

ROMAN GARBIEC

Politechnika Częstochowska

Wydział Zarządzania

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

e-mail: roman.garbiec@pcz.pl

Niewiedza jako determinant uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)

Streszczenie. Wprowadzone w 2018 roku Pracownicze Plany Kapitałowe, będące elementem III filaru emerytalnego, są mało znane polskiemu społeczeństwu, pomimo swego quasi-obowiązkowego charakteru. Przeważająca większość uczestników PPK, podejmując decyzję o przystąpieniu do planu, nie posiada wiedzy na temat funkcjonowania polskiego systemu emerytalnego, jego uwarunkowań, stosowanych rozwiązań czy też swojej finansowej przyszłości w starszym wieku. Niniejszy artykuł prezentuje analizę wyników dwóch ankiet internetowych przeprowadzonych w roku 2022 wśród pracodawców (twórców PPK) i pracowników na temat ich motywacji do przystąpienia do PPK, czynników wpływających na ich decyzję oraz ich dalszej przyszłości w tym zakresie. Stwierdzono, że decyzje o przystąpieniu do PPK w dużej mierze były oparte na fragmentarycznej wiedzy na temat planu, opiniach innych osób (niekoniecznie specjalistów w tej dziedzinie) lub też motywowane perspektywą dopłat ze strony państwa i składek pracodawców.

Słowa kluczowe: pracownicze plany kapitałowe, niewiedza, pracodawcy, uczestnicy systemu
<https://doi.org/10.58683/dnswsb.2049>

1. Wstęp

Brak wiedzy o systemie ubezpieczeń społecznych, a szczególnie o systemie emerytalnym, to prawidłowość znana w literaturze przedmiotu od wielu lat. Jeszcze w okresie funkcjonowania w Polsce systemu emerytalnego o zdefiniowanym świadczeniu (do końca 1998 roku) znane było zjawisko tzw. miopii (krótkowzroczności) — ubezpieczeni nie szukali wiedzy o systemie emerytalnym, przekonani, że jakoś to będzie, a przez kilkadziesiąt lat (przeciętny okres wyczekiwania na świadczenie) coś się na to świadczenie uezbiera. Reforma systemowa z 1999 roku, zmieniająca radykalnie system ze zdefiniowanym świadczeniem na system o zdefiniowanej składce, spowodowała jedynie niewielkie zwiększenie wiedzy o tym

systemie, a perspektywa tzw. głodowych emerytur okazuje się nie tylko możliwa, a wręcz pewna. Ignorancja polskiego społeczeństwa w tym zakresie jest niezwykle ważnym wyzwaniem w polityce społecznej nie tylko dla władz państwa, ale i dla samego społeczeństwa.

Niniejszy artykuł prezentuje analizę badań przeprowadzonych wśród pracodawców (kreatorów PPK) i uczestników planów dotyczących ich wiedzy o funkcjonowaniu planu oraz ich dalszej przyszłości w tym zakresie, a przede wszystkim poszukuje odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- ▶ Jakie źródła informacji o PPK decydowały o organizacji i uczestniczeniu w planie?
- ▶ Jaki jest zakres niewiedzy o PPK wśród organizatorów i uczestników planu?
- ▶ Czy konieczne jest dalsze upowszechnianie wiedzy o PPK wśród organizatorów i uczestników planu?

W badaniu zastosowano metodę badań ilościowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Do realizacji badania wykorzystano dwa elektroniczne kwestionariusze ankiety: pierwszy przeznaczony dla uczestników (pracowników) i drugi, skierowany do pracodawców (kreatorów PPK).

2. Miejsce PPK w polskim systemie ubezpieczeń społecznych

Celem systemu emerytalnego jest zabezpieczenie środków do życia osobom w wieku poprodukcyjnym. Starzenie się społeczeństwa ma konsekwencje zarówno dla gospodarki, jak i dla publicznych systemów emerytalnych (Bielawska, 2019, s. 150). W ciągu ostatnich dwóch dekad polski system emerytalny przeszedł kilka, często sprzecznych ze sobą reform, m.in. podniesienie wieku emerytalnego, a następnie jego obniżenie, a także utworzenie drugiego filaru systemu emerytalnego, a następnie rozpoczęcie procesu jego likwidacji. Poszczególne rządy prowadziły odmienną politykę dotyczącą systemu emerytalnego. Z jednej strony rządzącym zależało na poprawie finansów publicznych, z drugiej zaś na dywersyfikacji źródeł dochodów emerytalnych poprzez zaangażowanie instytucji prywatnych w zwiększanie oszczędności na emeryturę (Ząbkowicz, 2016).

