

BLASKI I CIENIE PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH

RAPORT Z BADANIA #2021



www.mentor.pl



spis treści

Streszczenie	3
Executive summary	4
Wstęp	6
Informacja o badaniu „Blaski i cienie Pracowniczych Planów Kapitałowych”	8
I. Tło badania	10
Jak ewoluowało bazowe zabezpieczenie emerytalne?	11
Jak ewoluowało zakładowe zabezpieczenie emerytalne?	14
Jakie są dodatkowe formy oszczędzania na cele emerytalne w Polsce wspierane przez państwo?	17
Czy Polacy dodatkowo oszczędzają na emeryturę?	19
II. Wyniki Badania	22
Po co Pracownicze Plany Kapitałowe?	23
Skąd powinny pochodzić nasze świadczenia emerytalne i jakie są potrzebne formy zachęt dla pracowników?	24
Jaka może być rola pracodawców w funkcjonowaniu dodatkowych elementów systemu emerytalnego?	28
Jakie podmioty w największym stopniu wpłynęły na wybór instytucji zarządzającej wśród pracodawców prowadzących PPK?	31
Jakie kryteria były kluczowe przy wyborze instytucji zarządzającej PPK?	33
Jaką rolę w wyborze instytucji zarządzającej odgrywają podmioty zewnętrzne?	35
Skąd czerpano informacje przy wdrażaniu PPK?	38
Co było najtrudniejsze w procesie wdrożenia PPK?	41
Co decydowało o udziale pracowników w PPK?	42
Jakie zmiany mogą zwiększyć partycypację pracowników w PPK?	45
III. Wnioski z badania	48
Bibliografia	51

Streszczenie

Wobec zmieniającej się roli państwa w zapewnieniu dochodów na okres starości, w różnych krajach na świecie podejmowane są działania mające na celu wsparcie kolejnych pokoleń w budowaniu oszczędności emerytalnych w programach indywidualnych i grupowych. Marginalny rozwój od czasu wprowadzenia reformy emerytalnej z 1999 r. w Polsce Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE) oraz Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE) i Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) spowodował, że od 2019 r. rozpoczęto sukcesywne wdrażanie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). PPK są planami tworzonymi przez pracodawców (zasadniczo obowiązkowo) i działającymi na zasadzie automatycznego zapisu uczestników.

W maju 2021 r. zakończył się proces wdrażania PPK we wszystkich zobowiązanych do tego podmiotach (sektora prywatnego i publicznego). Postanowiliśmy zatem zbadać, jak pracodawcy oceniają proces wdrażania i funkcjonowania PPK oraz co proponują, aby PPK uatrakcyjnić dla siebie samych oraz dla uczestników. Badanie przeprowadzono na przełomie kwietnia i maja 2021 r. w formie kwestionariusza ankiety do wypełnienia online. Ankietę wypełniło 482 pracodawców reprezentujących podmioty o zróżnicowanych cechach, niemniej jednak jej wyników nie powinno się uogólniać na całą populację pracodawców.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA

Jak wynika z badania, pracodawcy stają się ważnym ogniwem w zabezpieczeniu emerytalnym. Uważają oni, że PPK jest dobrym narzędziem zwiększenia emerytury pracownika, lecz nieliczni (17%) wskazują, że PPK

umożliwia im realizację własnych celów. Odnotowano też znaczną grupę pracodawców nie mających zdania, czy poza PPK widzą potrzebę wprowadzenia innego benefitu o celu emerytalnym (ponad 40%). Pracodawcy wskazali również zmiany, które ich zdaniem uatrakcyjniłyby PPK z ich punktu widzenia, tj. rezygnacja z powtórnego autozapisu, ujednolicenie terminów składania różnych dokumentów czy realizacji operacji finansowych (wpłaty, transfery itp.) oraz możliwość czasowego zawieszenia wpłat do PPK przez pracodawcę.

Pracodawcy wskazali, że pracownicy odegrali wiodącą rolę przy wyborze instytucji zarządzającej PPK, a ich udział w tym procesie oceniony został pozytywnie. Najważniejsze dla wyboru instytucji zarządzającej dla pracodawców okazały się „twarde” kryteria: wyniki inwestycyjne i koszty zarządzania, a najtrudniejszy obszar dotyczył interpretacji przepisów. Pracodawcy są w zdecydowanej większości zadowoleni ze wsparcia udzielanego online: portalu, materiałów i webinarów, a w przyszłości oczekują przede wszystkim informacji o zmianach prawnych i faktycznych na rynku PPK.

Wśród czynników, które zostały wskazane jako mające zdecydowanie negatywny lub raczej negatywny wpływ na udział w PPK były obawa o prywatność środków w PPK, brak gwarancji wysokości wpłaconych środków oraz dotychczasowe doświadczenia pracowników z rynkiem finansowym. Z kolei wśród czynników wpływających pozytywnie na partycypację w PPK, pracodawcy wymieniali przede wszystkim dziedziczenie środków z PPK oraz współfinansowanie programu przez pracodawcę i państwo. Doceniono też możliwość

dokonania w każdym momencie zwrotu środków z PPK. Wśród propozycji uatrakcyjnienia PPK z punktu widzenia pracownika

znalazły się: wprowadzenie gwarancji ochrony kapitału, wprowadzenie minimalnej stopy zwrotu z inwestycji.

REKOMENDACJE

1. Wprowadzenie ułatwień formalnych i uelastycznienia PPK.
2. Publikacja przez KNF cyklicznych informacji dla pracodawców obejmujących istotne zmiany prawne i na rynku PPK oraz kosztów i stóp zwrotu dla poszczególnych subfundszy w odniesieniu do wszystkich instytucji zarządzających PPK.
3. Wprowadzenie w ramach PPK funduszy, które będą zapewniać nieujemną realną stopę zwrotu z inwestycji.

Executive summary



In the light of the changing role of the state in providing income for old age, in various countries around the world, measures are being taken to support the next generations in building retirement savings in individual and group programs. The marginal development, since the 1999 Polish pension reform with subsequent adjustments, of employee pension schemes (PPE) and individual retirement accounts (IKE) as well as individual retirement security accounts (IKZE) has resulted in the successive implementation of employee capital plans (PPK) starting in 2019. PPKs are plans created by employers (essen-

tially mandatory) and operate on the basis of automatic enrollment of participants.

In May 2021, the implementation of PPKs in all obliged entities (private and public sector) was completed. Therefore, we decided to investigate how employers evaluate the process of implementation and functioning of PPK and what they propose to make PPK more attractive for themselves and for participants. The survey was conducted in April/May 2021 in the form of an online survey questionnaire. The survey was completed by 482 employers representing entities with diverse character-

istics, however results of the survey should not be generalized to the entire population of employers.

KEY FINDINGS OF THE SURVEY

According to the survey, employers are becoming an important link in retirement security. They see the PPKs as a good tool to enhance their employees' pensions, but few (17%) indicate that the PPKs enables them to meet their own objectives. There is also a large group of employers who have no opinion on whether they see a need for other old-age pension related benefits in addition to PPK (over 40%). Employers also indicated changes, which in their opinion would make PPK more attractive from their point of view, i.e. resignation from automatic re-enrolment, unification of deadlines for submitting various documents or performing financial operations (payments, transfers, etc.) and a possibility of temporary suspension of payments into PPK by the employer.

Employers indicated that employees played a leading role in the selection of the financial institution managing PPK, and their participation in the process was assessed positively. The most important criteria for employers when selecting a managing institution were investment performance and management costs, while the most difficult area concerned interpretation of regulations (laws). Employers are satisfied with the support provided online: the portal, materials and webinars, and in the future they expect mainly information about legal and factual changes on the PPK market.

Among the factors indicated as having definitely negative or rather negative influence on the participation in the PPK were fear for privacy of the funds in PPK, lack of guarantee

for the amount of funds paid in and previous experience of employees with the financial market. Among the factors positively influencing the participation in PPK, employers mentioned the inheritance of the funds from PPK and co-financing of the program by the employer and the state. They also appreciated the possibility to withdraw funds from PPK at any time. Among the proposals to make PPK more attractive from the employee's point of view in the light of employers opinions were: introduction of the guarantee of capital protection in PPK, introduction of the minimum rate of return on investment.

RECOMMENDATIONS

1. Introducing formal facilitations and making PPK more flexible for employers.
2. Publication of cyclical information for employers by the KNF (Polish Financial Supervisory Authority), covering significant changes in the laws concerning PPKs, as well as costs and rates of return for particular target date funds run within PPKs in relation to all institutions managing PPK
3. Introduction within the framework of PPK new type of funds, which will ensure a non-negative real rate of return on investment.



Wstęp

Obserwowane w naszym społeczeństwie w długim okresie zmiany demograficzne dotyczące osób starszych, koncentrują się wokół dwóch pozytywnych tendencji: wzrostu liczby osób dożywających wieku emerytalnego oraz wydłużania się okresu życia na emeryturze. Jednak właśnie wydłużające się życie i ciągłe zmiany zarówno w systemie emerytalnym, jak i na rynku pracy wywołują obawę o brak środków na zaspokojenie indywidualnych potrzeb w całym okresie po zakończeniu aktywności zawodowej. Obawa ta, charakterystyczna zarówno dla osób młodych, jaki i star-

szych, związana jest ze wzrostem specyficznych potrzeb w momencie, gdy mamy do czynienia z najsilniejszym fizjologicznie procesem starzenia się organizmu, który powoduje systematyczne zmniejszanie się zdolności do pracy zarobkowej, obniża produktywność i ogranicza sprawność¹. Niezbędne do pokrycia tego wzrastającego zapotrzebowania są odpowiednie aktywa lub uprawnienia w istniejących systemach emerytalnych. Jednocześnie, publiczny, czy inaczej bazowy system emerytalny w wielu krajach, również w Polsce, podlega reformom, w wyniku których rola

¹ Brak pieniędzy na starość, utrata sprawności oraz brak dostępu do opieki medycznej znalazły się w TOP10 Mapy ryzyka Polaków (odpowiednio na pozycjach od 5 do 7). Por. PIU (2021), Mapa ryzyka Polaków. Jak ubezpieczyciele odpowiadają na potrzeby społeczeństwa? <https://piu.org.pl/wp-content/uploads/2021/07/Mapa-ryzyka-Polakow-2021.07.12.pdf>



państwa w zabezpieczeniu emerytalnym maleje. Stąd pojawia się pytanie o to, czy i w jakim zakresie pracodawcy powinni włączać się w budowanie odpowiednich rozwiązań, mogących wpływać na poprawę standardu życia na emeryturze dla przyszłych emerytów.

Rozwój dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego, m.in. programów zakładowych, zależy od wielu czynników (Rutecka i in., 2014). Duży wpływ na zakres i znaczenie dodatkowego systemu emerytalnego ma publiczny system emerytalny. W państwach, w których zabezpieczenie emerytalne oferowane przez państwo jest historycznie niskie, zakładowe czy indywidualne plany emerytalne mają duże znaczenie (np. Dania, Holandia, Kanada, Australia). Tam, gdzie zabezpieczenie emerytalne oferowane w ramach systemu publicznego dostarczało relatywnie wysokie świadczenia, dodatkowe systemy emerytalne mają zwykle rolę uzupełniającą (np. Niemcy). W krajach, które przygotowując się do zmiany demograficznej reformują swoje systemy poprzez zmniejszenie zobowiązań systemu publicznego, czyni się starania w kierunku zwiększenia udziału osób aktywnych zawodowo w planach zakładowych lub/i indywidualnych.

Reformą emerytalną w Polsce w 1999 r. wprowadzono nowy sposób obliczania emerytury.

Jej wysokość ściśle zależy od wpłaconych składek oraz przewidywanego okresu życia po rozpoczęciu pobierania emerytury. W konsekwencji tej zmiany i wobec relatywnie niskiego wieku rozpoczęcia pobierania emerytury świadczenia emerytalne stają się coraz niższe w porównaniu do ostatniego wynagrodzenia. Zgodnie z założeniami reformy emerytalnej z 1999 r., Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) miały przyczyniać się do uzupełnienia tej luki i tym samym odgrywać znaczącą rolę w zabezpieczeniu emerytalnym. Jednak ta forma zabezpieczenia emerytalnego nie rozwinęła się w oczekiwany sposób. W konsekwencji w kolejnych latach wprowadzano indywidualne formy zabezpieczenia emerytalnego z preferencjami podatkowymi: w 2004 r. Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) oraz w 2012 r. Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE). Jednak i te rozwiązania nie przyczyniły się do powszechności budowania oszczędności o celu emerytalnym. Stąd też, bazując na rekomendacjach ekonomii behawioralnej oraz dobrych doświadczeniach Wielkiej Brytanii, wprowadzono w Polsce Pracownicze Plan Kapitałowe (PPK), działające na zasadzie automatycznego zapisu.

Niniejszy dokument jest odzwierciedleniem opinii i postaw pracodawców w odniesieniu do wdrażanych w Polsce w latach 2019-2021 Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Informacja o badaniu

Celem tego, w założeniu cyklicznego, badania jest zbieranie opinii pracodawców w zakresie wdrażania i funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych. Zakres badania obejmuje trzy podstawowe obszary (por. rysunek 1), a w szczególności dotyczy poglądów pracodawców na szanse i zagrożenia związane z kształtowaniem nowych rozwiązań służą-

cych budowie oszczędności o celu emerytalnym. Narzędziem badawczym, którym posłużono się do realizacji badania, był kwestionariusz ankiety w wersji elektronicznej, składający się z 32 pytań. Badanie przeprowadzono na przełomie kwietnia i maja 2021 r., a kwestionariusz skierowano do szerokiego grona pracodawców, którzy wdrożyli PPK.



Rysunek 1. Obszary objęte badaniem „Blaski i cienie Pracowniczych Planów Kapitałowych”.

