

ROMAN GARBIEC

Politechnika Częstochowska

Wydział Zarządzania

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

e-mail: roman.garbiec@pcz.pl

Opinie uczestników na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce

Streszczenie. Wiedza Polaków o nowym systemie emerytalnym jest znikoma. Niewiele osób zdaje sobie sprawę, że emerytury publiczne będą na poziomie niezabezpieczającym przeżycia osobom starszym. Istniejącego stanu wiedzy polskiego społeczeństwa na ten temat nie zmieniają w sposób istotny żadne podejmowane od 2004 roku działania reformujące system, w tym także decyzja o wprowadzeniu w Polsce Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), będących elementem III filaru emerytalnego. Niniejszy artykuł prezentuje opinie uczestników (pracowników) na temat funkcjonowania PPK, zebrane w badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród 821 pracowników, którzy podjęli decyzję o uczestniczeniu w planie. Jak wynika z ankiety, propozycja PPK spotyka się z ambiwalentnym przyjęciem, ze względu na błędy w propagowaniu zachęt do przystąpienia i dostrzegane przez respondentów wady wprowadzonego rozwiązania.

Słowa kluczowe: Pracowniczy Plan Kapitałowy, PPK, trzeci filar emerytalny, uczestnicy, wady i zalety

<https://doi.org/10.58683/dnswsb.604>

1. Wstęp

Reforma polskiego systemu emerytalnego w 1999 roku stanowiła fragment przebudowy całego systemu ubezpieczeń społecznych. Dotychczasowa reorganizacja systemu ubezpieczeń nie była kompleksowa, a przyjęte rozwiązania nadal budzą wątpliwości. Wątpliwości te to przede wszystkim obniżenie efektywności finansowej systemu oraz pauperyzacja przyszłych pokoleń emerytów. Podjęwane działania sanacyjne w zakresie finansowania bytu starszego pokolenia i tworzenie kolejnych składowych III filaru emerytalnego, takich jak Indywidualne Konta Emerytalne, Indywidualne Konta Zabezpieczenia Społecznego, Pracownicze Programy Emerytalne, nie gwarantują spokojnej starości. W 2017 roku wprowadzono

do systemu kolejny element III filaru, tzn. Pracownicze Plany Kapitałowe, które w pierwotnym zamyśle miały zastąpić Otwarte Fundusze Emerytalne, przewidziane do stopniowej likwidacji. Obecnie wobec braku tej likwidacji rozwiązanie to stanowi element III filaru mający za zadanie wesprzeć finansowo osoby przechodzące na emeryturę.

W związku z wprowadzeniem tego nowego rozwiązania systemowego prowadzone są obecnie badania monitorujące funkcjonowanie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Badania te obejmują zarówno analizy postaw i decyzji uczestników programu, jak i podmiotów je konstytuujących.

Niniejszy artykuł prezentuje opinie pracowników na temat funkcjonowania tego rozwiązania w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. W przeprowadzonym badaniu zastosowano kwestionariusz ankiety skierowany zarówno do uczestników programu (pracowników), jak i kreatorów (pracodawców). Badanie pracowników obejmowało między innymi czynniki motywujące do udziału w programie, wady i zalety programu, możliwości zmian w programie oraz ogólną ocenę funkcjonowania PPK.

Jako problemy badawcze sformułowano następujące pytania:

- ▶ Jakie działania motywujące podejmowano przy zachęcaniu uczestników do przystąpienia do PPK?
- ▶ Jakie wady i zalety PPK dostrzegają jego uczestnicy?
- ▶ Jakie działania należy podjąć, by zwiększyć populację uczestników PPK w Polsce?

Jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankiety.

2. Konstrukcja systemów emerytalnych

Starzenie się społeczeństwa jest wyzwaniem dla współczesnych systemów ekonomicznych i politycznych. Często podkreśla się, że głównym efektem tego procesu demograficznego będzie wzrost publicznych wydatków na system zabezpieczenia społecznego (co spowodowane jest zarówno większą liczbą emerytur, jak i większymi kosztami na ochronę zdrowia). Wyniki analiz pozwalają stwierdzić, że większość zbadanych osób posiadających zabezpieczenie materialne była świadoma potrzeby samofinansowania okresu starości. Jednak wielość powodów gromadzenia majątku wskazuje, że świadomość ta nie wyznacza kierunku powszechnie podejmowanych działań w zakresie decyzji finansowych (Perek-Białas, 2017, s. 76–77, 81).