D. Dawidowicz (Dawidowicz, 2020) zaprezentował w swoim artykule syntetyczną analizę publikacji na temat systemu emerytalnego w Polsce, z której wynika, że jednym z elementów systemu emerytalnego, który nie uległ zmianie, był trzeci filar

systemu emerytalnego. Składają się na niego pracownicze programy emerytalne (PPE), indywidualne konta emerytalne (IKE) oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE). W 2019 roku utworzono w Polsce tzw. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). PPK przypominają nowozelandzki program KiwiSaver (Trainor, 2014) i rozwiązania, które wdrożono w Wielkiej Brytanii, Tajwanie i Turcji. W literaturze proponowano, aby decydenci tworzący takie plany zidentyfikowali potencjalnie wrażliwe grupy osób (tj. z niskimi w przyszłości emeryturami) i wdrożyli politykę umożliwiającą jednostkom zgromadzenie wystarczającego kapitału emerytalnego, aby w przyszłości uzyskać odpowiednie dochody emerytalne (Jarocińska & Rudzik-Sierdzińska, 2016). Z przeprowadzonych analiz wynika, że w porównaniu do niektórych krajów Europy Środkowo-Wschodniej wysokość emerytur w Polsce jest stosunkowo wysoka (Parlińska & Rudyk, 2019), jednak w dalszym ciągu niezadowalająca, co oznacza konieczność wprowadzenia zmian i przyjęcia/wprowadzenia nowych rozwiązań. Dlatego też, chcąc poprawić dochody przyszłych emerytów, w 2018 roku rząd przyjął ustawę o PPK (Dawidowicz, 2020).

Wobec problemu braku oszczędności emerytalnych Polaków, a także nieprzejawiania skłonności do systematycznego oszczędzania polskie władze podjęły decyzję o wprowadzeniu Pracowniczych Planów Kapitałowych (Jedynak, 2022, s. 2–3). Działanie Pracowniczych Planów Kapitałowych polega na systemowym wsparciu dobrowolnego i prywatnego oszczędzania emerytalnego. Zgodnie z ustawą o PPK (Ustawa z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych) pracownik zapisywany jest do planu automatycznie, ale można się dobrowolnie w każdym momencie wypisać, składając pisemną deklarację u pracodawcy. Taka decyzja musi być jednak ponawiana co 4 lata. Jednocześnie istnieje możliwość ponownego przystąpienia do PPK w dowolnym momencie. Od pensji uczestników PPK pobierana jest składka oszczędnościowa. Domyślnie jest ona równa 2% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Istnieje możliwość dobrowolnego zwiększenia potrącenia, maksymalnie do 4%. Również pracodawca dokłada się do stanu konta pracownika w PPK w wymiarze 1,5% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pracownika. W tym przypadku także ten procent może zostać podniesiony i wynieść nawet 2,5%. W przypadku osób zarabiających równowartość lub sumę mniejszą niż 120% płacy minimalnej w danym roku część składki do PPK odprowadzanej ze strony pracownika może zostać dobrowolnie pomniejszona do wartości nie mniejszej niż 0,5% pensji. Dodatkowo na każde konto w PPK wpłacane jest rocznie 240 zł z budżetu państwa. Ponadto każdy otrzymuje jednorazową „wpłatę powitalną” ze środków publicznych w wysokości 250 zł. Środki zgromadzone na koncie pozostają prywatną własnością oszczędzającego (podlegają więc dziedziczeniu), a ich wypłata następuje po ukończeniu 60.

roku życia (jednak nie w formie znanego z powszechnego systemu emerytalnego annuitetu, lecz ratalnych wypłat przez określony okres, standardowo 10-letni) (Ustawa, 2018; Błaszczak, 2020, s. 10).

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), które są obowiązkowe dla pracodawców i quasi-dobrowolne dla pracowników (opcja opt-out), rozpoczęły się w lipcu 2019. Według wstępnych deklaracji jego autorów plan miał na celu osiągnięcie jednego z głównych celów ogłoszonej w lutym 2016 roku Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju RP (Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju RP do roku 2020, 2017), tj. zwiększenie poziomu oszczędności krajowych i budowanie kapitału krajowego, oraz wspieranie rynku kapitałowego i wzrostu gospodarczego w Polsce. Wprowadzenie PPK może stanowić nową jakość w polskim systemie emerytalnym. Czy rzeczywiście będzie to system uniwersalny, obejmujący miliony pracowników, a nie tylko — jako dotychczas dobrowolny trzeci filar systemu emerytalnego w Polsce — niewielki odsetek wszystkich zatrudnionych (Szczepański & Kołodziejczyk, 2021)?

3. Niewiedza jako determinant uczestnictwa w PPK

Jednym z najbardziej istotnych ryzyk dla gospodarki kraju i sytuacji jego społeczeństwa jest powszechnie występujące tzw. ryzyko nieświadomości. Dotyczy ono braku wiedzy i świadomości, jak indywidualne dochody jednostki będą kształtowały się po zakończeniu aktywności zawodowej lub w przypadku utraty zdolności do pracy i jak jednocześnie może się zmienić poziom kosztów życia związany z wiekiem i stanem zdrowia. Podstawowy zakres ubezpieczeń emerytalnych z definicji nie jest w stanie zapewnić kontynuacji poziomu dochodu osiąganego w czasie aktywności zawodowej. Naturalnym stanem ludzkiego umysłu jest niewiedza. Towarzyszy jej, równie naturalne, dojmujące pragnienie wiedzy. Wspiera je chęć dociekania. Te wszystko motywuje do poszukiwania wiedzy oraz jej tworzenia. Dzięki lekturom, badaniom i powiązanej z nimi spekulacji myślowej można w pewnym momencie powiedzieć „wiem”, a jednocześnie stwierdzić, czego się jeszcze nie wie, choć bardzo by się chciało, a nawet powinno to wiedzieć. Niewiedza rodzi wiedzę, a ta pokazuje i uzmysławia nowe obszary niewiedzy, zachęcając do dalszych poszukiwań. Nie ma zatem co się wzdragać na myśl o tym, że miałyby się powiedzieć „nie wiem”, choć nie zawsze się wie. Przyznanie się do niewiedzy nie jest bynajmniej przejawem słabości intelektualnej ani głupoty. Wręcz przeciwnie, świadczy o mądrości, wynikającej z racjonalnego rozumowania. Jest przejawem logicznego i krytycznego myślenia (Majewski, 2020). Ważne jest to, co wiemy, jeszcze ważniejsze zaś to, czego dotąd nie poznaliśmy, a złasz-

