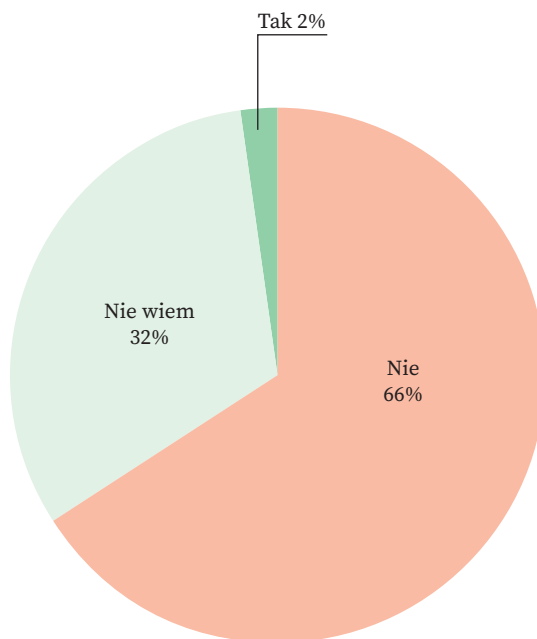
Rys. 5. Ewentualne zmiany w PPK

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 24)

Z przeprowadzonego badania wynika, że za najkorzystniejsze zmiany w funkcjonowaniu PPK pracodawcy uznali zwiększenie wpłaty po stronie pracownika i zmniejszenie wpłaty po stronie pracodawcy. Podobnie odnieśli się do pomysłu wprowadzenia wpłaty tylko po stronie pracownika bez udziału pracodawcy. Najgorszym pomysłem jest zdaniem respondentów brak wpłaty po stronie pracownika oraz niższa wpłata po stronie pracownika czy też wzrost składki dla pracodawcy. Co zaskakujące, za najgorsze zmiany pracodawcy uznali rezygnację

z powtórnego automatycznego zapisu po 4 latach i ujednoczenie terminów działań administracyjno-finansowych.

Do podstawowych decyzji pracodawców w zakresie funkcjonowania PPK należy wybór instytucji zarządzającej finansami zarówno na początku funkcjonowania programu, jak i ewentualnie w jego dalszym rozwoju. Opinie respondentów w tym zakresie prezentuje rys. 6.



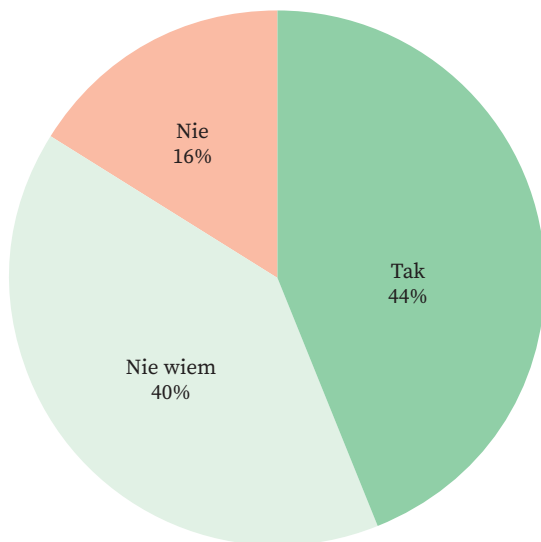
Rys. 6. Ewentualne zmiany instytucji zarządzającej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 21)

Z przeprowadzonego badania wynika, że $\frac{2}{3}$ pracodawców nie rozważa zmiany instytucji zarządzającej, $\frac{1}{3}$ nie wie, czy istnieje taka potrzeba, a tylko 2% pracodawców rozważa dokonanie zmiany instytucji zarządzającej PPK.

Jedną z najważniejszych decyzji pracodawców dotyczących funkcjonowania PPK jest również analizowanie i ewentualne tworzenie dodatkowych benefitów emerytalnych dla pracowników, innych niż PPK. Opinie respondentów w tym zakresie prezentuje rys. 7.