Dopiero niedawno ubezpieczenia społeczne i prywatne emerytury zaczęto postrzegać łącznie jako całościowy pakiet świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Prywatne i publiczne programy emerytalne po II wojnie światowej wprowadzone zostały w niewielu krajach i tylko dla części ubezpieczonych, przy tym prywatne emerytury zaczęły być w kolejnych latach stopniowo rozszerzane na prawie wszystkich pracowników, np. we Francji i Szwecji. Pod koniec lat pięćdziesiątych XX wieku powszechne ryczałtowe świadczenia emerytalne zostały uznane za niewystarczające w niektórych krajach, co spowodowało, że kraje te, np. Kanada, Dania, Finlandia, Norwegia i Szwecja, dodały II filar emerytalny związany z zarobkami. Jednak państwa takie jak Austria, Francja, Republika Federalna Niemiec i Włochy nadal miały jednofilarowe składkowe systemy emerytalne zależne od dochodów (por. Horlick, 1987, s. 15–17). Dalszy rozwój systemów emerytalnych w kolejnych latach doprowadził do istotnych zmian w tym zakresie. W XXI wieku rozwój systemów emerytalnych skierował się w stronę prywatyzacji i urynkowienia, szczególnie po ogłoszeniu programów reform emerytalnych Banku Światowego z 1994 roku. W rezultacie obserwujemy aktualnie rosnący udział prywatnych funduszy emerytalnych w systemach emerytalnych oraz przejście od systemów o zdefiniowanym świadczeniu (DB) do systemów o zdefiniowanej składce (DC), które generalnie nakładają większe ryzyko związane ze starością na ubezpieczonych. Jednak prywatyzacja emerytur doprowadziła do nowych nierówności społecznych i zagrożeń bezpieczeństwa finansowego obywateli, skłaniając również do wezwań do „regulacji socjalnej”, gwarantującej minimalny poziom świadczeń¹. Przejawem zastosowania regulacji socjalnej może być wprowadzenie minimalnej emerytury lub tzw. emerytury obywatelskiej².

3. Prywatne Plany Emerytalne w systemach emerytalnych Unii Europejskiej

Obecnie większość systemów emerytalnych w Unii Europejskiej została zorganizowana zgodnie z wielofilarową klasyfikacją zaproponowaną przez Bank Światowy w 1994 roku, która składa się z czterech filarów. Pierwszy filar opiera się na

¹ Więcej na temat regulacji socjalnych stosowanych w ostatnich kilkadziesiąt latach por. Leisering (2011, 2012), Mabbett (2011, 2012), Benish i in. (2017, s. 313–330).

² Emerytury obywatelskie stosowane są obecnie w modelu skandynawskim polityki społecznej, gdzie prawo do minimalnego świadczenia mają obywatele lub rezydenci (czyli osoby niebędące obywatelami danego państwa, ale stale tam zamieszkujące przez określony prawem okres) danego kraju niezależnie od tego, czy płacą składki, czy nie (por. Garbiec, 2022, s. 54).

publicznym systemie emerytalnym regulowanym przez każdy kraj zgodnie z jego danymi makroekonomicznymi. Drugi filar opiera się na pracowniczym programie emerytalnym, który jest powiązany z życiem zawodowym każdego pracownika, tak jak zostało to określone w umowach o pracę. Trzeci filar opiera się na indywidualnych postanowieniach niezwiązanych z wykonywanym zawodem, opartych na zdolności ekonomicznej każdego pracownika do zapłaty. W zależności od etapu rozwoju swoich systemów emerytalnych państwa członkowskie UE zdecydowały się na reformy strukturalne o różnych poziomach, charakterze i wielkości, próbując poprawić efektywność systemów i zapewnić ich trwałość w dłuższym okresie. Możemy je podzielić następująco:

1. Kraje o słabiej rozwiniętych prywatnych systemach emerytalnych, które nie zamierzają zmieniać struktury, choć wykazały trend w tym zakresie. Bardzo blisko tej grupy znajdują się trzy kraje europejskie: Hiszpania, Grecja i Francja.
2. Kraje z dobrze rozwiniętymi prywatnymi systemami emerytalnymi, które zawsze opierały się na prywatnych systemach. Tymi krajami są Dania, Holandia i Wielka Brytania.
3. Kraje z publicznymi systemami emerytalnymi repartycyjnymi, które przeprowadziły odpowiednią reformę, włączając drugi filar, jako de facto obowiązkowy. W tej grupie krajów są Bułgaria, Estonia, Łotwa, Litwa, Węgry, Polska, Rumunia i Słowacja.
4. Kraje z nie kapitałowymi, ale tradycyjnymi systemami ubezpieczeń społecznych, czasami wraz z minimalnym świadczeniem z ubezpieczenia społecznego. Ta grupa krajów przyjęła już całkowicie prywatny system emerytalny. W tej grupie znajdują się Niemcy, Austria i Włochy.