cza to, dlaczego tego nie wiemy, wiedzieć nie potrafimy, a często po prostu wiedzieć wcale nie chcemy lub udajemy, że nie wiemy. Szczególnie istotne jest przy tym to, by mieć świadomość tej niewiedzy i jej charakteru. Jeśli zdajemy sobie bowiem sprawę z tego, czego nie wiemy, to znaczy, że wiemy bardzo dużo. Warto przy tym pamiętać, że wiedza, pozornie użyteczna, bywa często bezużyteczna. To właśnie niewiedza jest naszą siłą i motywacją. Zadawanie pytań, spieranie się, myślenie i szukanie odpowiedzi. Których pewnie nie znajdziemy nigdy (Kuciński, 2021, za: Małecki, 2021).

„Niewiedza” to najwłaściwsze określenie w odniesieniu do orientowania się Polaków w problematyce ubezpieczeń społecznych. Paradoksalnie dość łatwo przewidzieć przyszłe konsekwencje finansowej nonszalancji polegającej na braku zabezpieczenia oszczędności na czas utraty dochodu, powstałej w wyniku niezdolności do pracy po zakończeniu aktywności zawodowej. Jednak odległy termin osiągnięcia wieku emerytalnego w połączeniu z katalogiem aktualnych potrzeb i celów pozwala łatwo zapomnieć o konieczności oszczędzania. Nieco odmienny charakter ma bagatelizowanie możliwości utraty dochodu na skutek choroby bądź wypadku. Wynika to głównie z błędów w postrzeganiu ryzyka (Majewski, 2020).

Już ponad dwadzieścia lat temu badania prezentowane w 2003 roku przez J. Ameriksa, A. Caplina i J. Leahy’ego (2003) oraz A. Lusardi i O. Mitchell (2007a, 2007b, 2007c, 2009) prezentowane w 2007 i 2009 roku wykazały, że wielu respondentom brakuje podstawowej wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych, niezbędnej do podejmowania świadomych decyzji o tym, kiedy przejść na emeryturę oraz jakie będą tego skutki finansowe. Wiedza na temat ubezpieczeń społecznych może mieć wpływ na ich oszczędności i zachowania w okresie zbliżania się do emerytury, oraz kształtuje ich bezpieczeństwo finansowe w wieku emerytalnym. Badanie wiedzy o systemie emerytalnym opisywane w literaturze międzynarodowej, a przeprowadzone przez M. Greenwalda, A. Kapteyna, O.S. Mitchell i L. Schneider wykazało, że zapewnienie bezpiecznej emerytury wymaga planowania. W praktyce oznacza to, że kluczowe są trzy kroki: ludzie muszą ocenić przewidywane potrzeby emerytalne, uzyskać klarowną wiedzę na temat dochodów emerytalnych i określić, jakie są możliwe korekty, gdy potrzeby przekroczą dochody emerytalne. Jednak w praktyce planowanie emerytury okazuje się dla wielu osób starszych zbyt trudne i często zniechęcające (Greenwald i in., 2010).

Natomiast w polskiej rzeczywistości przeciętny ubezpieczony nie wie prawie nic o systemie ubezpieczeń społecznych, np. w jaki sposób są zapisywane jego pieniądze na kontach w ZUS, ani jak są waloryzowane. Spora część nie widzi związku pomiędzy wpłacanymi składkami a uzyskiwanymi świadczeniami. Ich zdaniem to ZUS jako onnipotentna instytucja sam ustala wysokość emerytur (i innych świadczeń również). Tak wynika z badania opinii publicznej, które przeprowadził ZUS

w ramach rządowego przeglądu emerytalnego „Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności” w 2016 roku. Wyniki ankiety, w której udział wzięło ponad 1000 osób, są częścią otwierającą raport „Zielona księga”, dokument podsumowujący przegląd stanu ubezpieczeń społecznych w 2016 roku. „Wiedza Polaków o ubezpieczeniach społecznych jest niska. Trzy piąte Polaków nie ma prawie żadnej lub ma tylko mierną orientację w regułach rządzących systemem ubezpieczeń społecznych, rodzajach składek i powiązaniach obowiązku ich opłacania z rodzajami umów, korzyściach z nich płynących, ich wysokości” (Uścińska, Berrachal & Kołek, 2016, 2–16).