W skład zespołu przeprowadzającego badanie i analizującego jego wyniki wchodził:

- **dr Kamila Bielawska**
adiunkt w Uniwersytecie Gdańskim
- **Dorota Dula**
Dyrektor Biura Programów Emerytalnych i Kapitałowych w Mentor S.A.
- **dr hab. Krzysztof Łyskawa**
adiunkt w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu
- **dr hab. Joanna Ratajczak-Leszczyńska**
adiunkt w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu



ankieta
elektroniczna



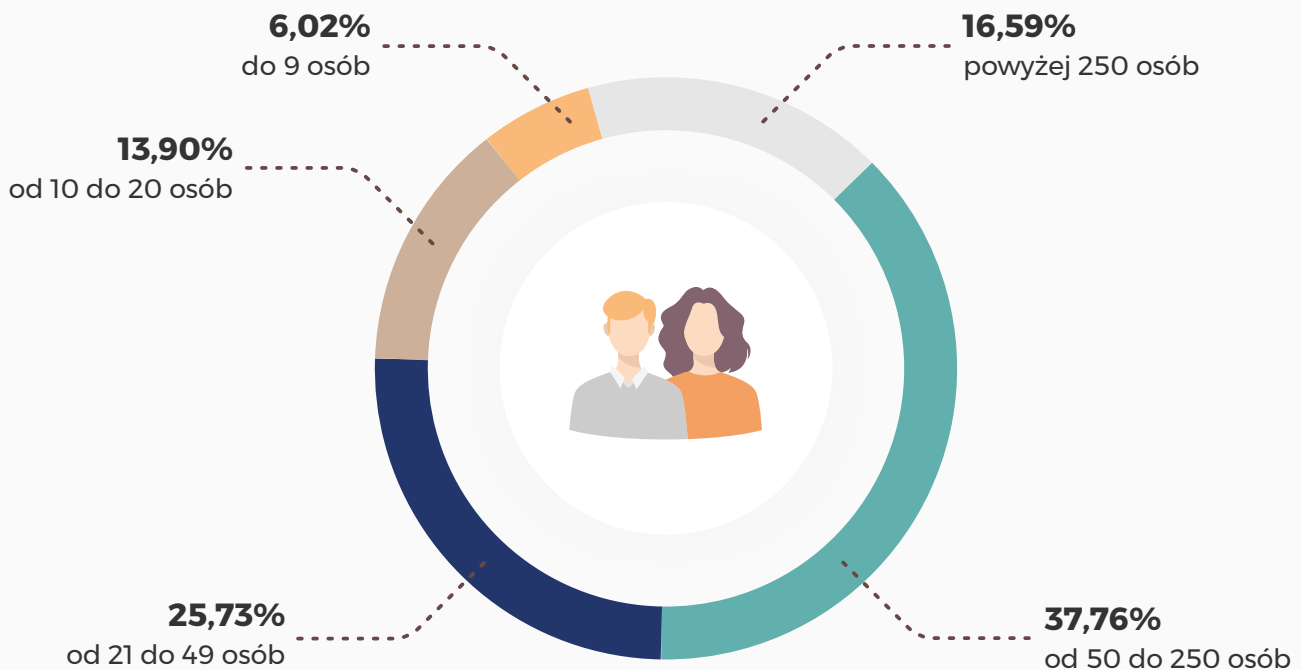
32
zadane pytania



482
ankietowanych

W badaniu wzięły udział 482 podmioty, które wprowadziły PPK. Struktura respondentów według wielkości organizacji została przedstawiona na rysunku 2.

W badaniu dominowały podmioty zatrudniające od 21 do 249 osób, co stanowi ponad 63% respondentów.



Rysunek 2. Struktura respondentów według wielkości zatrudnienia w momencie badania.

Należy podkreślić, iż przywołane w Raporcie zestawienia i opinie pracodawców dotyczą wyłącznie podmiotów, które wzięły udział

w badaniu. Nie można zatem wyników tego badania uogólniać na całą populację podmiotów zatrudniających w Polsce.

I. Tło badania



Jak ewoluowało bazowe zabezpieczenie emerytalne?



Ryzyko starości jako rodzaj ryzyka społecznego, przeszło swoistą ewolucję swej treści i formy. Zabezpieczenie osób na okres starości (jego zakres i forma) jest uwarunkowane wieloma czynnikami, m.in. czynnikami kulturowymi, które do dziś silnie determinują procesy reformowania systemów emerytalnych. Warto o tym pamiętać, ponieważ rozwiązania wprowadzone w jednym kraju nie zawsze sprawdzają się w innych.

W wymiarze konstrukcyjnym system zabezpieczenia emerytalnego składa się z dwóch faz, gdzie na początku stawiamy pytania o to ile i jak oszczędzać. Po osiągnięciu wieku emerytalnego zastanawiamy się jak skonsumentować posiadane oszczędności lub uprawnienia (Szumlicz, 2015).

W niektórych państwach zakładowe programy emerytalne wyprzedziły wprowadzenie publicznych systemów emerytalnych, jednak mimo to, niezależnie od stopnia rozwoju, obecnie stanowią one element dodatkowego systemu emerytalnego (Szczepański i Brzęczek, 2016).

W pierwszym systemie publicznym o charakterze ubezpieczeniowym (systemie ubezpieczeń społecznych) wprowadzonym w Niemczech w 1889 r., ryzyko starości utożsamiano z niezdolnością do pracy na tle starości, przy

jednoczesnym założeniu, że warunek ten jest spełniony po przekroczeniu określonego wieku. Świadczenie stanowiło swoistą rekompensatę za ową utraconą zdolność do pracy, a jego wysokość zależała od uprzednich zarobków.

Inne podejście zastosowano w regulacjach duńskiej ustawy z 1891 r. dotyczącej opieki nad osobami starszymi (system zaopatrzenia społecznego). U jej podstaw leżało założenie, że każdy obywatel, który osiągnął 60 rok życia, a znajdował się w biedzie, miał prawo żądać od społeczeństwa świadczenia (w naturze lub w pieniądzu), które pozwoliłoby mu na dalsze godne życie.

W 1942 r. w Wielkiej Brytanii powstał tzw. plan Beveridge'a, w którym zredefiniowano rolę państwa w systemie zabezpieczenia emerytalnego. System ten zaczął funkcjonować w 1948 r. i miał zniwelować powszechność korzystania przez emerytów ze świadczeń z pomocy społecznej w celu pokrycia minimum kosztów utrzymania. Podczas realizacji planu doszło jednak do ustalenia bardzo niskich i jednolitych świadczeń, co z kolei generowało konieczność inicjowania systemów zakładowych, które nie we wszystkich obszarach gospodarki mogły powstać. W konsekwencji bardzo szybko nastąpiło silne różnicowanie sytuacji finansowej emerytów.

Tabela 1

Charakterystyka wybranych publicznych systemów emerytalnych w początkach ich funkcjonowania

WYSZCZEGÓLNIENIE	PRZYJĘTA DEFINICJA	INNE WYMAGANIA SYSTEMOWE
Niemcy – prawo o niezdolności do pracy i starości z 1889 r.	Świadczenia dla osób, które ukończyły 70 lat i występuje u nich domniemane inwalidztwo.	
Dania – prawo dotyczące opieki nad osobami starszymi z 1891 r.	Świadczenie otrzymuje każdy obywatel duński, który osiągnął wiek 60 lat, a znajdował się w biedzie.	Ostatnie 10 lat życia spędził w kraju i żył uczciwie.
Związek Radziecki – po reformie w 1933 r.	Emerytura wypłacana po dożyciu 60 lat u mężczyzn, 55 lat u kobiet, była zróżnicowana co do wysokości, według 3 grup zatrudnienia (A - pod ziemią i szkodliwe warunki, B - kluczowe rodzaje przemysłu, C - pozostałe).	Wprowadzono wymagany staż pracy, który wynosił 25 lat dla mężczyzn i 20 lat dla kobiet.
Wielka Brytania – ustawa o ubezpieczeniu narodowym z 1946 r. (realizacja planu Beveridge'a)	Jednolite składki opłacane przez wszystkich pracujących i samodzielnie zarabujących dawały prawo do jednolitych, niskich emerytur po ukończeniu 65 (mężczyźni) lub 60 (kobiety) lat.	Intensywny rozwój (prawny i organizacyjny) systemów zakładowych.
Polska – ustawa o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 1954 r. (z następnymi zmianami)	Renta starcza (następnie emerytura) przysługiwała po osiągnięciu wieku starczego (następnie wieku emerytalnego) - 65 lat mężczyzna, 60 lat kobieta (dla pracowników wykonujących prace zaliczane do I kategorii zatrudnienia - odpowiednio 60 i 55 lat). Osiągnięcie wymaganego wieku w okresie zatrudnienia lub w okresie równorzędnym z okresem zatrudnienia albo przed upływem 5 lat od ustania tych okresów.	Konieczność posiadania wymaganej długości okresów zatrudnienia lub zaliczanych do okresu zatrudnienia. Prawo do emerytury w przypadku kontynuacji zatrudnienia było zawieszane w przypadku osiągnięcia dochodów wyższych niż 120% lub częściowo zawieszane od 60 do 120% kwoty bazowej.
Polska – ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	Wiek emerytalny – 65 lat u mężczyzn, 60 lat u kobiet. Jednocześnie zlikwidowano ideę wcześniejszej emerytury. Prawo do emerytury nabywa się z chwilą dożycia wieku emerytalnego.	Wymagania minimalnego okresu opłacania składek tylko w odniesieniu do minimalnej emerytury.

Źródło: (Łyskawa 2007)

Regulacje wprowadzone w Związku Radzieckim w 1933 r. różnicowały na wiele dziesięcioleci społeczeństwo w odniesieniu do uprawnień emerytalnych względem płci i charakteru wykonywanego zawodu. Wysokość świadczenia emerytalnego, a nawet granica wieku, były ściśle powiązane z subiektywnie ocenianym wkładem, jaki dana osoba miała w wytwarzanie ogólnego dobrobytu społecznego.

W Polsce rozdzielenie ryzyka dożycia wieku emerytalnego od ryzyka inwalidztwa zostało dokonane dopiero dekretem z 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (tekst jednolity: Dz.U. z 1958 r. nr 23, poz. 97). Uznawał on rentę starczą jako świadczenie przysługujące pracownikowi, który miał wymagany okres zatrudnienia i osiągnął wiek starczy, określony na 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. Zapisy te wskazują, że zdarzeniem powodującym rozpoczęcie płatności świadczenia było

zaprzestanie wykonywania pracy po osiągnięciu określonego wieku. Treść przedmiotowej ustawy oraz kolejnych modyfikacji zakładała, iż prawo do emerytury ulegało zawieszeniu na czas osiągnięcia zarobku z tytułu zatrudnienia lub dochodu z innych źródeł.

Przełomem w zakresie realizacji świadczeń emerytalnych w Polsce stała się ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, miała doprowadzić do wzrostu indywidualnej odpowiedzialności ubezpieczonych za ich przyszłe emerytury. W nowym systemie prawo do emerytury zależy wyłącznie od spełnienia przesłanki wieku emerytalnego, który wynosi dla kobiet 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Wprowadzona zasada zdefiniowanej składki wywołuje ścisłą zależność świadczenia od wartości odprowadzanych składek. W efekcie zakres przedmiotowy obejmuje niemal każdą możliwą sytuację zarobkowania lub wykonywania pracy niepłatnej.



Jak ewoluowało zakładowe zabezpieczenie emerytalne?



Jak wcześniej zaznaczono, tworzenie pierwszych państwowych systemów ubezpieczeń społecznych rozpoczęło się pod koniec XIX w. Jednak już wcześniej, na bazie wykorzystania idei wzajemności, solidarności i prywatnej odpowiedzialności pracodawców, pojawiały się emerytury zakładowe - organizowane przez pracodawców dla całej załogi lub dla wybranych grup pracowników. Często stanowiły one jedyne źródło dochodów osób, które kończyły swoją aktywność zawodową ze względu na wiek, gdyż nie było rozwiązań alternatywnych. W tamtym okresie można było uznać je zatem za źródło podstawowe i dopiero późniejszy rozwój powszechnych, organizowanych przez państwo i mających charakter obowiązkowy systemów sprawił, że przestały stanowić naturalne, podstawowe źródła dochodów na starość i zaczęły pełnić funkcję dodatkowych systemów emerytalnych (Szczepański, 2010).

Pierwsze takie plany powstały w Wielkiej Brytanii (urzędnicy państwowi - 1859 r.) czy w Niemczech (przedsiębiorstwo Gutehoffnungshütte - 1832 r.) (Żukowski, 1997). W 1875 r. w firmie American Express, a następnie w 1880 r. w Baltimore and Ohio Railroad Company (Gajek i Ostaszewski, 2002) powstały pierwsze programy w Stanach Zjednoczonych. Obok chęci zabezpieczenia emerytalnego swoich pracowników, dodatkowym czynnikiem stymulującym rozwój programów emerytalnych stały się regulacje podatkowe. Stopniowe zmiany prawne wprowadzane od 1921 r., z jednej strony zwiększały zakres zwol-

nień, z drugiej doprowadziły do przesunięcia pobrania podatku na moment wypłaty świadczenia (Czepulis-Rutkowska, 1994).

Plany emerytalne, które w początkowym okresie miały charakter planów o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit* - DB), co oznaczało przyjęcie przez pracodawcę na siebie zobowiązania do wypłaty określonego świadczenia przez określony czas lub dożywotnio po przejściu na emeryturę, rozwijały się bardzo dynamicznie w różnych krajach. Dowodem na zaufanie do tej formy budowania oszczędności na cele emerytalne była uchwalona w roku 1936 w Japonii ustawa, zgodnie z którą na przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 50 osób został nałożony obowiązek wdrożenia ubezpieczeń emerytalnych (Gajek, Ostaszewski 2002). Gwałtowny rozwój planów emerytalnych przypadł na okres II wojny światowej i lata powojenne. Obserwowana w Stanach Zjednoczonych ścisła kontrola wzrostu wynagrodzeń spowodowała, iż związki zawodowe oczekiwały dla pracowników alternatywnych świadczeń: emerytalnych i socjalnych. Programy emerytalne, nie podlegające podobnym ograniczeniom, dawały możliwość oferowania i uzyskiwania wyższego całkowitego wynagrodzenia za pracę. Kolejny wzrost znaczenia planów emerytalnych w Stanach Zjednoczonych nastąpił po wprowadzeniu w 1974 r. ustawy Employee Retirement and Income Security Act (ERISA), która nałożyła na prowadzących programy pracodawców wymagania w zakresie konstrukcji oraz sposobu zarządzania

planem. Jednocześnie gwarantowała szereg praw uczestnikom (możliwość przenoszenia świadczeń, wypłata części świadczenia żyjącemu współmałżonkowi) oraz pracodawcom (zachowanie przywilejów podatkowych). Programy finansowane przez pracodawców stały się jednym z ważniejszych źródeł dochodów emerytów. W efekcie, ze swobodnie realizowanych programów emerytalnych przez coraz liczniejszą grupę pracodawców, wykształcił się dodatkowy element systemu zabezpieczenia emerytalnego, obudowany jednolitymi regulacjami prawnymi, wspierany, a także kontrolowany przez państwo.