W wielu państwach UE funkcjonują prywatne plany emerytalne. Systemy obejmujące plany emerytalne składają się z trzech elementów. Pierwszy element, który finansuje publiczny filar emerytalny w całości wypłacany przez stosowną organizację, powołaną w tym celu we wszystkich krajach, pochodzących ze składek na ubezpieczenie społeczne płaconych przez uczestników na tę organizację publicznego systemu emerytalnego. Komponent ten ma zastosowanie w krajach takich jak Bułgaria, Estonia, Litwa, Łotwa, Węgry, Polska, Rumunia i Słowacja. Drugi składnik emerytury, ustalony w umowach o pracę, zwany także emeryturami pracowniczymi, jest powszechny w krajach takich jak Bułgaria, Polska i Słowenia. Trzeci element w rzeczywistości jest indywidualnym kontem, używanym przez zarejestrowanych członków. Większość uczestników tego konta jest zatrudniona, jednak możliwe jest również członkostwo zbiorowe poprzez związki

lub stowarzyszenia. Uczestnictwo w tym komponencie jest opcjonalne i występuje w następujących krajach: Czechy, Łotwa, Rumunia i Słowacja.

Kraje członkowskie UE miały różne fazy wdrażania prywatnych składników emerytalnych, są więc albo w fazie akumulacji wymaganych składek, albo już w trakcie wypłaty świadczeń. Istnieją również różne sposoby zarządzania aktywami prywatnych funduszy emerytalnych w UE, a dokładniej strategię ich inwestowania poprzez narzucanie określonych mechanizmów gwarancyjnych. Tradycyjnie zarządzanie europejskimi funduszami emerytalnymi ściśle opiera się na inwestycjach w obligacje krajowe, gdyż w wielu krajach, szczególnie w Hiszpanii, Niemczech i Francji, panował brak zaufania do inwestycji międzynarodowych, na przykład ze względu na obawy dotyczące ryzyka walutowego, płynności i braku informacji. Chociaż Unia Europejska ustanowiła już kompleksowy zestaw zasad ostrożnościowych dla banków, firm ubezpieczeniowych, firm inwestycyjnych i funduszy inwestycyjnych, organizacje funduszy emerytalnych pozostały jedyną dużą organizacją finansową, która jest regulowana wyłącznie na szczeblu krajowym. Ale nawet jeśli nie ma wspólnych zasad ostrożnościowych, obowiązujących we wszystkich państwach członkowskich UE, można kontrolować fundusze emerytalne, które podlegają autoryzacji lub zatwierdzeniu przez właściwy organ nadzorczy. Te fundusze mogą być kontrolowane przez ustanowienie zestawu kryteriów nadzoru lub zatwierdzania funduszy, według takich kryteriów jak forma prawna funduszy i kompetencje administratora (Cristea & Thalassinou, 2016, s. 110–115).

Ciekawą inicjatywą w zakresie dobrowolnych planów emerytalnych było stworzenie w ostatnich latach w Brukseli opracowania wspólnego dla Unii produktu emerytalnego. Ogólnoeuropejski Produkt Emerytalny (PEPP) to dobrowolny indywidualny program emerytalny, który ma zaoferować konsumentom nową ogólnoeuropejską opcję oszczędzania na emeryturę. Ten nowy typ produktu ubezpieczeniowego ma na celu zapewnienie oszczędzającym większego wyboru i zagwarantowanie im bardziej konkurencyjnych produktów, przy jednoczesnym zapewnieniu silnej ochrony konsumentów. Może być oferowany przez wielu dostawców usług finansowych, takich jak firmy ubezpieczeniowe, podmioty zarządzające aktywami, banki, niektóre firmy inwestycyjne i niektóre pracownicze fundusze emerytalne. Rozporządzenie w tej sprawie tworzy podstawy prawne paneuropejskiego rynku indywidualnych emerytur, zapewniając standaryzację podstawowych cech produktu, takich jak wymogi przejrzystości, zasady inwestowania, prawo zamiany i rodzaj opcji inwestycyjnych. Zapewni to wystarczającą ochronę konsumentów, a jednocześnie będzie wystarczająco elastyczne, aby umożliwić różnym dostawcom dostosowanie produktów do ich modelu biznesowego. PEPP ma na celu pomoc w rozwiązywaniu problemów demograficznych

związanych ze starzeniem się społeczeństwa i zlikwidowaniu luki emerytalnej w UE. Obecnie tylko 27% Europejczyków w wieku od 25 do 59 lat uczestniczy w tego typu rozwiązaniach emerytalnych. PEPP zaoferuje wszystkim obywatelom UE dodatkową możliwość oszczędzania na emeryturę. Ponadto bardziej rozwinięty rynek emerytur osobistych w UE spowoduje skierowanie większej ilości oszczędności na inwestycje długoterminowe oraz zwiększy głębokość, płynność i wydajność rynków kapitałowych. Ostatecznie rozwiązanie to ma przyczynić się do wspierania wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy w UE oraz do rozwoju unii rynków kapitałowych. PEPP nie stanowi alternatywy dla emerytur państwowych i pracowniczych, jest produktem dobrowolnym, mającym na celu zaoferowanie obywatelom dodatkowej możliwości oszczędzania na emeryturę podczas odkładania pieniędzy na starość. PEPP uzupełni istniejące publiczne i pracownicze systemy emerytalne, a także krajowe prywatne programy emerytalne (European Commission, 2019).