Z przeprowadzonego badania wynika, że pracodawcy widzą potrzebę wprowadzenia dodatkowego benefitu emerytalnego (44% wskazań). Podobna liczba respondentów wykazała brak zdecydowania w tej kwestii, a tylko 16% respondentów wyraziło zdecydowanie negatywne stanowisko w tej sprawie.



Rys. 7. Wprowadzenie dodatkowego benefitu emerytalnego (poza PPK)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula i in., 2022, s. 29)

6. Zakończenie

Pracodawcy do ogromnego spektrum swoich obowiązków wynikających z zakresu polskiego systemu ubezpieczeń społecznych, takich jak zadania związane z obliczaniem, pobieraniem i odprowadzeniem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz tworzeniem Pracowniczych Programów Emerytalnych zostali zobowiązani do zakładania i obsługiwania PPK, stając się ich kreatorami. Zobowiązania te wymusiły m.in. podejmowanie strategicznych decyzji związanych z organizowaniem szkoleń dla uczestników PPK i wyborem instytucji zarządzających PPK, stąd tak istotne są opinie pracodawców na temat funkcjonowania tych planów.

Z przeprowadzonego badania wynika, że:

1. Źródłem wiedzy dla pracodawców o tworzonych przez nich PPK były przede wszystkim szkolenia (30%) i różnego typu materiały marketingowe poświęcone programowi (21%), a 19% respondentów wiedzę o programie czerpało z aktów prawnych. Można więc stwierdzić, że merytoryczne przygotowanie do wdrażania PPK miała tylko połowa badanych (szkolenia i akty prawne).

2. Respondenci wskazali, że największym problemem dla nich jest brak gwarancji utrzymania tego rozwiązania w dłuższym okresie (około 80% wskazań). Natomiast około 40% wskazań dotyczyło obniżenia poziomu wynagrodzenia dla uczestników (40,30%). Jako istotną wadę programu wskazano również ryzyko inwestycyjne w zarządzaniu środkami PPK (32,84%).
3. Z badania wynika, że aż 38% respondentów nie dostrzega żadnych zalet tego programu. Najczęściej wskazywaną zaletą jest ulga finansowa dla pracodawców (płatników składek) w postaci zwolnienia wpłat z obowiązku odprowadzania od nich składek na ZUS (27% wskazań). Tylko co piąty respondent wskazał na możliwość budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy (19% badanych).
4. Za najkorzystniejsze zmiany w funkcjonowaniu PPK pracodawcy uznali: zwiększenie wpłaty po stronie pracownika i zmniejszenie wpłaty po stronie pracodawcy, wprowadzenie wpłaty tylko po stronie pracownika bez udziału pracodawcy. Najgorszym pomysłem dla respondentów jest brak wpłaty po stronie pracownika oraz niższa wpłata po stronie pracownika czy też wzrost składki dla pracodawcy. Co ważne, aż $\frac{2}{3}$ pracodawców nie rozważa zmiany instytucji zarządzającej, $\frac{1}{3}$ nie wie, czy istnieje taka potrzeba, a tylko 2% pracodawców bierze pod uwagę dokonanie zmiany instytucji zarządzającej PPK. Ambiwalentne zdanie pracodawcy wyrazili co do potrzeby wprowadzenia dodatkowego benefitu emerytalnego (44% wskazań), analogiczny poziom wskazań dotyczył braku chęci wprowadzania takiego rozwiązania. Ogólnie jednak uwzględniając to, że 16% respondentów wyraziło zdecydowanie negatywne stanowisko w zakresie wprowadzania dodatkowych benefitów emerytalnych dla uczestników, trzeba uznać, że są oni przeciwni takiemu rozwiązaniu.

Reasumując, opinie pracodawców o PPK są negatywne, gdyż zwiększają zakres ich obowiązkowych zadań wobec polskiego systemu emerytalnego oraz co istotniejsze, zwiększają koszty funkcjonowania ich firm. Pracodawcy po realizacji swoich obowiązkowych zadań narzuconych im przez ustawę o pracowniczych planach kapitałowych nie zamierzają dokonywać zmian i poprawiać efektywności funkcjonowania tego rozwiązania. Takie postawy raczej nie zwiększą zaangażowania pracodawców w kształtowanie wyższego poziomu świadczeń emerytalnych ich pracowników.