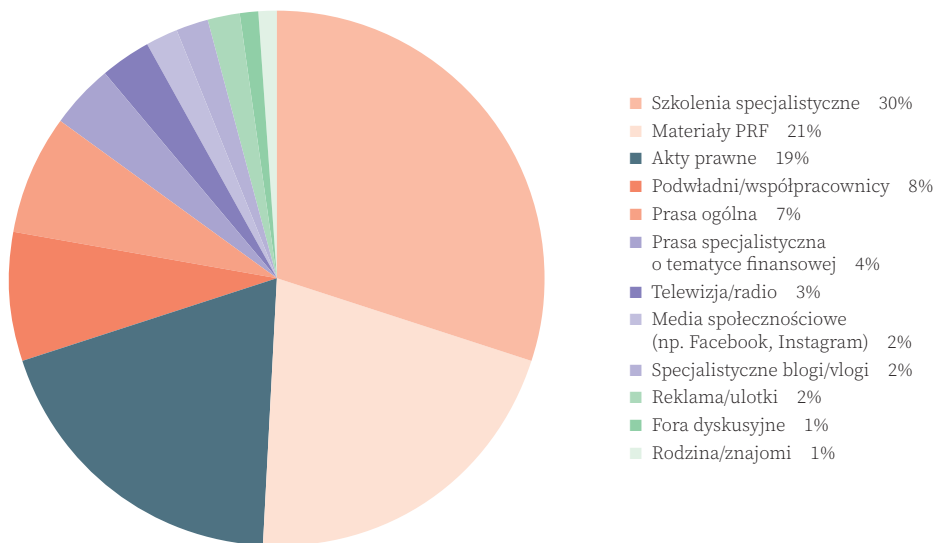
Niewiele osób umiało poprawnie odpowiedzieć na pytania o ubezpieczenia społeczne. Badacze co czternastego respondenta zakwalifikowali do „posiadających wiedzę”. Co trzeci był „średnio zorientowany” (znał odpowiedzi na 40–60 proc. pytań). Pozostali to „słabo zorientowani” i „ignoranci” (co siódmy ankietowany). Jedna czwarta ankietowanych jest przekonana, że składki są gromadzone na indywidualnych kontach w postaci realnych, fizycznych pieniędzy, z których będą wypłacane ich przyszłe emerytury. Mniej niż co piąta osoba wie o tym, że składki w istocie przyjmują postać zapisów na indywidualnych kontach. Ankieta pokazała, że większość respondentów nie rozumie, jak działa system emerytalny. Skoro większość Polaków uważa, że to ZUS sam ustala, w jakiej wysokości i komu wypłacane są świadczenia, to prawdopodobnie także większość nie widzi istotnego związku pomiędzy wysokością wpłaconych składek i przyszłą emeryturą, ani też pomiędzy wysokością emerytury i wiekiem emerytalnym. W tym samym badaniu zapytano respondentów o dodatkowe indywidualne oszczędzanie długoterminowe. Tylko jedna czwarta Polaków wiedziała, że istnieją indywidualne konta emerytalne (IKE), niecała jedna piąta wskazała na indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), a tylko co dziesiąty Polak zalicza do III filara emerytalnego pracownicze programy emerytalne (PPE) (Fandrejewska-Tomczyk, 2017).

4. Wiedza pracodawców o funkcjonowaniu PPK

Badanie przeprowadzone w 2022 roku przez firmę Mentor przy współudziale Politechniki Częstochowskiej było drugim tego typu badaniem opinii pracodawców i pracowników o ich udziale w tworzeniu i uczestnictwie w PPK¹. W badaniu zastosowano metodę badań ilościowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Do realizacji badania wykorzystano dwa elektroniczne kwestionariusze ankiety: pierwszy przeznaczony dla uczestników (pracowników) i drugi, skierowany do

¹ Wyniki badań z 2021 roku w gronie pracodawców, którzy wdrożyli PPK, ujęto w: *Blaski i cienie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Raport z badania*. (2021). Mentor.

pracodawców (kreatorów PPK). W ankiecie wzięło udział 821 pracowników oraz 134 pracodawców. Podstawowym pytaniem skierowanym do pracodawców było zapytanie o źródła ich wiedzy na temat PPK.

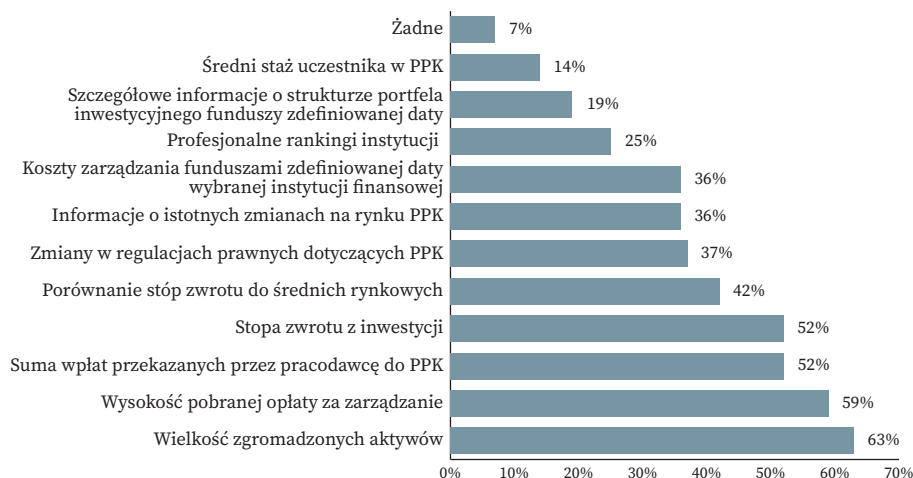


Rys. 1. Źródła wiedzy kreatorów (pracodawców) o PPK
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 20)