4. Pracownicze Plany Kapitałowe w Polsce

Funkcjonowanie systemu emerytalnego w Polsce od wielu lat stanowi zagadnienie wielokrotnie analizowane zarówno z punktu widzenia zmian demograficznych, jak i efektywności finansowej systemu. Zmiany demograficzne to jedno z największych wyzwań społecznych stojących przed krajami rozwiniętymi. Funkcjonowanie systemów zabezpieczeń emerytalnych jest obszarem, w którym szczególnie widoczne są konsekwencje zachodzących zmian. Dlatego też w ostatnich latach, zarówno w debacie publicznej, jak i dyskursie naukowym, coraz częściej podnoszona jest kwestia systemów emerytalnych (por. Jedynak, 2022, s. 1–2), a zwłaszcza ich efektywności i adekwatności. Na efektywność funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce zwracano już wielokrotnie uwagę (por. Fandrejewska-Tomczyk, 2017, s. 1–14; Garbiec, 2013). A wdrożone zmiany systemowe i parametryczne nie tylko nie poprawiły tej efektywności, a wręcz ją obniżyły (por. Garbiec, 2022, s. 49–50).

5. Opinie uczestników na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych

W badaniu ankietowym dotyczącym opinii na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) wzięło udział 821 pracowników oraz 134 pracodawców. Do realizacji badania wykorzystano dwa osobne kwestionariusze ankiety

w wersji elektronicznej: jeden przeznaczony dla pracowników, składający się z 20 pytań merytorycznych oraz metryczki, i drugi skierowany do pracodawców, zawierający 24 pytania. Badanie przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2022 roku. Zakres badania podzielony został na dwa główne działy: dla pracodawców i pracowników. Wyniki i analiza dotycząca pracodawców zostaną zaprezentowane w innym opracowaniu.

Wśród uczestników badania ankietowego dotyczącego opinii pracowników na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) 60% stanowiły kobiety, a 35% mężczyźni (5% badanych odmówiło odpowiedzi na pytanie dotyczące płci). Najwięcej osób biorących udział w badaniu miało od 36 do 55 lat (69%), 22% ankietowanych to osoby w wieku od 26 do 35 lat, 7% miało powyżej 55 lat, a 2% osoby, które nie ukończyły 26 lat. Znacząca większość badanych deklarowała wykształcenie wyższe — 82% wyższe zawodowe, 13% wyższe magisterskie. Zaledwie 5% respondentów — wykształcenie średnie. Respondenci w większości zamieszkiwali miasta (70% badanych). Spośród mieszkańców miast dominowały osoby zamieszkujące te największe powyżej 100 tys. mieszkańców (aż 43%). W dalszej kolejności byli to mieszkańcy średnich miast od 20 do 100 tys. mieszkańców — stanowili oni 23% badanych. Natomiast 11% badanych mieszkało w miastach do 20 tys. mieszkańców. Znacząca większość, bo aż 94% respondentów, deklarowała zatrudnienie w sektorze publicznym. Pozostałe 6% to pracownicy sektora prywatnego. Zaledwie 2 osoby (0,2%) to pracownicy sektora non-profit. Trzy czwarte respondentów to osoby niepełniące w organizacji funkcji kierowniczych, 19% stanowili kierownicy niższego szczebla, pozostałe 6% miało stanowisko kierownicze wyższego szczebla (Dula i in., 2022, s. 4–12)³.

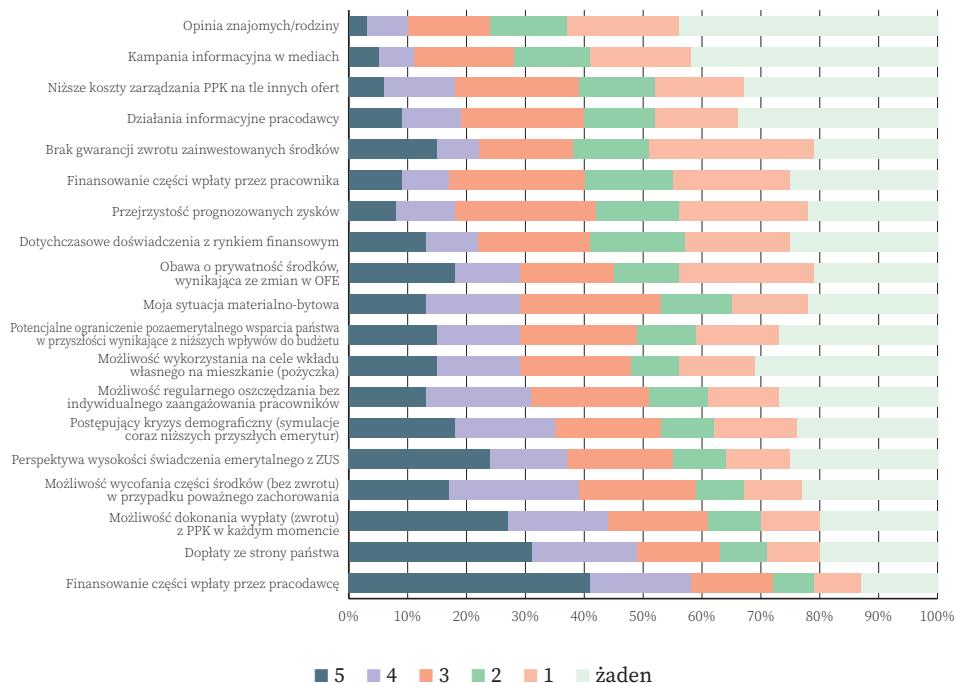
5.1. Czynniki motywujące pracowników do udziału w PPK