Obok planów o zdefiniowanym świadczeniu powstały plany o zdefiniowanej składce. Na rozwój planów o zdefiniowanej składce wpływ miała rosnąca mobilność pracowników i nieprzystosowanie pierwotnych planów o zdefiniowanym świadczeniu do przenoszenia planu wraz ze zmianą miejsca pracy. Dodatkowe argumenty dotyczyły niższych kosztów prowadzenia planu, niższej stopy wkładu własnego pracodawcy, ale przede wszystkim możliwość wycofania się pracodawcy z gwarancji wysokości świadczenia. Ponadto, plany o zdefiniowanej składce dają uczestnikom większą swobodę kształtowania planu. Na koniec XX wieku rozwinęły się również plany hybrydowe, będące połączeniem planów o zdefiniowanym świadczeniu i składce (Broadbent i in., 2006).

Należy jednak podkreślić, iż inicjowane i/lub finansowane przez pracodawców programy emerytalne miały różne znaczenie w kształtowaniu zakresu systemu emerytalnego. Przedsiębiorca, uruchamiając dodatkowe zabezpieczenie emerytalne dla swoich pracowników, łączy cele społeczne z innymi istotnymi dla niego celami. Cele te mogą być wobec siebie komplementarne lub konkurencyjne. Cele

publicznych, organizowanych przez państwo systemów emerytalnych są zbieżne z celami polityki społecznej i odnoszą się najczęściej do ogółu społeczeństwa.

W odniesieniu do dodatkowych pracowniczych systemów emerytalnych brane są pod uwagę kwestie związane z sytuacją na rynku pracy, „docenianiem” pracowników czy społeczną odpowiedzialnością biznesu. Pod koniec XX wieku plany emerytalne stały się jednym z trzech filarów systemów emerytalnych (obok państwowego systemu ubezpieczeń społecznych oraz prywatnych kont emerytalnych) w większości rozwiniętych krajów świata. Należy również podkreślić, że reformy publicznych systemów emerytalnych powodują z reguły istotne zmiany w funkcjonowaniu systemów zakładowych, co wzmacnia ich rolę w dostarczaniu dochodów na starość w odniesieniu do szerokiej grupy osób.

W wymiarze organizacyjnym, programy mogą mieć wymiar obowiązkowy lub dobrowolny, zachęty podatkowe mogą dotyczyć zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz moment nabycia praw uczestnictwa może być uzależniony od stażu pracy (OECD, 2019). Dlatego w ujęciu statystycznym występują pewne różnice w zaliczaniu programów inicjowanych przez pracodawców do systemu powszechnego lub dodatkowego.



	BAZOWY SYSTEM EMERYTALNY			DODATKOWY SYSTEM EMERYTALNY			INNE		PODZIAŁ AKTYWÓW EMERYTALNYCH W SYSTEMIE (WYRAŻONE W %)					
	pracowniczy			zastadowy			ind.		2009			2019		
	zdefiniowane świadczenie	zdefiniowana składka	indywidualna kalkulacja świadczenia	zdefiniowane świadczenie	zdefiniowana składka	indywidualna kalkulacja świadczenia	indywidualny - zdefiniowana składka	indywidualna kalkulacja świadczenia	obowiązkowe - zdefiniowane świadczenie	zastadowe - zdefiniowana składka	obowiązkowe - zdefiniowana składka	obowiązkowe - zdefiniowane świadczenie	zastadowe - zdefiniowana składka	obowiązkowe - zdefiniowana składka
Kanada	✓	✓	◐	✓	✓	✓		◐	61,1	3,8	35,1	60,1	3,7	36,2
Dania	✓		✓		✓	✓	✓	✓	1,7	60,0	38,3	1,3	70,0	28,7
Francja		✓		✓	✓	✓			29,5	62,9	7,6	22,6	67,2	10,2
Islandia	✓	✓	✓			✓		✓	23,8	61,8	14,5	7,2	77,2	15,6
Włochy	✓	✓	✓			✓			12,8	68,4	18,8	3,5	63,4	33,1
Polska		✓	✓		✓	✓	✓	✓	---	1,5	98,5	---	8,0	92,0
Hiszpania	✓	✓	✓	✓	✓	✓			54,4	1,7	43,9	37,5	6,5	56,0
Szwajcaria	✓					✓		✓	89,0	---	11,0	89,3	---	10,7
Turcja	◐								58,4	---	41,6	47,9	5,1	47,0
USA	✓	✓				✓		✓	37,3	24,7	38,1	30,6	26,4	42,9



tak



częściowo

Rysunek 3. Kształt systemów emerytalnych oraz podział aktywów emerytalnych w 2009 r. oraz 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (OECD, 2020)

Jednak posługując się najnowszymi informacjami z OECD możemy stwierdzić, iż największe aktywa w zakresie systemów zakładowych, z analizowanych krajów, wstępują w Islandii, Danii i Francji. Kraje te mają też w konstrukcji systemu rozbudowane elemen-

ty zakładowych programów emerytalnych. W krajach, w których dokonuje się zmiana i dokonuje się wdrożenia nowych rozwiązań w zakresie zakładowych systemów emerytalnych (np. Turcja) obserwowany jest istotny wzrost aktywów w tym zakresie.

Jakie są dodatkowe formy oszczędzania na cele emerytalne w Polsce wspierane przez państwo?

W ostatnich latach, w wielu opracowaniach, propaguje się zmianę paradygmatu zabezpieczenia materialnego na starość i wskazuje się na potrzebę rozszerzenia indywidualnej odpowiedzialności za poziom życia na emeryturze. Systemy bazowe przechodzą lub przeszły (jak w Polsce od 1999 r.) zmianę z rozwiązań opartych na zdefiniowaniu świadczeń, w stronę rozwiązań, gdzie kluczowym elementem jest wartość i regularność odprowadzanej składki. W efekcie większego znaczenia nabierają indywidualne decyzje w zakresie formy i czasu aktywności zawodowej, a przyszłe świadczenia są w ścisły sposób powiązane z wielkością zgromadzonych oszczędności na cele emerytalne. W konsekwencji, już od 1999 r. pojawiły się w Polsce rozwiązania, które mają za zadanie uzupełnić wartość indywidualnych oszczędności na cele emerytalne.

Od kwietnia 1999 r. powstała możliwość inicjowania przez pracodawców Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE), w których podmioty zatrudniające mogą przekazać na konta pracowników do 7% ich wynagrodzenia. Składka ta jest zwolniona ze składek na ubezpieczenia społeczne, a pracownik może skorzystać ze zgromadzonych środków po osiągnięciu 60 roku życia. W kolejnych latach, państwo włączało się w kształtowanie indywidualnych oszczędności emerytalnych poprzez zachęty podatkowe. Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) i Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) to rozwiązania oparte na schemacie zdefiniowanej składki, gdzie oszczędności na rynku kapitałowym mogą zostać wykorzystane po osiągnięciu odpowiednio 60 lub 65 roku życia. Zainicjowane w 2019 r. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to rozwiązanie w pewien sposób obowiązkowe dla pracodawców, ale bazujące znów na indywidualnej decyzji pracowników. Połączone składki pracodawców, pracowników i wpłat państwa (dopłata powitalna i dopłata roczna) są lokowane na rynkach kapitałowych, a uruchomienie tych środków następuje po dożyciu 60 roku życia (w celach emerytalnych) lub w innym momencie w przypadku innych potrzeb życiowych (poważne zachorowanie, wkład własny na mieszkanie lub dom). Krótką charakterystykę indywidualnych i zakładowych form oszczędzania na cele emerytalne w Polsce przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2

Porównanie indywidualnych i zakładowych planów o celu emerytalnym w Polsce

CECHA	PPE	PPK	IKE	IKZE
TYP PLANU	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka	zdefiniowana składka
FINANSOWANIE	kapitałowe	kapitałowe	kapitałowe	kapitałowe
ROK WPROWADZENIA	1999	2019	2004	2012
PODMIOT INICJUJĄCY (TRYB)	pracodawca (dobrowolnie)	pracodawca (obligatoryjnie*)	oszczędzający	oszczędzający
DOMINUJĄCY TRYB UCZESTNICTWA	dobrowolnie (na wniosek)	dobrowolnie (automatyczny zapis)	dobrowolnie	dobrowolnie
ŹRÓDŁA FINANSOWANIA	składka podstawowa do 7% wynagrodzenia (pracodawca); składka dodatkowa (pracownik)	składka podstawowa: pracodawca 1,5% wynagrodzenia oraz uczestnik 2,0% wynagrodzenia; dopłata powitalna (250 zł) oraz dopłaty roczne (240 zł) - państwo; składki dodatkowe: pracodawca 2,5%, uczestnik 2,0%	ewentualne minimalne kwoty wynikające z umowy z instytucją finansową; roczny limit wypłat do 300% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej	ewentualne minimalne kwoty wynikające z umowy z instytucją finansową; roczny limit wpłat do 120% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej
WIEK UMOŻLIWIAJĄCY WYPŁATĘ BEZ UTRATY KORZYŚCI FINANSOWYCH	60	60	60	65
FORMA WYPŁATY BEZ UTRATY KORZYŚCI FINANSOWYCH	jednorazowa, ratalna	25% kapitału, wypłata jednorazowa; 75% kapitału w minimum 120 ratach	jednorazowa, ratalna	jednorazowa, ratalna
GWARANCJE WPŁAT/WYPŁAT	brak	brak	brak	brak
INSTYTUCJA ZARZĄDZAJĄCA	powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne, towarzystwo funduszy inwestycyjnych, zakład ubezpieczeń na życie		bank, biuro maklerskie, powszechne towarzystwo emerytalne, towarzystwo funduszy inwestycyjnych, zakład ubezpieczeń na życie	

*Podmioty zatrudniające do 9 osób, w których wszyscy uprawnieni do PPK złożyli oświadczenia o rezygnacji z udziału w PPK są zwolnieni z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie; również podmioty zatrudniające, u których występuje PPE, w którym uczestniczy co najmniej 25% uprawnionych, a składka podstawowa jest nie niższa niż 3,5% wynagrodzenia są zwolnione z obowiązku tworzenia PPK.

Źródło: opracowanie własne

Powyższe rodzaje planów mają zróżnicowaną wartość możliwej do odprowadzania składki oraz jej źródła (środki indywidualne uczestnika w IKE i IKZE, głównie środki pracodawcy w PPE oraz mieszany sposób finansowania w PPK), ale we wszystkich programach zgromadzone środki są inwestowane na rynkach kapitałowych i podlegają ryzyku inwestycyjnemu. Należy w tym miejscu podkreślić, że w żadnej z form, jakkolwiek

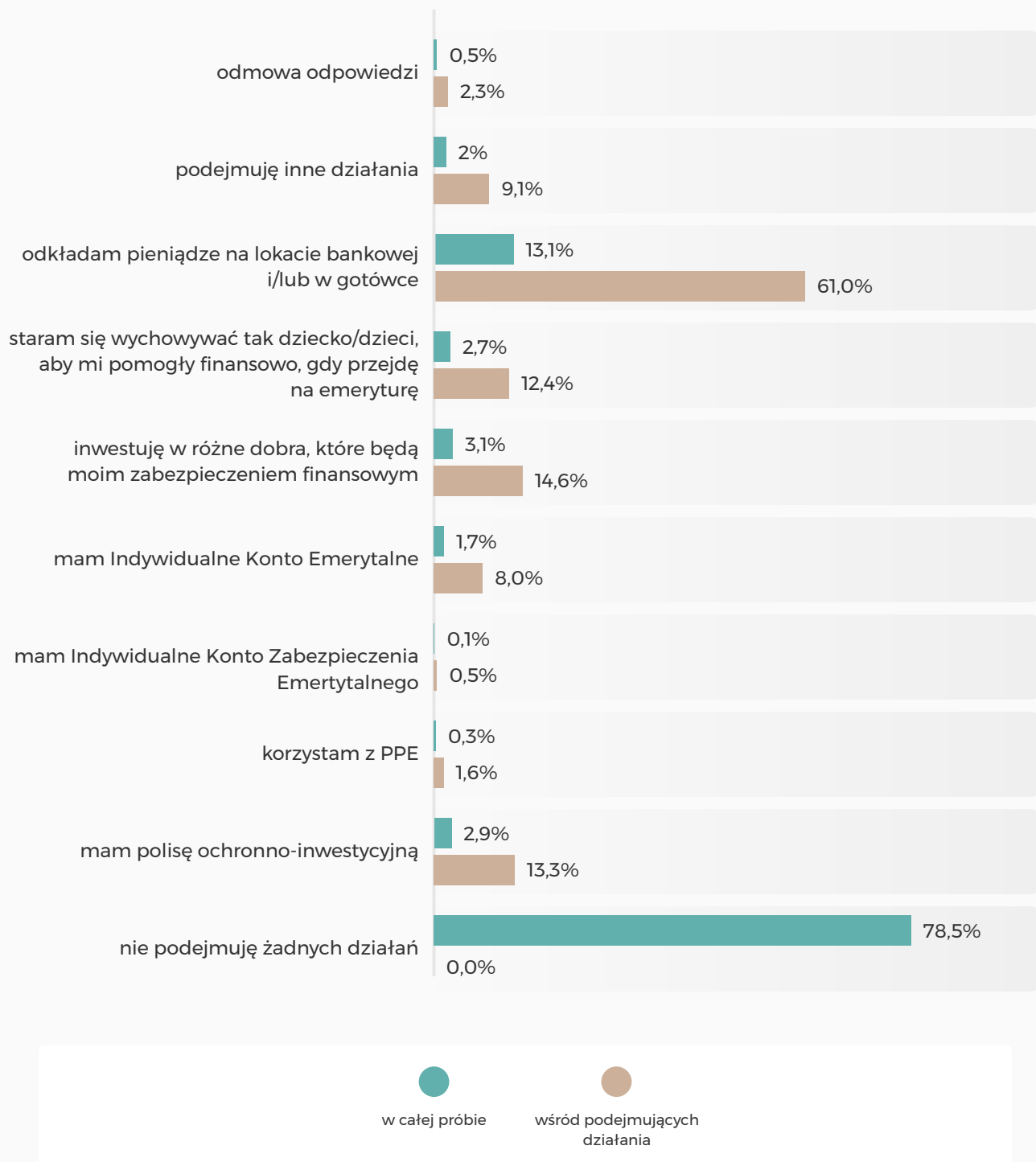
instytucja prowadząca dany program emerytalny, nie daje gwarancji osiągniętych wyników. Oznacza to, że ryzyko nietrafionych inwestycji jest ograniczone przez umiejętności, doświadczenie instytucji zarządzających oraz regulacje prawne, które stawia się poszczególnym typom instytucji zarządzających (w przypadku PPK ryzyko to jest dodatkowo ograniczone poprzez stosowanie funduszy zdefiniowanej daty).