Respondenci, odpowiadając na pytanie o źródła ich wiedzy o PPK, najczęściej wskazywali specjalistyczne szkolenia (30% wskazań), materiały marketingowe (21% wskazań) oraz akty prawne (19% wskazań). Co istotne, część pracodawców podawała (w sumie 26% wskazań) mało wiarygodne źródła informacji, takie jak współpracownicy, prasa ogólna, ulotki, reklamy, media społecznościowe, czy blogi/vlogi poruszające tematykę programu PPK. Kolejne zapytanie skierowane do twórców PPK miało na celu zdiagnozowanie zakresu ich niewiedzy na temat funkcjonowania PPK.

Pracodawcy, odpowiadając na pytanie o zakres swojej niewiedzy, której uzupełnienia należy szukać u doradców, najczęściej wskazywali przede wszystkim na bieżące zagadnienia finansowe związane z funkcjonowaniem PPK, czyli na wielkość zgromadzonych aktywów (aż 63% wskazań), wysokość pobranej opłaty za zarządzanie (59% wskazań), zmiany w aktach prawnych (37% wskazań), sumę wpłat dokonanych przez nich do PPK i zwrotu z inwestycji (po 52% wskazań). Co ważne, respondenci mniej interesowali się wiedzą specjalistyczną związaną z PPK, przykładowo zmianami prawnymi (37% wskazań) czy zmianami zachodzącymi na rynku PPK (36% wskazań). Aby pogłębić analizę zakresu wiedzy lub niewiedzy

u pracodawców, sformułowano zapytanie o ich skojarzenia z tym nowo wprowadzonym rozwiązaniem.



Rys. 2. Niewiedza kreatorów na temat funkcjonowania PPK
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 23)



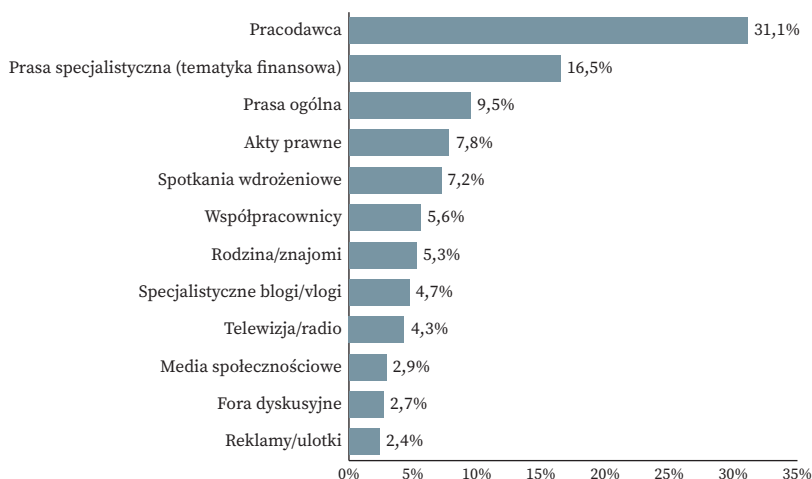
Rys. 3. Skojarzenia na temat programu PPK
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 35)

Respondenci, odpowiadając na pytanie o skojarzenia związane z PPK, najczęściej wskazywali, że są to pieniądze potencjalnie zabierane przez państwo (aż 48% wskazań) oraz że jest to trzeci dobrowolny filar ubezpieczenia emerytalnego (45%

wskazań), a także że jest to wkład pracodawcy w oszczędności emerytalne pracownika (43,3% wskazań) i kolejne obciążenie budżetu domowego (40% wskazań).

5. Wiedza pracowników o funkcjonowaniu PPK

Analogiczne pytania na temat wiedzy o funkcjonowaniu PPK skierowane zostały do uczestników planów.