Jednym z podstawowych zagadnień w przeprowadzonym badaniu było znalezienie odpowiedzi na pytanie, co i w jakim zakresie miało wpływ na podejmowanie decyzji o uczestnictwie w planie. Rys. 1 przedstawia siłę wpływu wskazanych czynników na motywację o udziale lub rezygnacji z PPK.

Z ankiety wynika, że czynnikami mającymi decydujący wpływ na przystąpienie do PPK są: finansowanie części wpłat przez pracodawcę (58%) i dopłaty ze strony państwa (49%), kolejnym motywatorem jest możliwość dokonania wypłaty (zwrotu) z PPK w każdym momencie (44%). Czynniki negatywnie wpływające na motywację przystąpienia do PPK to: brak gwarancji zwrotu zainwestowanych środków

³ Ze względu na skalę opracowania charakterystyka badanej grupy przedstawiona jest jedynie w formie syntetycznej, bez prezentacji stosownych wykresów i rysunków.

(41%) oraz finansowanie części wpłaty przez pracownika (36%). Kolejnymi negatywnymi motywatorami są: przejrzystość prognozowanych zysków (35%) i dotychczasowe doświadczenie z rynkiem finansowym (34%). Jako czynniki niemające wpływu na motywację do udziału w PPK lub rezygnację z niego wskazywane były: opinia znajomych/rodziny (44%) i kampania informacyjna (42%). Kolejne czynniki ignorowane przez uczestników to niższe koszty zarządzania PPK na tle innych ofert (33%) oraz działania informacyjne pracodawcy, w tym działu kadr (33%)⁴.



Rys. 1. Motywacja pracowników przy podejmowaniu decyzji o uczestnictwie w PPK

Legenda: 5 – zdecydowanie pozytywny, 1 – zdecydowanie negatywny, 0 – żaden.

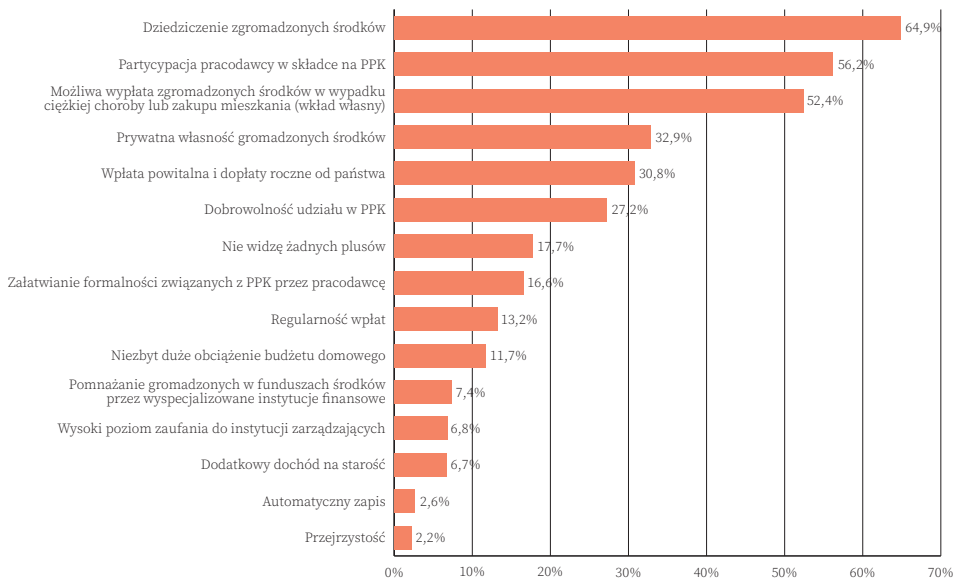
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 36)

5.2. Ocena Pracowniczych Planów Kapitałowych

Po kilkuletnim okresie funkcjonowania PPK szczególnie istotne są opinie uczestników programu odnośnie do ich zalet i wad. Wśród zalet udziału w Pracowniczych Planach Kapitałowych (rys. 2) biorący udział w badaniu wskazywali na: dziedziczenie zgromadzonych środków, partycypację pracodawcy w składce na

⁴ Więcej na temat motywatorów uczestnictwa w PPK por. Dula i in. (2022, s. 36–38).