Bibliografia

- Bloemen, H.G. (2011). The Effect of Private Wealth on the Retirement Rate: An Empirical Analysis. *Economica*, 78, 637–655.
- Błaszczak, B. (2020). Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK. *Gospodarka Narodowa The Polish Journal of Economics*, 1, 43.
- Błaszczak, Ł. (2020). Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych — analiza skuteczności. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 7, 13.
- Burkhauser, R.V. (1979). The Pension Acceptance Decision of Older Workers. *Journal of Human Resources*, 14, 63–75.
- Dula, D., Garbiec, R., Karczewska, A. i in. (2022). *Analiza i diagnoza postrzegania PPK, Raport z badania 2022*. Mentor.
- Euwals, R., van Vuuren, D., & Wolthoff, R. (2010). Early Retirement Behaviour in the Netherlands: Evidence from a Policy Reform. *Economist*, 158, 209–236.
- Fandrejewska-Tomczyk, A. (2017). *Pracownicze Programy Kapitałowe. Ratunek przed wtórnym ubóstwem polskich emerytów*. Warsaw Enterprises Institute.
- French, E. (2005). The Effects of Health, Wealth, and Wages on Labour Supply and Retirement Behaviour. *Review of Economic Studies*, 72, 395–427.
- Gillion, C. (1999). *The ILO and Pensions*. International Labour Organization, Social Security Department.
- Gordon, R.H., & Blinder, A.S. (1980). Market Wages, Reservation Wages, and Retirement Decisions. *Journal of Public Economics*, 14, 277–308.
- Holzmann, R., & Hinz, R. (2005). *Old-age income support in the 21st century. An international perspective on pension systems and reform*. World Bank.
- Jedynak, T. (2022). Does the Formulation of the Decision Problem Affect Retirement?, Framing Effect and Planned Retirement Age. *Journal of Environmental Resources Public Health*, 19, 2–3.
- Jedynak, T. (2019). The shape of the pension scheme in Poland in the light of the conventional multi-pillar, typologies. *Problemy Polityki Społecznej*, 44, 47–65.
- Jedynak, T. (2018). Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, 2, 36.
- Kapoor, J.R., Dlabay Les, R., & Hughes, R.J. (2007). *Personal Finance*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kolek, A., & Sobolewski, O. (2019). Pracownicze Plany Kapitałowe jako przykład zastosowania ekonomii behawioralnej. *The Central European Journal of Social Sciences and Humanities*, 19, 343.
- Maciejasz, M., & Chorkowy, B. (2022). Balance and Stability of Polish Pension Insurance System. *Journal of Risk and Financial Management*, 15, 4.
- OECD. (2015). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing.
- OECD. (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing.
- Rutecka, J. (2014). Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne — charakterystyka i czynniki Rozwoju. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 342.
- Rutkowski, T. (2021, 18 stycznia). Dylemat emerytalny. *Rzeczpospolita*. <https://www.rp.pl/Ustawa>. (2018). Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz.U. 2018, poz. 2215.
- Van Soest, A., & Vonkova, H. (2014). How Sensitive Are Retirement Decisions to Financial Incentives? A Stated Preference Analysis. *Journal of Applied Econometrics*, 29, 246–264.

World Bank (1994). *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth. The World Bank Policy Research Report*. Oxford University Press.

Employers' Knowledge and Decisions Regarding the Operation of Employee Capital Plans

Abstract. Employee capital plans (ECP) are another element of the Polish pension system, which are supposed to provide additional income in retirement. According to current regulations, virtually every employer is obliged to set up such a plan in their company. The scope of knowledge regarding ECPs, their preparation and the way they are managed by employers is currently the subject of research conducted in the social and economic sciences. The discussion presented in the article is based on results of a questionnaire survey conducted among 133 employers who have created ECPs in their companies. As a result, they had to make specific decisions regarding the creation of such plans, agreements to run an ECP, selecting the institution responsible for managing funds paid into an ECP, administering the collection of employees' contributions including contributions paid by the company.

Keywords: employee capital plan (ECP), employer, knowledge, decisions, advantages and disadvantages of ECP