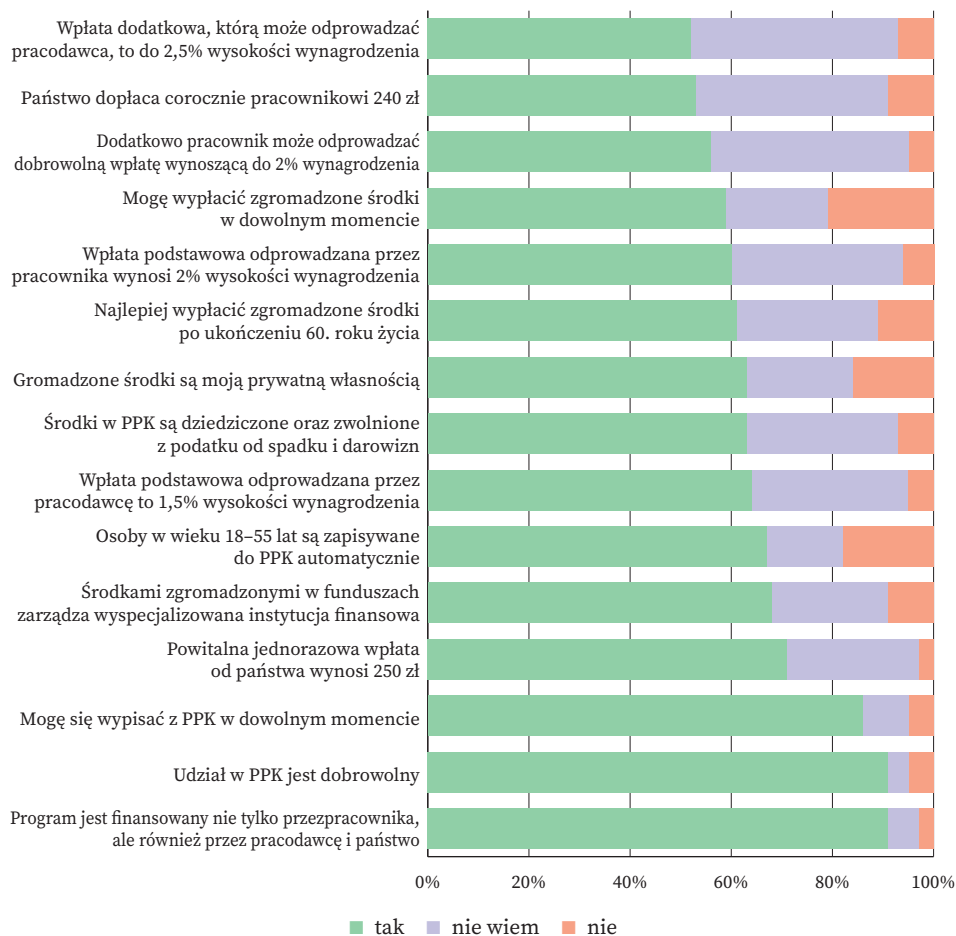


Rys. 4. Źródła wiedzy uczestników (pracowników) na temat PPK
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 39)

Druga grupa respondentów, czyli pracownicy, odpowiadając na pytanie o źródła ich wiedzy o PPK, najczęściej wskazywali pracodawców (31,1% wskazań), prasę finansową (16,5% wskazań), prasę ogólną (9,5% wskazań), akty prawne (tylko 7,8% wskazań), a pozostałymi źródłami ich wiedzy były spotkania wdrożeniowe, współpracownicy, rodzina, znajomi, specjalistyczne blogi/vlogi, radio i telewizja, media społecznościowe, fora dyskusyjne oraz reklama i ulotki (w sumie 37% wskazań).

Badanie uwzględniało także zapytanie uczestników o podstawowe cechy identyfikujące ten nowy element polskiego systemu emerytalnego.

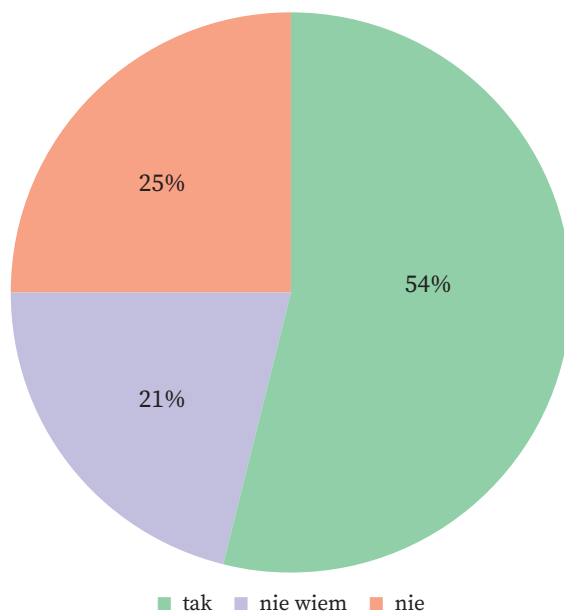
Respondenci, odpowiadając na pytanie o istotne cechy PPK, najczęściej wskazywali, że najważniejsze cechy PPK to finansowanie przez państwo, pracodawców i uczestników planu, dobrowolność przystąpienia i możliwość wystąpienia w każdym momencie (powyżej 80% wskazań) oraz powitalna wpłata, zarządzanie finansami przez zewnętrzną instytucję finansową, automatyczny zapis i wysokość składki opłacanej przez pracodawcę (powyżej 60% wskazań).



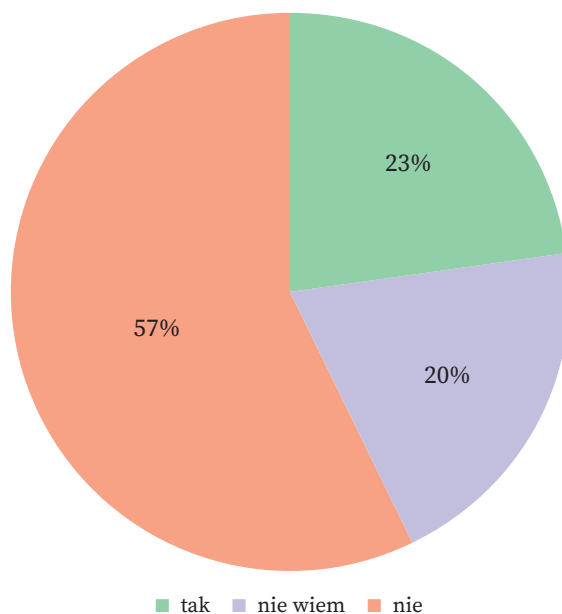
Rys. 5. Identyfikacja cech PPK według pracowników
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 53)

Istotne dla przeprowadzonego badania było określenie, czy kreatorzy PPK mają plany co do ewentualnych zmian zakresu wiedzy o PPK wśród swoich pracowników.