PPK, możliwość wypłaty zgromadzonych środków w wypadku ciężkiej choroby lub zakupu mieszkania, prywatną własność gromadzonych środków, wpłatę powitalną i dopłaty roczne od państwa, dobrowolność udziału w PPK, załatwianie formalności związanych z PPK przez pracodawcę, regularność wpłat, niezbyt duże obciążenie budżetu domowego, pomnażanie gromadzonych w funduszach środków przez wyspecjalizowane instytucje finansowe, wysoki poziom zaufania do instytucji zarządzających, dodatkowy dochód na starość, automatyczny zapis, przejrzystość przepisów i procedur postępowania.

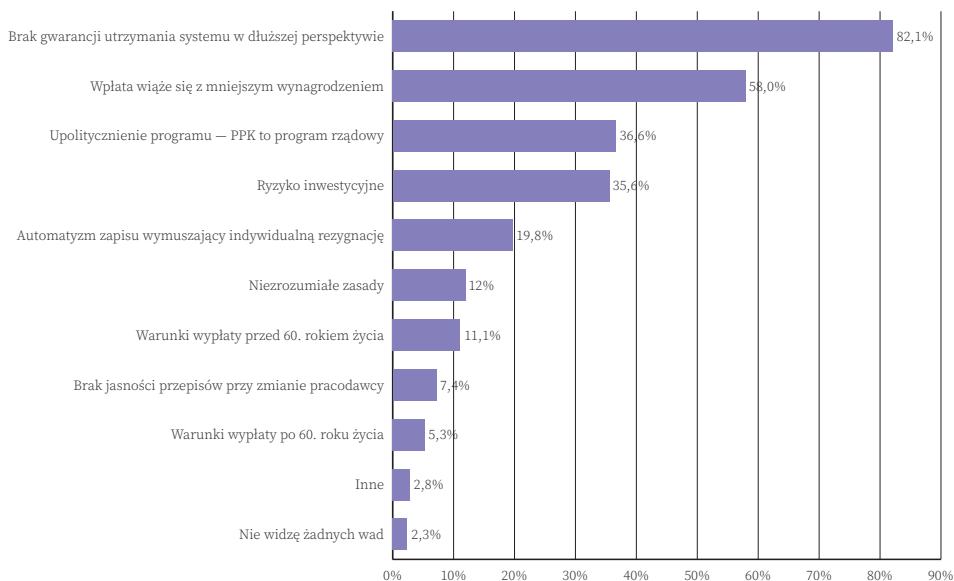


Rys. 2. Zalety udziału w Pracowniczych Planach Kapitałowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 47)

Najważniejszymi zaletami PPK zdaniem respondentów, gdzie wartości zmienionych przekraczały 50%, były: dziedziczenie zgromadzonych środków (64,9%), partycypacja pracodawcy w składce na PPK (56,2%), możliwość wypłaty zgromadzonych środków w wypadku ciężkiej choroby lub zakupu mieszkania (52,4%). Kolejnymi, już znacznie mniej docenianymi zaletami PPK, były: prywatna własność środków (32,9%) i udział państwa w finansowaniu składek (30,9%). Na końcu zalet wskazywano przejrzystość przepisów i zastosowanych rozwiązań (2,2%) oraz automatyczny zapis do planu (2,6%).

Respondenci wskazali w badaniu najczęstsze wady zaproponowanego rozwiązania, dane na ten temat prezentuje rys. 3.



Rys. 3. Wady Pracowniczych Planów Kapitałowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 43)

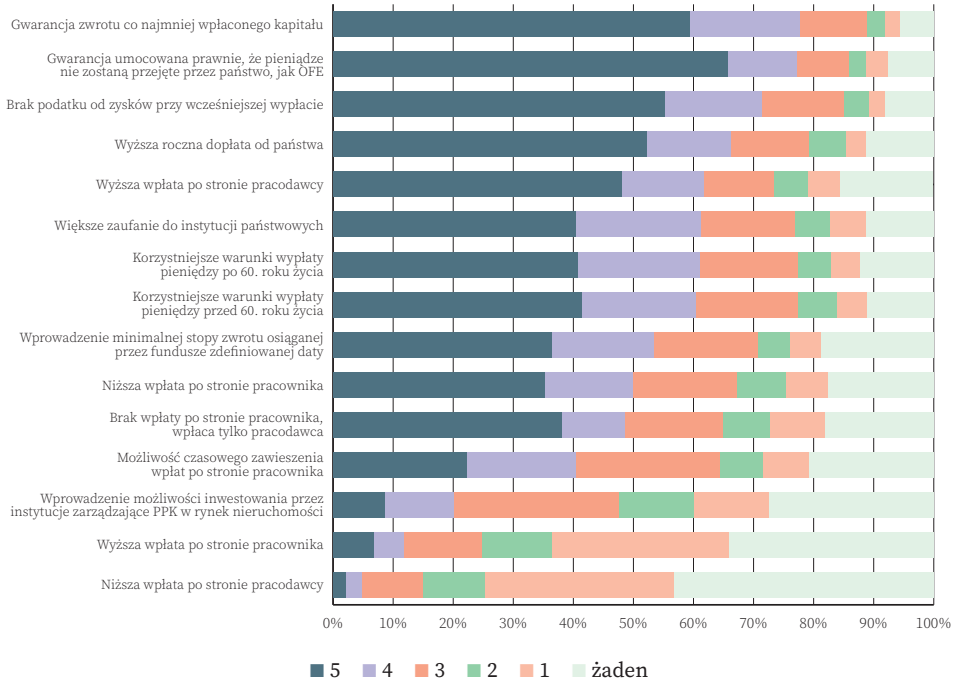
Podstawową wadą wskazaną w badaniu jest wątpliwość respondentów co do dalszej przyszłości programu w postaci braku gwarancji ze strony państwa (82,1%) i obniżenie wysokości dotychczasowego wynagrodzenia (58%) oraz upolitycznienie programu (36,6%), a także ryzyko inwestycyjne (35,6%). Reasumując, respondenci w oparciu o swoją wiedzę i doświadczenia (np. zmian w zakresie OFE) uważają, że istnieje zagrożenie dla jego dalszego funkcjonowania.