Czy Polacy dodatkowo oszczędzają na emeryturę?

Pracownicze programy kapitałowe są rozwiązaniem, które w sposób istotny powinno zmienić charakter posiadanych przez nas aktywów emerytalnych. Dla zobrazowania dzisiejszej sytuacji w tym zakresie, posłużono się badaniem świadomości emerytalnej Polaków przeprowadzonym w 2016 r. przez profesorów Czapińskiego i Górę (Czapiński i Góra, 2016). Wyniki wskazują jednoznacznie, że większość Polaków nie podejmuje jakichkolwiek uświadomionych działań w zakresie budowania dodatkowych kapitałów emerytalnych, które mogą być wykorzystane w okresie pobierania emerytury (78,5% odpowiedzi). Jednocześnie, wśród tych którzy deklarują podejmowanie działań, przeważają osoby, które decydują się na lokaty bankowe lub trzymanie oszczędno-



ści w gotówce (ponad 61% respondentów podejmujących jakiekolwiek działania w zakresie budowania aktywów emerytalnych). Należy podkreślić, że zainteresowanie zinstytucjonalizowanymi formami zabezpieczenia emerytalnego (PPE, IKE, IKZE) jest minimalne. Deklaracje posiadania jakichkolwiek aktywów w tych instytucjach złożyło tylko 10,1% uczestników, którzy podejmują jakiekolwiek działania w zakresie budowania dodatkowych kapitałów emerytalnych. Ale aż 5,8% wszystkich uczestników badania wskazało na inwestowanie w różne dobra lub wychowanie dzieci jako sposób zabezpieczenia finansowego na przyszłość. Oznacza to, że to zagadnienie jest dla nich ważne w codziennym życiu i podejmowanych decyzjach.



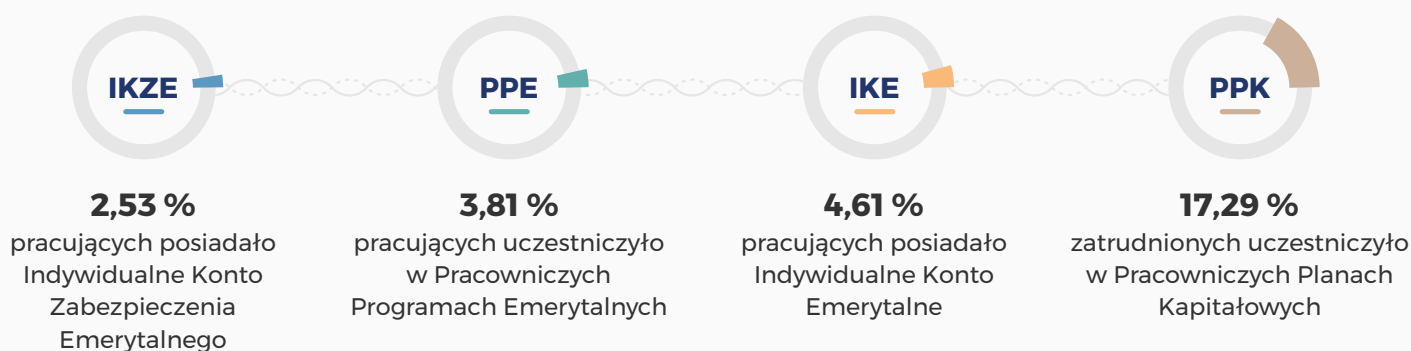
Rysunek 4. Działania mające zapobiec pogorszeniu materialnego standardu życia na emeryturze.

Według danych Komisji Nadzoru Finansowego w poszczególnych formach planów o celu emerytalnym uczestniczyło:

- w PPE: 631 761 osób, w tym uczestnicy z dokonaną wpłatą w okresie sprawozdawczym: 530 415 osób (według stanu na koniec 2020) (KNF2021a)
- w IKE: 765 006 osób, w tym uczestnicy z dokonaną wpłatą w okresie sprawozdawczym:

343 230 osób (według stanu na koniec II kwartału 2021) (KNF2021b)

- w IKZE: 420 039 osób, w tym uczestnicy z dokonaną wpłatą w okresie sprawozdawczym: 188 126 osób (według stanu na koniec II kwartału 2021) (KNF2021c)
- w PPK: 2 310 028 osób (według stanu na koniec II kwartału 2021) (KNF2021d)



Rysunek 5. Procentowy wskaźnik uczestnictwa w poszczególnych formach zabezpieczenia o celu emerytalnym.

Wskaźniki odnoszące się do partycypacji w poszczególnych formach planów o celu emerytalnym, przedstawione na rys. 5 kalkulowane są w odniesieniu do innej grupy referencyjnej. Odsetek osób posiadających IKE, IKZE i PPE odniesiono do liczby pracujących (analogicznie jak czyni to KNF) na koniec drugiego kwartału 2021 r., których liczba wyniosła 16597 tys. osób (GUS 2021). Wskaźnik partycypacji w PPK kalkulowano w odniesieniu do liczby zatrudnionych (pracowników najemnych) na koniec drugiego kwartału 2021, których liczba wynosiła 13361 tys. osób (GUS 2021). Takie podejście wynikało z tego, że pracujący zawierają także np. pracujących na

własny rachunek, którzy nie są uprawnieni do PPK.*

Dla możliwości generowania oszczędności, kluczowe znaczenie ma sama wysokość uzyskiwanego przez uczestników dochodu. Jak wynika z badań (Kolasa i Liberda, 2014; Olejnik, 2016), w Polsce poziom oszczędności w bardzo dużym stopniu zależy od dochodów do dyspozycji. Pomimo systematycznego poprawiania się sytuacji materialnej gospodarstw domowych, stopa oszczędności pozostaje na niskim poziomie. Ponadto w realizowanych badaniach widać, że większość osób nie odkłada regularnie środków z myślą o emeryturze (Czapiński, Góra 2016).

*Dane dotyczące pracujących i zatrudnionych nie są podawane przez GUS z uwzględnieniem przedziałów wieku, więc nie można było ustalić precyzyjnie liczby osób, które powinny być włączone do PPK na podstawie automatycznego zapisu. Według założeń PFR z 2019 roku (PFR 2019), liczba potencjalnych uczestników PPK mogła wynieść 12,4 mln. W relacji do tej wartości wskaźnik partycypacji na koniec II kwartału 2021 wyniósłby 18,63%.

II. Wyniki badania



Po co Pracownicze Plany Kapitałowe?



W tej części opracowania dokonano zestawienia wyników odpowiedzi, opinii pracodawców w omawianych zakresach badania.

Poniżej (por. tabela 3) przywołano dwa obsza-

ry argumentacji dla wdrożenia PPK. Jednocześnie wskazują one na konieczność współdziałania państwa, pracodawców i pracowników w odniesieniu do zabezpieczenia emerytalnego.

Tabela 3

Przyczyny wprowadzenia Pracowniczych Programów Emerytalnych.

Z UZASADNIENIA DO USTAWY O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH:

- kluczym elementem realizacji Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju jest Program Budowy Kapitału (PBK), będący **narzędziem budowania oszczędności Polaków**. PBK ma na celu zwiększenie bezpieczeństwa finansowego obywateli i stabilności systemu finansów publicznych, **rozwój lokalnego rynku kapitałowego oraz podniesienie potencjału rozwoju gospodarki**. Jednym z czterech celów PBK jest efektywny, dobrowolny, kapitałowy system emerytalny,
- wprowadzenie **powszechnego** systemu **dobrowolnych** III-filarowych programów oszczędzania na cele emerytalne w **sektorze przedsiębiorstw**.

ZE STRONY MOJEPPK.PL:

- Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to powszechny system oszczędzania **dla pracowników** realizowany **przy współpracy z pracodawcami oraz państwem**.

Powyżej zdefiniowane cele wprowadzenia PPK były zbieżne z opinią pracodawców. Aż 63% z nich wskazało, że PPK zwiększy emerytury pracowników, ale tylko 16,6% pracodawców dostrzegło w PPK szansę na realizację

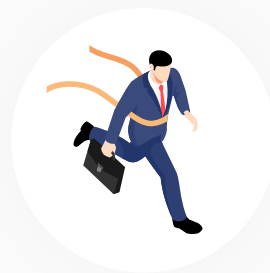
celów pracodawcy. Dla prawie 45% pracodawców PPK to wyraz realizacji odpowiedzialności państwa za poziom zabezpieczenia emerytalnego.



44,81 %
realizacja odpowiedzialności
państwa za poziom
zabezpieczenia emerytalnego



63,07 %
zwiększenie emerytury
pracownika



16,60 %
realizowanie celów
pracodawcy

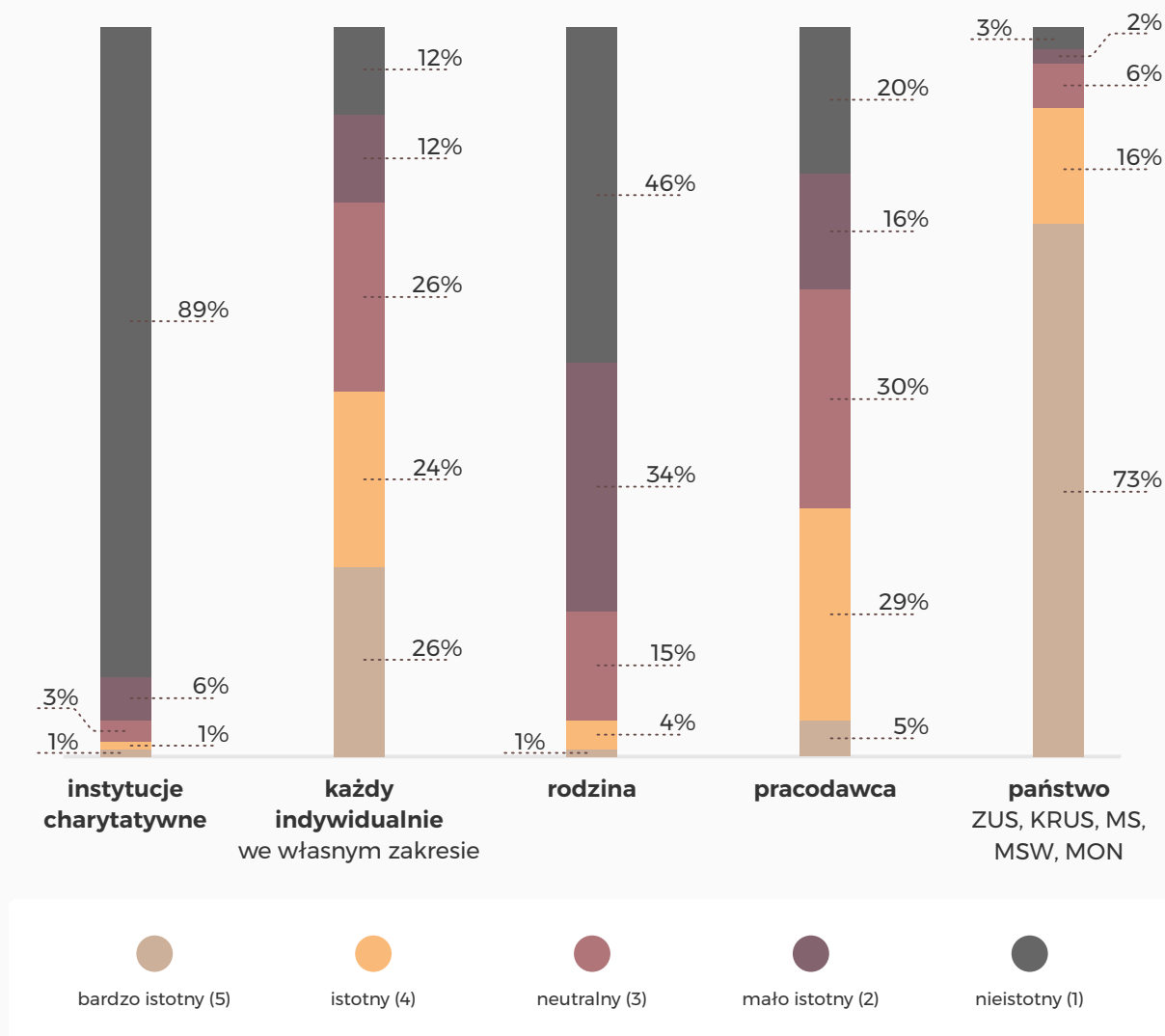
Rysunek 6. Znaczenie PPK w realizacji poszczególnych celów społecznych.