Respondenci (pracodawcy), odpowiadając na pytanie o możliwość poprawy wiedzy o PPK uczestników planu (ich pracowników), najczęściej wskazywali, że jest taka potrzeba (54% wskazań), ale aż 25% uważa, że takiej potrzeby nie ma, a 21% nie ma zdania na ten temat. Analogiczne zapytanie co do ewentualnych zmian zakresu wiedzy o PPK skierowano do uczestników planu.



Rys. 6. Konieczność poprawy wiedzy pracowników zakresie finansów
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula (2022, s. 30)



Rys. 7. Zainteresowanie spotkaniem informacyjnym na temat PPK
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 54)

Respondenci, odpowiadając na pytanie o ewentualne uczestniczenie w spotkaniach informacyjnych (przynajmniej jednym lub więcej) zorganizowanych przez pracodawcę, najczęściej wskazywali, że nie są zainteresowani (57% wskazań), jedynie 23% respondentów wyraziło zainteresowanie.

6. Podsumowanie

Brak w polskiej tradycji zainteresowania polityką społeczną, w tym krzewieniem wiedzy o funkcjonowaniu polskiego systemu ubezpieczeń społecznych, oraz zjawisko powszechnej krótkowzroczności w tym zakresie doprowadziło do miernego zainteresowania polskiego społeczeństwa zagadnieniami zreformowanego systemu emerytalnego. Przeprowadzone zmiany w 1999 roku również nie zmieniły wiele w tym zakresie. Niestety, domniemywać można, że dalsza ignorancja polskiego społeczeństwa co do jego przyszłości emerytalnej nieubłaganie doprowadzi do powszechnego wypłacania tzw. głodowych emerytur. Corocznie zwiększająca się skala tego zjawiska uwypukli się radykalnie po 2040 roku, kiedy to w polskim systemie emerytalnym będą już wypłacane tylko emerytury z nowego systemu, opartego na zdefiniowanej składce.

Z przeprowadzonego badania wynika, że:

- ▶ Źródła wiedzy pracodawców o PPK to specjalistyczne szkolenia, materiały marketingowe oraz akty prawne, ale część pracodawców (w sumie aż 26% wskazań) wskazywała na mało wiarygodne źródła informacji, takie jak współpracownicy, prasa ogólna, ulotki, reklamy, media społecznościowe czy blogi/vlogi poruszające tematykę programu PPK.
- ▶ Źródła wiedzy pracowników o PPK to pracodawcy, prasa finansowa, prasa ogólna i akty prawne. A mniej rzetelne źródła wiedzy o PPK to współpracownicy, rodzina, znajomi, specjalistyczne blogi/vlogi, radio i telewizja, media społecznościowe, fora dyskusyjne oraz reklama i ulotki (w sumie 37% wskazań).
- ▶ Pracodawcy, wyrażając opinię na temat zakresu swojej niewiedzy o PPK, której uzupełnienia należy szukać u doradców finansowych, najczęściej wskazywali na bieżące zagadnienia finansowe związane z funkcjonowaniem PPK, czyli na wielkość zgromadzonych aktywów, wysokość pobranej opłaty za zarządzanie, sumę wpłat dokonanych przez nich do PPK i zwrotu z inwestycji. Co ważne, respondenci mniej interesowali się wiedzą specjalistyczną związaną z PPK, przykładowo zmianami prawnymi czy zmianami zachodzącymi na rynku PPK.

- ▶ Pracodawcy, odpowiadając na pytanie o skojarzenia związane z PPK, najczęściej wskazywali, że są to pieniądze potencjalnie zabierane przez państwo oraz że jest to trzeci dobrowolny filar ubezpieczenia emerytalnego, a także że jest to wkład pracodawcy w oszczędności emerytalne pracownika i kolejne obciążenie budżetu domowego.
- ▶ Pracownicy, odpowiadając na pytanie o istotne cechy PPK, najczęściej podawali, że najważniejsze cechy PPK to finansowanie przez państwo, pracodawców i uczestników planu, dobrowolność przystąpienia i możliwość wystąpienia w każdym momencie oraz powitalna wpłata, zarządzanie finansami przez zewnętrzną instytucję finansową, automatyczny zapis i wysokość składki opłacanej przez pracodawcę.
- ▶ Pracodawcy wyrazili opinię, że istnieje potrzeba doksztalcania pracowników w zakresie wiedzy o PPK (ponad połowa wskazań), ale aż ¼ z nich uważa, że nie ma takiej potrzeby, a co piąty nie ma zdania na ten temat. Sami zaś pracownicy nie są zainteresowani uczestniczeniem w szkoleniach zwiększających ich wiedzę o finansach osobistych organizowanych przez pracodawców (prawie połowa wskazań), jedynie co czwarty badany wyraził zainteresowanie.