5.3. Propozycje zmian w Pracowniczych Planach Kapitałowych

Poglądy respondentów na temat zmian koniecznych do wprowadzenia w funkcjonowaniu PPK prezentuje rys. 4.

Podstawową zmianą postulowaną przez uczestników, poprawiającą efektywność funkcjonowania i motywującą do poszerzenia kręgu uczestników PPK, jest gwarancja zwrotu co najmniej wpłaconego kapitału (78%) oraz gwarancja, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo jak w OFE (77%), co świadczy o gruntownym braku zaufania do tego nowego elementu zabezpieczenia własnej starości. Kolejną kwestią wskazaną przez respondentów jest problem podwójnego opodatkowania (środki przekazane w formie wpłat są już wcześniej opodatkowane, a dodatkowo stosowany jest tzw. podatek Belki – 71% wskazań). Badani wskazywali też na zbyt niskie dopłaty ze strony państwa jako zachęty do uczestnictwa

w planie (66%) oraz wprowadzenie możliwości inwestowania środków na rynku nieruchomości (25%).



Rys. 4. Zmiany niezbędne w dalszym funkcjonowaniu PPK

Legenda: 5 – zdecydowanie pozytywnie, 1 – zdecydowanie negatywnie, 0 – nie mam zdania.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Dula i in. (2022, s. 44)

6. Podsumowanie

Przeprowadzenie w 1999 roku reformy polskiego systemu emerytalnego skupiło się przede wszystkim na zmianach w systemie emerytalnym i wypadkowym. Wdrożone zmiany w systemie emerytalnym, polegające przede wszystkim na zamianie systemu ze zdefiniowanym świadczeniem na system ze zdefiniowaną składką, spowodowały, że kolejne pokolenie świadczeniobiorców (a przynajmniej większość z nich) w Polsce będzie otrzymywało głodowe emerytury, niepozwalające przeżyć do kolejnej wypłaty świadczenia bez wsparcia państwa. W związku z tym wprowadzane są z większym lub mniejszym powodzeniem kolejne zmiany w systemie emerytalnym, by tych głodowych emerytur było mniej, czego przykładem są m.in. Pracownicze Plany Kapitałowe, mające wesprzeć finansowo osoby

starsze po przejściu na emeryturę. Jak wynika z badania przeprowadzonego na grupie uczestników PPK, propozycja ta spotyka się z ambiwalentnym przyjęciem, ze względu na błędy w propagowaniu zachęt do przystąpienia i dostrzegane przez respondentów wady wprowadzonego rozwiązania.

Czynnikami mającymi pozytywny wpływ na przystąpienie do PPK są: finansowanie części wpłat przez pracodawcę, dopłaty ze strony państwa, możliwość dokonania wypłaty (zwrotu) z PPK w każdym momencie. Czynniki negatywnie wpływającymi na motywację udziału w PPK są: brak gwarancji zwrotu zainwestowanych środków oraz finansowanie części wpłaty przez pracownika, nieprzejrzystość prognozowanych zysków i dotychczasowe doświadczenie z rynkiem finansowym.

Najważniejszymi zaletami PPK zdaniem respondentów były: dziedziczenie zgromadzonych środków, partycypacja pracodawcy w składce na PPK, możliwość wypłaty zgromadzonych środków w wypadku ciężkiej choroby lub zakupu mieszkania. Podstawową wadę wskazaną w badaniu stanowi wątpliwość respondentów co do dalszej przyszłości programu w postaci braku gwarancji ze strony państwa i obniżenie wysokości dotychczasowego wynagrodzenia, a także upolitycznienie programu i ryzyko inwestycyjne.