Źródło: opracowanie własne².

Skąd powinny pochodzić nasze świadczenia emerytalne i jakie są potrzebne formy zachęt dla pracowników?

Pierwszym obszarem realizowanym w badaniu była subiektywna ocena odpowiedzialności poszczególnych podmiotów w kształtowaniu dochodów na starość. Najwięcej najwyższych wskazań, czyli 4 i 5 (uszeregowane od najmniej istotnego wpływu (1) do najbardziej istotnego wpływu (5)) dotyczyło podmiotów, które wprost odpowiadają za świadczenia z bazowego systemu emerytalnego (Państwo – ZUS, KRUS, MS, MSW i MON) – ponad 88% wskazań. Na drugiej pozycji w tym nietypowym rankingu znalazła się własna odpowiedzialność każdego z pracowników (ponad 50% najwyższych wskazań). Pracodawcę jako odpowiedzialnego za kształtowanie emerytur wskazało ponad 34% pytaných respondentów.

² Wszystkie rysunki i tabele w niniejszej publikacji – jeśli nie zostało to osobno zaznaczone – są efektem własnego opracowania Autorów na podstawie wyników Badania.



Rysunek 7. Odpowiedzialność za kształtowanie dochodów na starość.

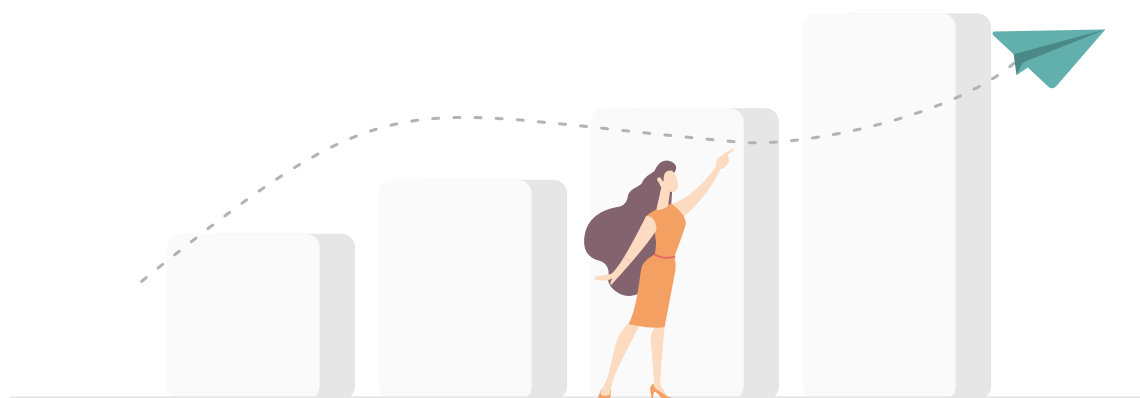
Uszczegółowieniem analizy w tym zakresie było pytanie o to, jaki procent emerytury powinien pochodzić od poszczególnych podmiotów (przyjmując, że emerytura wynosi 100%). Średnie wartości po stronie państwa to 57,86%. Oznacza to, że pracodawcy widzą konieczność uzupełniania świadczeń emerytalnych przez inne podmioty. Na drugiej pozycji wykazano, iż ponad 20% naszych świadczeń emerytalnych powinno wynikać z własnej aktywności w tym zakresie. Od pracodawców oczekiwano w badaniu średnio niespełna 17% wartości przyszłej emerytury.

Pozostałe podmioty (rodzina, instytucje charytatywne) miały symboliczne znaczenie. W tabeli 4 dokonano również zestawienia mediany dla odpowiedzi na powyższe pytanie. Najczęściej wskazywaną wartością wśród odpowiedzi była ta, iż państwo powinno odpowiadać za 60% naszych dochodów w okresie emerytalnym. W odniesieniu do indywidualnej przyczynowości i pracodawców najczęściej wskazywanym poziomem odpowiedzialności za ten rodzaj dochodów – był poziom 20%.

Tabela 4

Procentowe określenie źródła pochodzenia świadczeń emerytalnych

WSKAZANIE WARTOŚCI ŚREDNIEJ	ŚREDNIA	NAJCZĘŚCIEJ WSKAZYWANE WARTOŚCI	MEDIANA
państwo	57,86%	państwo	60,00%
ja sam	20,04%	ja sam	20,00%
pracodawca	16,96%	pracodawca	20,00%
rodzina	3,37%	rodzina	0%
instytucje charytatywne	1,77%	instytucje charytatywne	0%

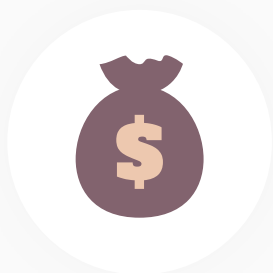


Atrakcyjność dodatkowych planów o celu emerytalnym mają zapewnić powszechnie stosowane zachęty fiskalne czy socjalne, a także elementy zapewniające wygodę i prostotę oszczędzania na emeryturę (np. ograniczające konieczność podejmowania decyzji potencjalnych uczestników i działające na zasadzie automatycznego zapisu, domyślnego przypisania do mechanizmu inwestycyjnego itd.). Skuteczność zachęt fiskalnych jest sprawą sporną (OECD, 2018), bowiem często okazuje się, że najczęściej korzystają z tych rozwiązań osoby o najwyższych zarobkach, podczas gdy największą

wrażliwość na spadek stóp zastąpienia charakteryzują się zwykle osoby o niższych zarobkach. Natomiast stosowanie rozwiązań bazujących na ekonomii behawioralnej daje zróżnicowane efekty. W Wielkiej Brytanii wprowadzenie planów zakładowych z automatycznym zapisem przyniosło oczekiwane efekty (partycypacja na poziomie ok. 70%) (Peksevim i Akgiray, 2019), natomiast we Włoszech, Turcji czy w Polsce jak na razie efekty są poniżej oczekiwań. Zgodnie z informacją przekazaną przez PFR, partycypacja w PPK po realizacji czwartej i ostatniej tury wdrożenia wyniosła 28,8% (PFR, 2021).

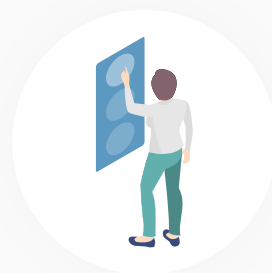
W przeprowadzonym badaniu postawiono zatem pytanie o rozwiązania, które sprzyjałyby zwiększeniu zainteresowania programami emerytalnym wśród pracodawców. Zdecydowanie (ponad 30% odpowiedzi) najczęściej pracodawcy oczekują zachęty finansowej w postaci zwolnienia wpłat do programów emerytalnych ze składek na ubezpieczenia społeczne (rysunek 8). Jest to rozwiązanie występujące zarówno w ramach PPE, jak i PPK, co oznacza, że zachęta ta była właściwie wybrana przez ustawodawcę. Aż 17,43% pracodawców podkreśliło wagę indywidual-

nej decyzji pracowników o wyborze instytucji finansowej do realizacji takiego programu, co zwolniłoby pracodawcę z zaangażowania w wybór instytucji zarządzającej. Ułatwienia techniczne, w postaci przekazywania wpłat do programu emerytalnego jednym przelewem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne uzyskało 7,68% wskazań. Nieco zaskakującym jest niski poziom wskazań dla możliwości różnicowania przez pracodawcę wpłat do programu (element motywacyjny programu) – tylko 4,36% wskazań pracodawców.



4,36 %

możliwość różnicowania wpłaty do programu emerytalnego dla poszczególnych pracowników



17,43 %

pracownicy indywidualnie wybierają instytucję finansową (pracodawca nie jest zaangażowany w wybór zarządzającego)



7,68 %

przekazywanie wpłat do programu emerytalnego jednym przelewem wraz ze składkami na ZUS



30,08 %

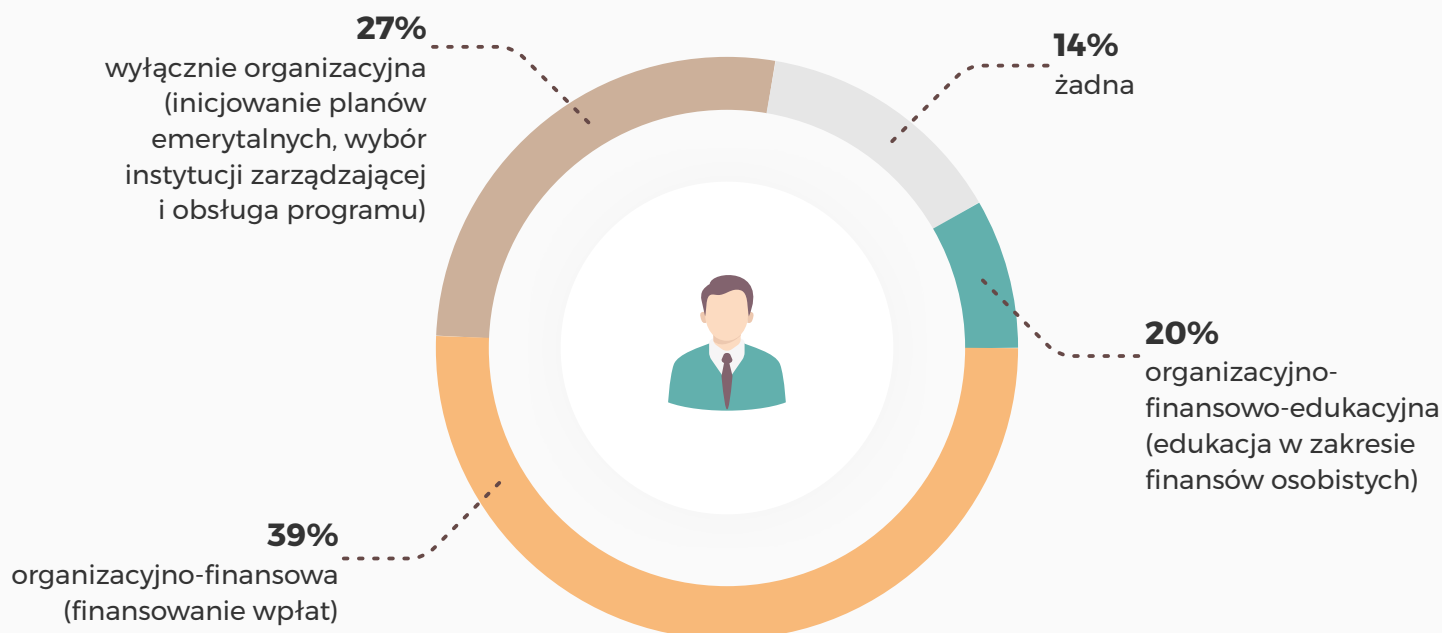
zwolnienie wpłat do programu emerytalnego ze składek na ZUS

Rysunek 8. Czynniki, które mogą przyczynić się do zwiększenia zainteresowania pracodawców programami emerytalnymi.

Jaka może być rola pracodawców w funkcjonowaniu dodatkowych elementów systemu emerytalnego?

Zaangażowanie pracodawców w realizację rozwiązań emerytalnych dla swoich pracowników może przybrać różne formy. Historyczna analiza wskazuje, że rola ta może z jednej strony ograniczać się wyłącznie do technicznej obsługi programu, a z drugiej strony sięgać

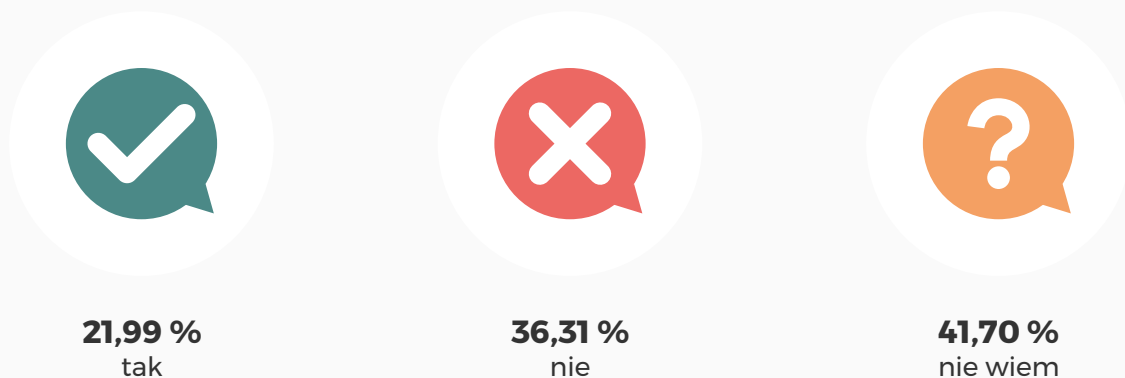
aż do gwarancji wypłaty środków z programu (programy o zdefiniowanym świadczeniu *defined benefit*). Jednak, mając na uwadze funkcjonujące w Polsce PPE i PPK, pracodawcy wskazali, iż są gotowi ponosić wyłącznie odpowiedzialność organizacyjną (inicjowania, wybór instytucji zarządzającej i obsługę programu) – taką odpowiedź wskazało 27% respondentów (rysunek 9). Jednocześnie aż 39% pracodawców zadeklarowało, iż są gotowi poszerzyć zakres organizacyjny o aspekt finansowy (opłacenie składek/wpłat). Uzupełnienie całości operacji organizacyjno-finansowych o działania edukacyjne wskazało aż 20% respondentów. Należy też zauważyć, że 14% podmiotów nie widzi możliwości samodzielnego, dobrowolnego zaangażowania się w kształtowanie programów emerytalnych dla pracowników.



Rysunek 9. Postrzeganie roli pracodawcy w zapewnieniu dochodów na starość.

Zgodnie ze wskazaniem na rysunku 10, należy jednak zauważyć, że aż 36,31% pracodawców nie widzi potrzeby prowadzenia dodatkowego benefitu emerytalnego (poza istniejącym już

PPK), jednakże aż 41,7% nie ma w tym zakresie wyrobionego stanowiska. Jest to zatem obszar do dalszych wyjaśnień oraz budowania odpowiednich mechanizmów i zachęt.