Wprowadzenie kolejnego elementu III filaru emerytalnego w postaci Pracowniczych Planów Kapitałowych nie budzi większego zainteresowania właśnie z powodu wskazanych powyżej determinantów. Bez dogłębnej wiedzy o systemie, o możliwościach, a wręcz konieczności zabezpieczenia sobie spokojnej emerytury gwarantującej chociażby minimum egzystencji wdrażanie kolejnych możliwości nie zagwarantuje, że społeczeństwo będzie podejmowało racjonalne działania w tym zakresie.

Bibliografia

- Ameriks, J., Caplin, A., & Leahy, J. (2003). Wealth Accumulation and the Propensity to Plan. *Quarterly Journal of Economics*, 68, 1007–1047.
- Bielawska, K. (2019). Economic activity of Polish pensioners in light of quantitative research. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 14(1), 149–165. <https://doi.org/10.24136/eq.2019.007>
- Błaszczak, Ł. (2020). Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza skuteczności. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 7(13), 10.
- Dawidowicz, D. (2020). An Initial Assessment of Employee Capital Plans. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 64(7), 5–17. <https://doi.org/10.15611/pn.2020.7.01>

- Dula, D., Garbiec, R., Karczewska, A., Skibiński, A., Szajt, M., Szymczyk, K., & Zawada, M. (2022). *Analiza i diagnoza postrzegania PPK. Raport z badania*. Mentor.
- Fandrejewska-Tomczyk, A. (2017). *Pracownicze programy kapitałowe. Ratunek przed wtórnym ubóstwem polskich emerytów*, 1–14. Warsaw Enterprise Institute.
- Greenwald, M., Kapteyn, A., Mitchell, O.S., & Schneider, L. (2010). *What Do People Know about Social Security?* Financial Literacy Center.
- Jarocińska, E., & Ruzik-Sierdzińska, A. (2016). The impact of pension system reform on projected old-age income: the case of Poland. *CASE Network Studies & Analyses*, 482, 1–28.
- Jedynak, T. (2022). Does the Formulation of the Decision Problem Affect Retirement?—Framing Effect and Planned Retirement Age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 2–3.
- Kuciński, K. (2021). Od niewiedzy do wiedzy i z powrotem. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 61(3), 103. <https://doi.org/10.33119/EEIM.2021.61>
- Lusardi, A., & Mitchell, O.S. (2007a). Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54, 205–224.
- Lusardi, A., & Mitchell, O.S. (2007b). Financial Literacy and Retirement Planning: New Evidence from the RAND American Life Panel. *NBER Working Paper*.
- Lusardi, A., & Mitchell, O.S. (2007c). Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education. *CFS Working Paper*.
- Lusardi, A., & Mitchell, O.S. (2009). How Ordinary Consumers Make Complex Economic Decisions: Financial Literacy and Retirement Readiness. *NBER Working Paper*.
- Majewski, P. (2020). Ryzyko nieświadomości w ubezpieczeniach społecznych w kontekście edukacji ekonomicznej i zaufania do instytucji finansowych. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, 3, 57–77.
- Małecki, G. (2021). Sokrates i drogowcy. *Pani*, styczeń.
- Parlińska, A., & Rudyk, V. (2019). Development of national pension systems in Ukraine and Poland. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 18(2), 79–85. <https://doi.org/10.22630/ASPE.2019.18.2.21>
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju RP do roku 2020 (z perspektywą rozwoju do 2030 r.). (2017). <https://www.gov.pl/web/ia/strategia-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju-do-roku-2020-z-perspektywa-do-2030-r--sor>
- Szczepański, M., & Kołodziejczyk, K. (2021). A Change in Management Perspective on the Implementation of the Employee Capital Plans in Poland. *European Research Studies Journal*, XXIV(5), 758–771. <https://doi.org/10.35808/ersj/2764>
- Trainor, W.J. Jr. (2014). Assessing KiwiSaver fund providers. *New Zealand Journal of Applied Business Research*, 12(2), 1–16.
- Ustawa. (2018). Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. (2018). Dz.U. 2018, poz. 2215.
- Uścińska, G., Berrachal, K., & Kołek, A. (2016). Przegląd emerytalny 2016 – bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności. *Polityka Społeczna*, 1, 2–16.
- Ząbkowicz, A. (2016). A paradox of reforming pensions in Poland. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 11(3), 585–602.

Ignorance as a Determinant of Participation in Employee Capital Plans (PPK)

Abstract. The knowledge of Employee Capital Plans introduced in 2018 as an element of the third pillar of the pension system, is rather limited in the Polish society despite their

quasi-mandatory nature. When deciding to join the plan, the majority of PPK participants do not have sufficient knowledge about the functioning of the Polish pension system, its conditions, available solutions or their financial future in old age. This article presents results of two online questionnaire surveys conducted in 2022 among employers (creators of PPK) and employees about their motivations for joining PPK, factors influencing their decision and their prospects in this regard. It was found that decisions to join PPK were largely based on fragmentary knowledge about the plan, opinions of other people (not necessarily experts in this field) or were motivated by the prospect of additional payments from the state and contributions paid by the employer.

Keywords: Employee Capital Plans, ignorance, employers, participants of the system