Podstawową zmianą postulowaną przez uczestników jest gwarancja zwrotu co najmniej wpłaconego kapitału oraz gwarancja, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo, jak w przypadku OFE. Ponadto problemem dla respondentów jest podwójne opodatkowanie. Badani wskazywali też na zbyt niskie dopłaty ze strony państwa jako zachęty do uczestnictwa w planie oraz wprowadzenie możliwości inwestowania środków na rynku nieruchomości.

Analiza wyników badania wskazuje na konieczność wprowadzenia dalszych zmian w funkcjonowaniu PPK oraz przede wszystkim pogłębionej analizy i znalezienia rozwiązań w zakresie zapobiegania pauperyzacji emerytów pobierających świadczenia tylko z nowego systemu emerytalnego w Polsce.

Wprowadzanie kolejnych form dodatkowego ubezpieczenia w systemie emerytalnym nie powinno się traktować jako remedium na rozwiązanie problemów finansowych polskiego systemu emerytalnego, bo ze względu na niski w porównaniu do innych państw UE poziom osiąganych dochodów polskie społeczeństwo nie będzie zainteresowane tymi rozwiązaniami. Racjonalnym rozwiązaniem tych prognozowanych problemów finansowych polskiego systemu emerytalnego winny być zmiany w podstawowym filarze emerytalnym.

Bibliografia

- Benish, A., Haber H., & Eliahou R. (2017). The Regulatory Welfare State in Pension Markets: Mitigating High Charges for Low-Income Savers in the United Kingdom and Israel. *Journal of Social Policy*, 46(2), 313–330. <https://doi.org/10.1017/S0047279416000593>
- European Commission. (2019). Capital Markets Union: Pan-European Personal Pension Product (PEPP) Brussels, April 4, 2019. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_19_1993 (2023.07.15).
- Cristea, M., & Thalassinou, E. (2016). Private pension plans: an important component of the financial market. *International Journal in Economics and Business Administration*, 4(1), 110–115. <http://dx.doi.org/10.35808/ijeba/95>
- Dula, D., Garbiec, R., Karczewska, A., Kukowska, K., Skibiński, A., Szajt, M., Szymczak, K., & Zawada M. (2022), *Analiza i diagnoza postrzegania PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH. Raport z badania. 2022*. Mentor. <https://www.mentor.pl/dokumenty/news/Raport-PPK-2022-ostateczny-z-dn-5.12.2022.pdf>
- Fandrejewska-Tomczyk, A. (2017). *Pracownicze Programy Kapitałowe. Ratunek przed wtórnym ubóstwem polskich emerytów*. Warsaw Enterprises Instytut.
- Garbiec, R. (2013). *Efektywność finansowa publicznego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce po reformie w 1999 roku*. Politechnika Częstochowska.
- Garbiec, R. (2022). Przyszłość systemu emerytalnego w Polsce. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, 98(3), 49–50.
- Horlick, M. (1987). The Relationships Between Public and Private Pension Schemes: An Introductory Overview. *Social Security Bulletin*, 50(7), 15–17.
- 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(4), 1–2. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041977>
- Leisering, L. (2012). Pension privatization in a welfare state environment: socializing private pensions in Germany and the United Kingdom. *Journal of Comparative Social Welfare*, 28(2), 139–151. <https://doi.org/10.1080/17486831.2012.655984>
- Leisering, L. (2011). Transformation of the State: Comparing the New Regulatory State to the Post-War Provider State. W: L. Leisering (red.), *The New Regulatory State*. Palgrave Macmillan.
- Mabbett, D. (2011), The Regulatory Politics of Private Pensions in the UK and Germany. W: L. Leisering (red.), *The New Regulatory State*. Palgrave Macmillan.
- Mabbett, D. (2012), The Ghost in the Machine Pension Risks and Regulatory Responses in the United States and the United Kingdom. *Politics & Society*, 40(1). <https://doi.org/10.1177/0032329211434692>
- Perek-Białas, J. (2017). Zaufanie obywateli do systemu emerytalnego a skłonność do oszczędzania na starość, *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, 2(133), 75–93.

Participants' Opinions on the Functioning of Employee Capital Plans

Abstract. The knowledge of Poles about the new pension system is negligible. Few people realize that public pensions will be at a level that will not ensure survival for the elderly. The reform the system done since 2004 do not significantly change the existing state of knowledge of the Polish society on this subject. Another decision to introduce Employee Capital Plans (PPK) in Poland, which is an element of the third pension pillar, did not improve society's knowledge on this subject. This article presents the opinions of participants

(employees) on the functioning of PPK, where the basis for their specification was a survey conducted among 821 employees who decided to participate in the plan. According to the analysis conducted of PPK participants, this proposal is met with an ambivalent reception due to errors in promoting incentives to join and the defects of the introduced solution perceived by the respondents.

Keywords: Employee Capital Plan, PPK, the third pension pillar, participants, advantages and disadvantages