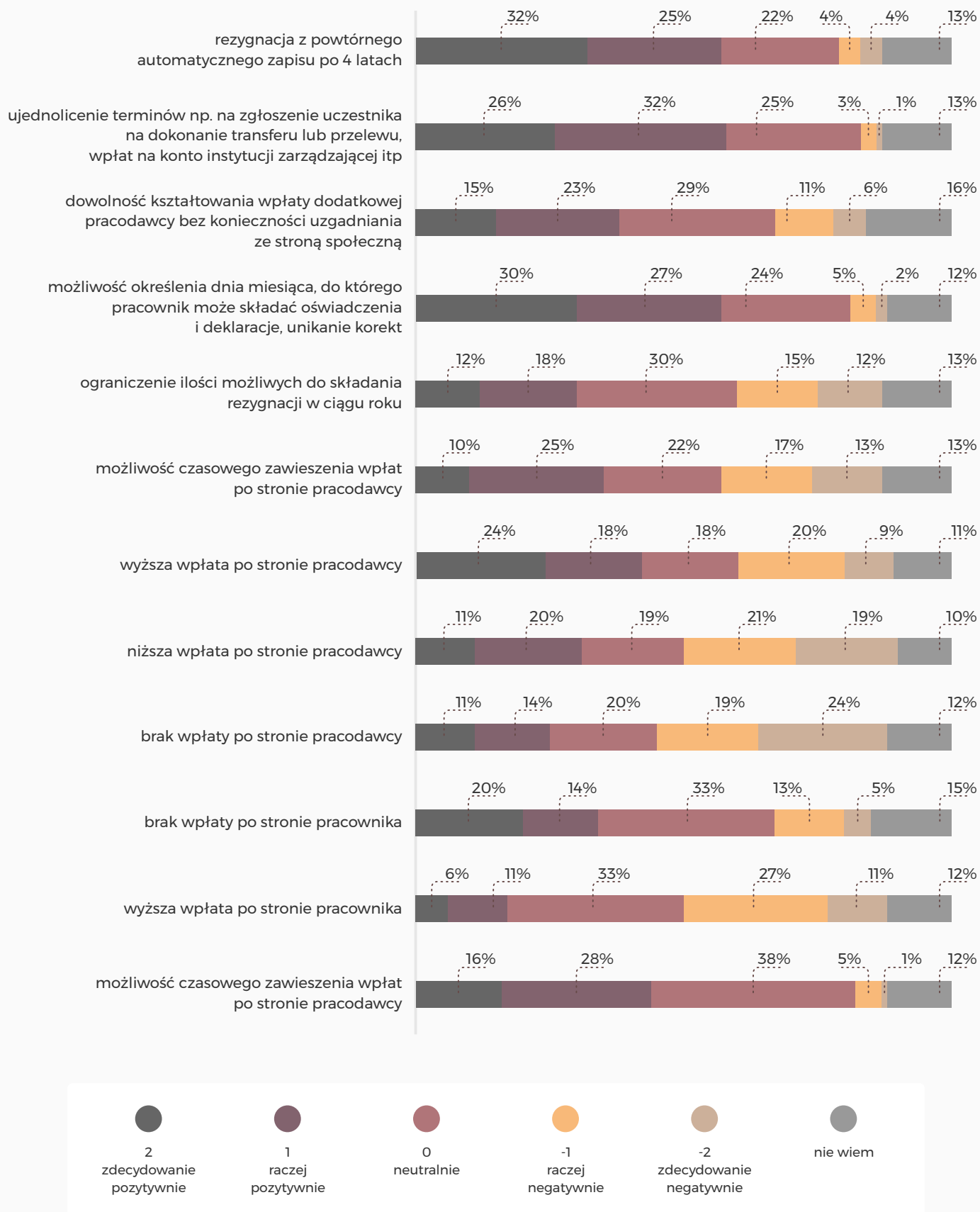


Rysunek 10. Potrzeba wprowadzenia dodatkowego benefitu emerytalnego dla pracowników (poza PPK).



W ramach uszczegółowienia postawy pracodawców względem realizowanych PPK wskazano grupę działań, które mogłyby podnieść atrakcyjność tej formy budowania oszczędności pracowników, ale z punktu widzenia pracodawcy (rysunek 11). Zdecydowanie pozytywnie pracodawcy ocenili ułatwienia organizacyjne w postaci: rezygnacji z powtórnego automatycznego zapisu po 4

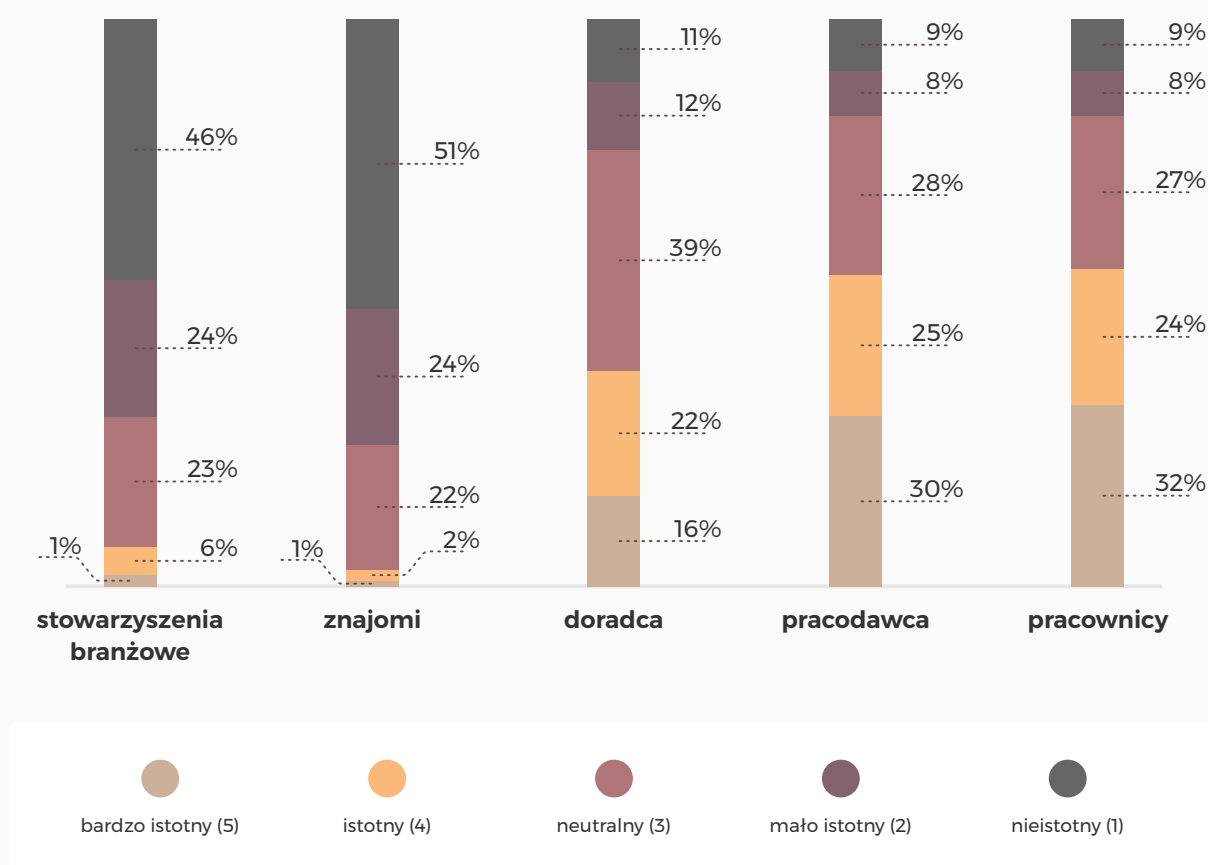
latach oraz możliwość określenia dnia miesiąca, do którego pracownik może składać oświadczenia i deklaracje (unikanie korekt). Należy podkreślić, iż 43% w sposób zdecydowany lub raczej pozytywny oceniło możliwość czasowego zawieszenia wpłat po stronie pracodawcy (aspekt finansowy funkcjonowania programu).



Rysunek 11. Zdefiniowanie działań, które wpłynęłyby na atrakcyjność PKK z punktu widzenia pracodawcy.

Jakie podmioty w największym stopniu wpłynęły na wybór instytucji zarządzającej wśród pracodawców prowadzących PPK?

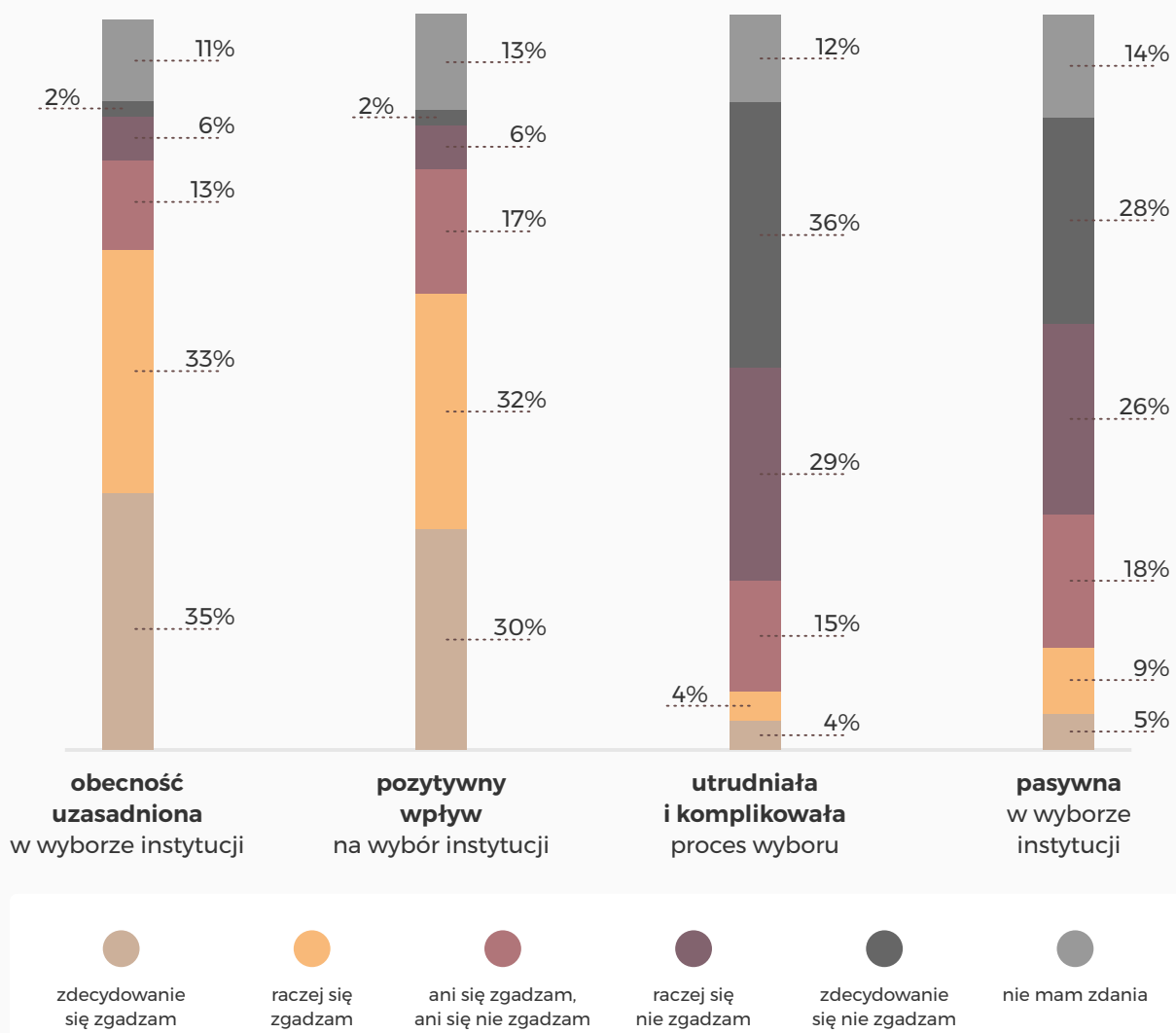
Pracodawcy oceniając podmioty biorące udział w wyborze instytucji zarządzającej wskazywali ich znaczenie (5 oznaczało największy, a 1 najmniejszy wpływ na wybór). Zadeklarowali oni, że w decyzji o instytucji zarządzającej dwie grupy odegrały wiodącą rolę (rysunek 12). Byli to pracownicy (wskazania 56% respondentów) oraz pracodawca (deklaracje 55% respondentów). Nieco częściej niż co trzeci pracodawca do grupy kluczowych podmiotów determinujących wybór instytucji zarządzającej zaliczył także doradcę. Praktycznie żadnej roli w tym zakresie nie odegrały stowarzyszenia branżowe oraz znajomi.



Rysunek 12. Wybór instytucji zarządzającej - kluczowe podmioty.

W procesie wyboru instytucji zarządzającej zgodnie z ustawą o PPK³ przedstawicielem pracowników są związki zawodowe lub reprezentacja pracowników. Obie te grupy można utożsamiać ze stroną społeczną (rysunek 13). Około dwóch na trzech pracodawców uznało, że jej obecność w procesie

wyboru była uzasadniona, a wpływ strony społecznej pozytywny. Rzadko pojawiły się deklaracje, że strona społeczna wykazywała bierną postawę lub utrudniała proces wyboru instytucji zarządzającej (odpowiednio co siódmy i rzadziej niż co dziesiąty respondent wyrażał taką opinię).



Rysunek 13. Rola strony społecznej w wyborze instytucji zarządzającej.

³ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (DZ.U. 2020, poz. 1342).

Jakie kryteria były kluczowe przy wyborze instytucji zarządzającej PPK?

Niezwykle istotną kwestią (także dla modyfikacji działań państwa i instytucji zarządzających) jest zagadnienie kryteriów wyboru podmiotu zarządzającego PPK. Wśród pięciu najczęściej wskazywanych kryteriów (z katalogu piętnastu) pracodawcy wymieniali te związane bezpośrednio z produktem (wyniki inwestycyjne i koszty zarządzania) oraz pozycją dostawcy (utożsamianą z wiarygodnością i rozpoznawalnością marki oraz udziałem na rynku) (rysunek 14).⁴ Pracodawcy zostali także poproszeni o wskazanie znaczenia danego kryterium przy wyborze instytucji zarządzającej (w skali 1-5, gdzie 5 oznaczało najważniejsze przy wyborze). Biorąc pod uwagę częstotliwość wskazań danego kryterium i nadane mu

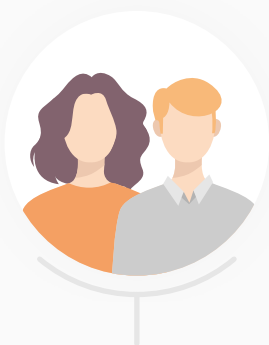
znaczenie skalkulowano wagi⁵ dla poszczególnych kryteriów (tabela 5). Najważniejsze przy wyborze instytucji zarządzającej PPK okazały się tzw. „twarde” kryteria: wyniki inwestycyjne (4,2 w pięciostopniowej skali) oraz koszty zarządzania (4,0). Trzy kolejne kluczowe dla podejmowanej decyzji obejmowały wiarygodność marki (3,9), doświadczenie dotychczasowej współpracy (3,8) oraz rozpoznawalność marki (3,8). Ta grupa kryteriów dotyczyła zatem subiektywnego doświadczenia pracodawcy oraz pozycji na rynku instytucji zarządzającej. Najmniej istotne w wyborze tej ostatniej okazały się dostępność placówek terenowych (co nie dziwi w dobie powszechnej digitalizacji kontaktów) oraz dodatkowe benefity. Co ciekawe, najważniejsze kryteria wskazane przez pracodawców były zbieżne z wynikami badań przeprowadzonymi wśród „dostawców”, a więc instytucji zarządzających.⁶



⁴ Kryteria te zasadniczo wpisują się w propozycję ustawodawcy, który wymienił: warunki zarządzania środkami w PPK, efektywność instytucji finansowych w zarządzaniu aktywami, doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi oraz najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych (art. 7 Ustawy z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych (DZ.U. 2020 poz. 1342)).

⁵ Wagi obliczono jako średnią arytmetyczną iloczynów liczby wskazań i przypisanych ocen.

⁶ Dotyczy to zwłaszcza wyników instytucji finansowych po II i III fazie wdrożenia (szerzej IZFiA, IGTE (2021)).



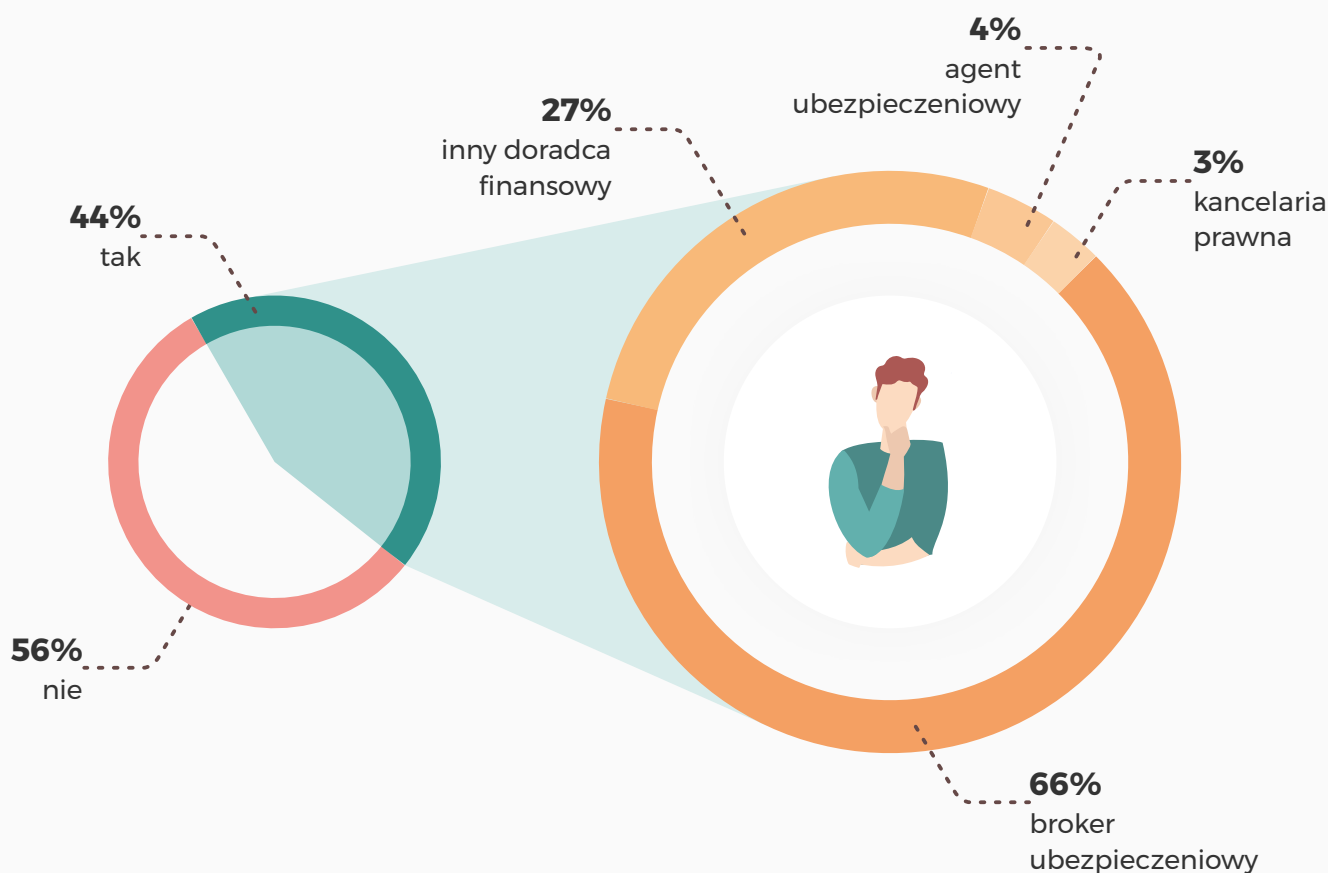
% OSÓB, KTÓRE WYBRAŁY DANE KRYTERIUM	KRYTERIUM	WAGA KRYTERIUM (5- NAJWYŻSZA WAGA)
59,8	wiarygodność marki	3,87
59,5	wyniki inwestycyjne	4,18
56,0	koszty zarządzania	3,96
45,4	udział w rynku	3,63
41,7	rozpoznawalność marki	3,76
26,8	opinia pracowników	3,72
23,9	rekomendacje doradcy	3,60
22,2	doświadczenie dotychczasowej współpracy	3,78
19,5	dostępne rankingi	3,46
17,0	opinia związków zawodowych	3,44
16,4	dostępność dedykowanego opiekuna	3,47
16,0	dostępność placówek terenowych	2,96
11,8	dodatkowe benefity	3,19
5,6	integracja HR	3,41
2,9	opinia znajomych	3,43

Rysunek 14. Najważniejsze kryteria przy wyborze instytucji zarządzającej i ich waga.

Jaką rolę w wyborze instytucji zarządzającej odgrywają podmioty zewnętrzne?

Ponad połowa pracodawców zadeklarowała, że nie korzystała z konsultanta zewnętrznego w zakresie wdrożenia PPK (rysunek 15). Pozostali pracodawcy, którzy zdecydowali się na takie wsparcie, otrzymywali je przeważnie

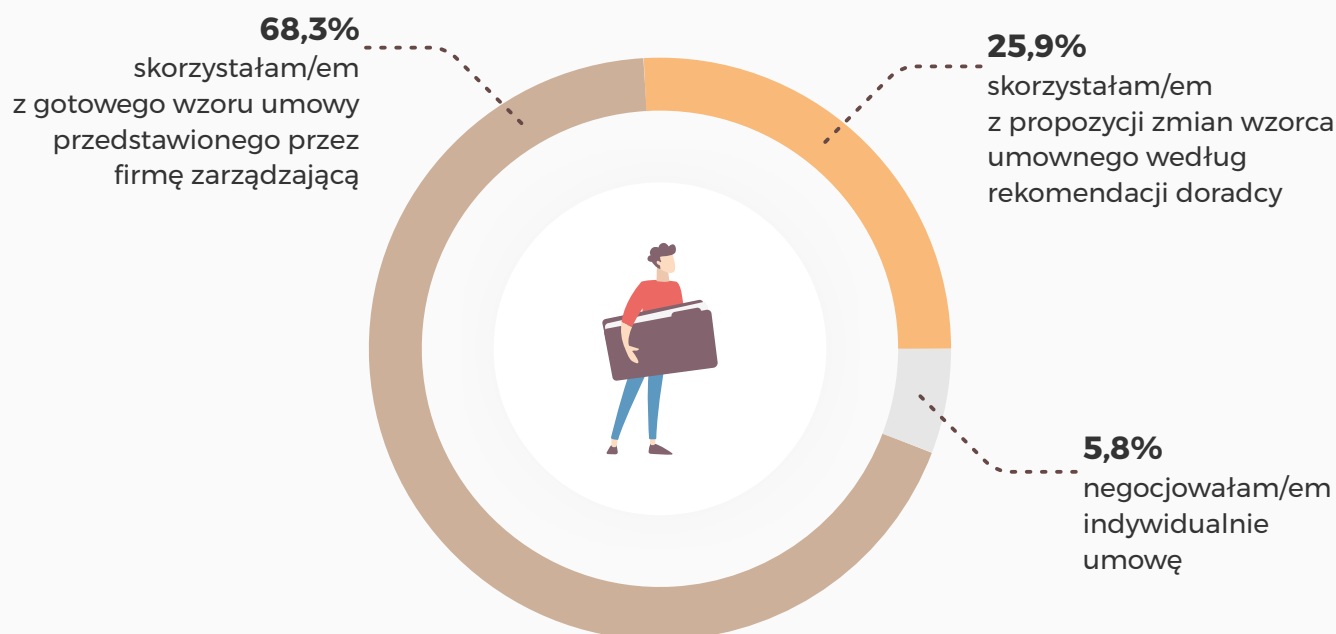
od brokera ubezpieczeniowego lub (rzadziej) innego podmiotu (ale nie agenta ubezpieczeniowego czy kancelarii prawnej). Fakt, że niemal sześciu na dziesięciu pracodawców nie zdecydowało się na konsultację „zakupu” skomplikowanego produktu finansowego jakim jest produkt nakierowany na gromadzenie oszczędności emerytalnych może być wyjaśniony znacznym zakresem wsparcia przedstawicieli instytucji zarządzających w procesie wyboru i wdrażania PPK. Potwierdzają to wyniki badań tychże instytucji: po pierwszej turze wdrożenia 87%, a po drugiej i trzeciej 99% z nich stało na stanowisku, że zakres faktycznego wsparcia udzielonego pracodawcom przy wdrażaniu PPK był większy od obowiązków ustawowych (IZFiA, IGTE (2020); IZFiA, IGTE (2021)).



Rysunek 15. Konsultant zewnętrzny w zakresie wdrożenia PPK.

Co ciekawe, jedynie około trzech na dziesięciu pracodawców dokonywało jakiegokolwiek modyfikacji umowy o zarządzanie (rysunek 16), a jedynie 6% respondentów indywidualnie negocjowało umowę (i dotyczyło to głównie

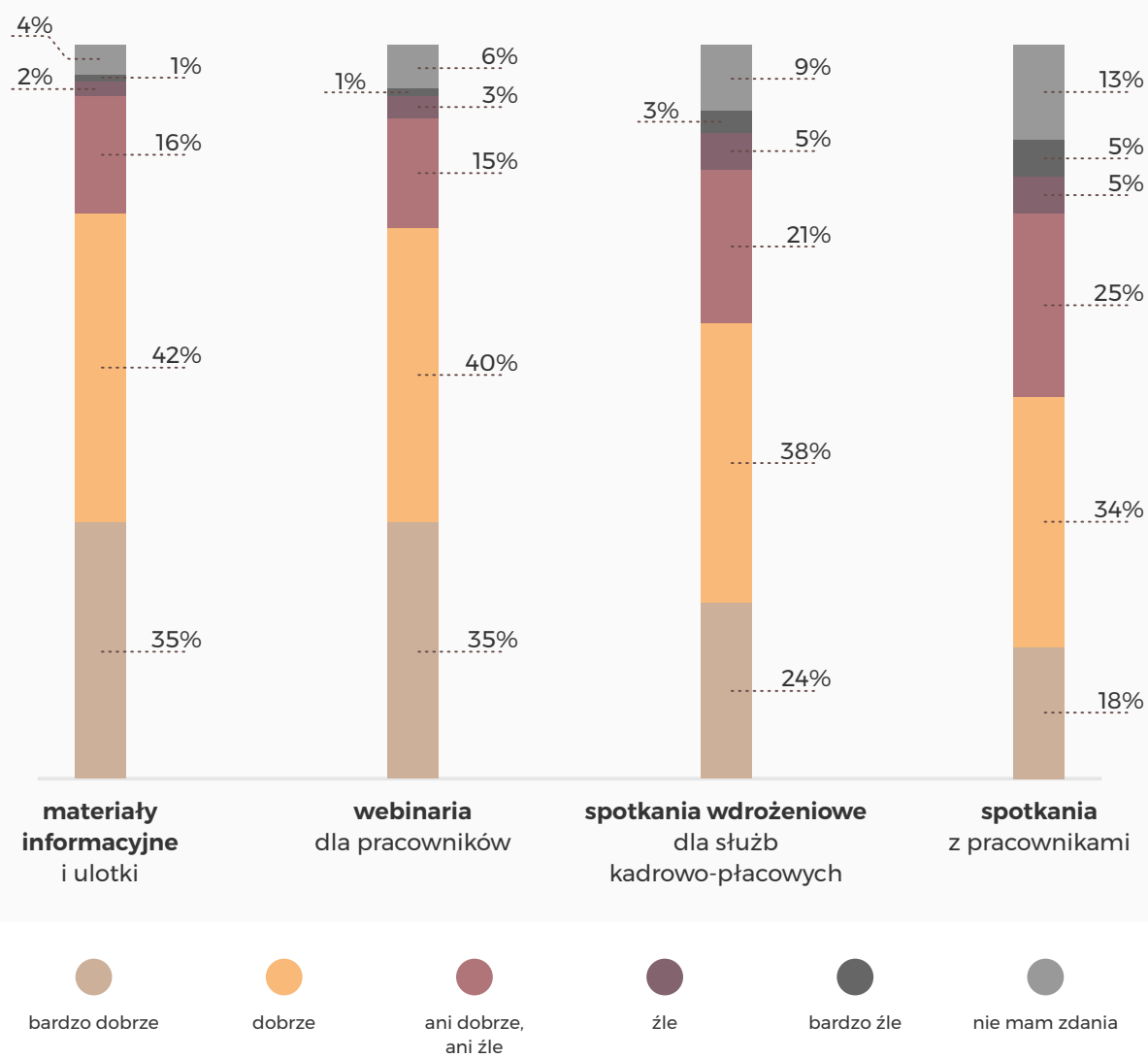
pracodawców zatrudniających od 21-49 i 50-249 osób). Warto podkreślić, że w grupie pracodawców, którzy indywidualnie negocjowali umowę o zarządzanie jedynie około 30% korzystało z konsultanta zewnętrznego.



Rysunek 16. Zapisy umowy o zarządzanie.

Pracodawcy generalnie byli zadowoleni z działań podejmowanych przez instytucje zarządzające w trakcie procesu wdrażania PPK (rysunek 17). Najwyżej respondenci oceniali zaangażowanie w zdalne formy polityki informacyjnej wobec pracowników: trzech na czterech pracodawców wskazało, że aktywność w obszarze przygotowania materiałów informacyjnych oraz szkoleń online dla potencjalnych uczestników PPK była na poziomie co najmniej dobrym. Pracodawcy byli najmniej zadowoleni z bezpośrednich spotkań i to zarówno z osobami zaangażowanymi we

wdrożenie programu, jak i z pracownikami ogółem – odpowiednio co dwunasty i co dziesiąty respondent ocenił te aktywności źle lub bardzo źle. Należy jednak podkreślić, że u części badanych pracodawców wybór instytucji zarządzającej i wdrożenie PPK następowało w okresie pandemii, co skutecznie ograniczało możliwość bezpośrednich kontaktów i *per se* preferowało współpracę online. Być może z tym właśnie związany jest relatywnie wysoki odsetek respondentów, którzy nie mieli zdania na temat jakości współpracy w formie bezpośrednich kontaktów.



Rysunek 17. Zaangażowanie instytucji zarządzającej we wdrożenie PPK - ocena.

Skąd czerpano informacje przy wdrażaniu PPK?

Tezę o dominacji niebezpośrednich form komunikacji może potwierdzać analiza kanałów informacyjnych wykorzystywanych przez pracodawcę do upowszechniania informacji

o PPK (rysunek 18). Jedynie co trzeci respondent proponował szkolenia w swojej siedzibie, a co czwarty indywidualne konsultacje w zakresie PPK. Przeważały formy, które nie wymagały bezpośredniego kontaktu: dwóch na trzech pracodawców kolportowało materiały drukowane i wykorzystywało dystrybucję informacji w formie webinarów czy maili lub przy wykorzystaniu intranetu (ten ostatni wariant wskazała połowa respondentów).



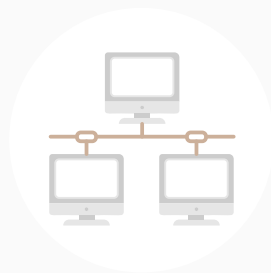
66 %
materiały drukowane



66 %
webinaria



63 %
mailing



48 %
intranet



30 %
szkolenia w siedzibie



26 %
spotkania indywidualne

Rysunek 18. Kanały informacyjne wykorzystywane przez pracodawcę w trakcie kampanii informacyjnej o PPK w przedsiębiorstwie.

Ośmiu na dziesięciu pracodawców pozytywnie ocenia portal do obsługi PPK przygotowany przez instytucję zarządzającą (rysunek 19), a jedynie co setny jest z niego niezadowolony.

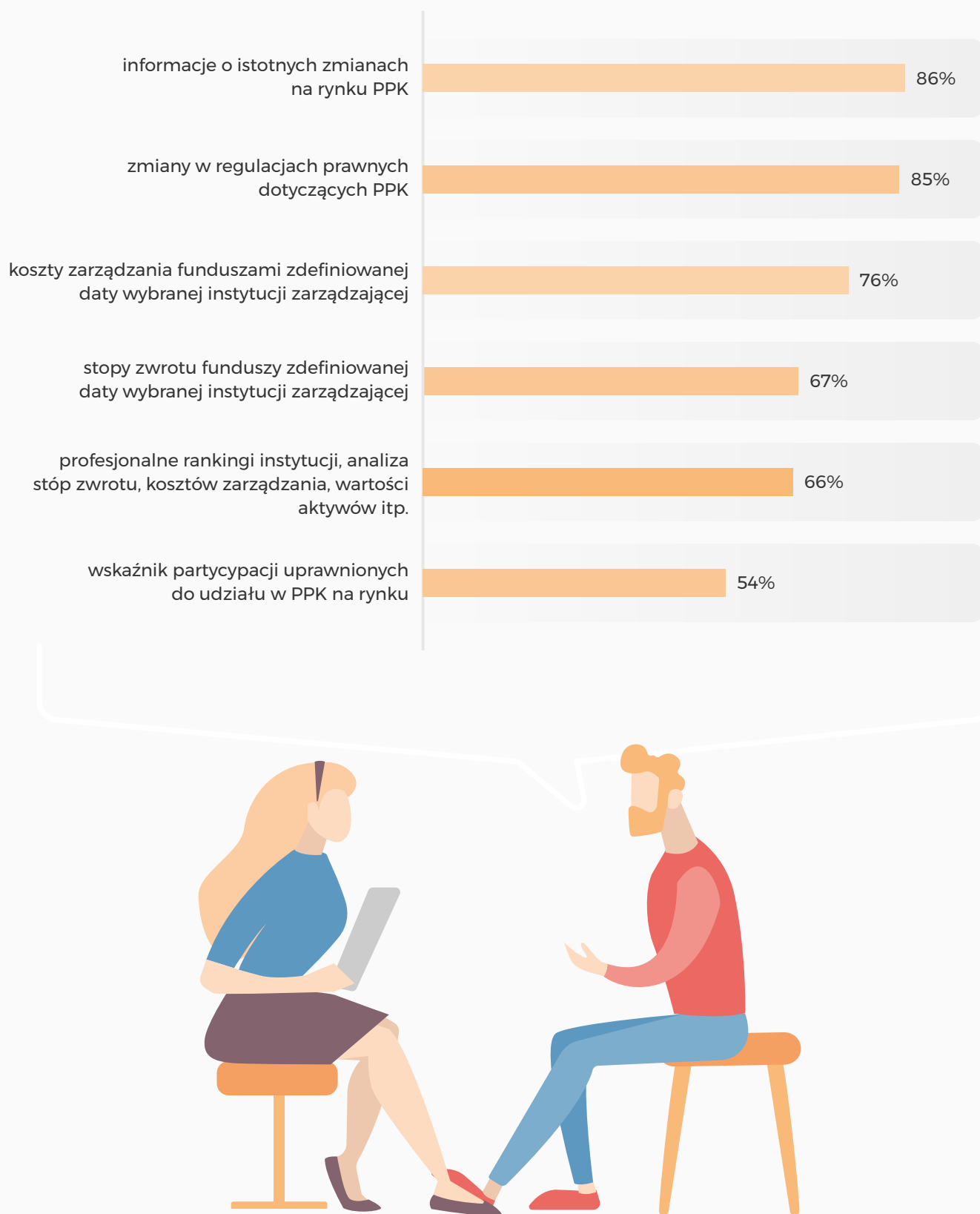
Świadczy to o bardzo dobrym przygotowaniu instytucji zarządzającej, która kieruje do pracodawców (i pracowników) instrument odpowiadający ich potrzebom i oczekiwaniom.



Rysunek 19. Ocena portalu PPK udostępnionego przez instytucję zarządzającą.

Pracodawcy formułują konkretne oczekiwania w stosunku do doradcy w trakcie funkcjonowania PPK (rysunek 20). Chcą być przede wszystkim informowani o kluczowych zmianach na rynku, także tych dotyczących modyfikacji prawa. Domyślać się należy, że chodzi przede wszystkim o to, by uzyskiwać bieżące informacje determinujące zakres obowiązków

respondentów. Jedynie co drugi pracodawca wskazuje, że interesują go wskaźniki uczestnictwa w PPK. Może to świadczyć o tym, że poziom partycypacji w programie nie jest elementem konkurencji rynkowej, a sami pracodawcy nie są bezpośrednio zainteresowani i nie traktują (wysokiego) poziomu partycypacji jako celu samego w sobie.

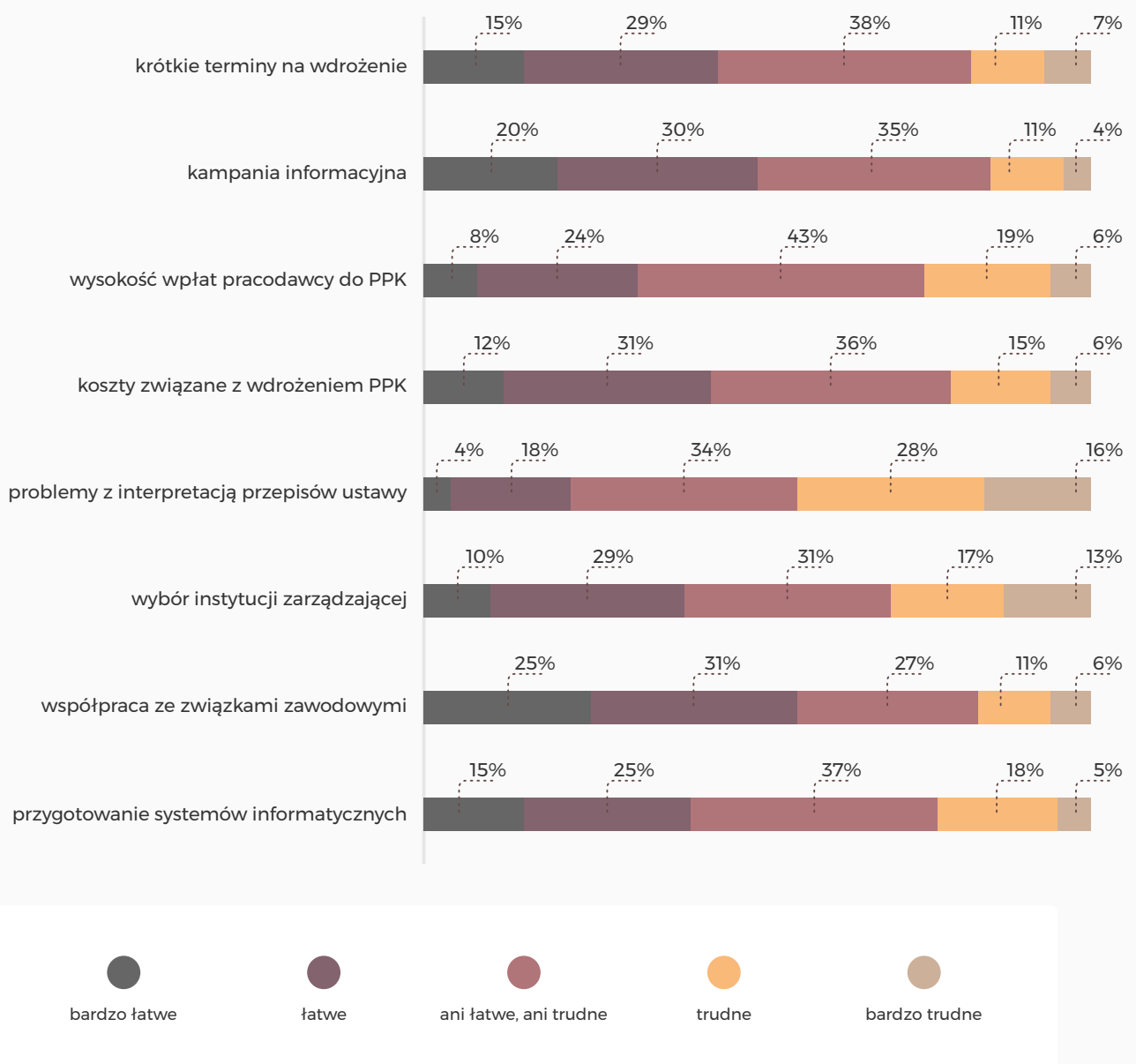


Rysunek 20. Oczekiwane informacje od doradcy w trakcie funkcjonowania PPK.

Co było najtrudniejsze w procesie wdrożenia PPK?

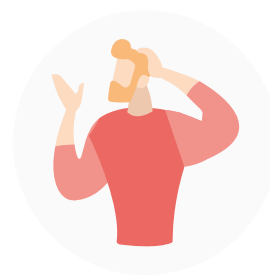
Biorąc pod uwagę cały proces wdrożenia PPK (rysunek 21) jako największą trudność praco-

dawcy wskazywali problemy z interpretacją regulacji dotyczących programu (44%) oraz wybór instytucji zarządzającej (30%). Dopiero na trzecim i czwartym miejscu znalazły się wysokość wpłat i koszty związane z wdrożeniem PPK. Najmniej problematyczne była współpraca ze związkami zawodowymi i realizacja obowiązków informacyjnych.



Rysunek 21. Wdrożenie PPK - elementy według trudności.

Co decydowało o udziale pracowników w PPK?



Polacy charakteryzują się wysoką awersją do ryzyka inwestycyjnego (CBOS: Polak na rynku finansowym 2012; Finansowe DNA Polek i Polaków 2020). Od początku transformacji gospodarczej w strukturze aktywów gospodarstw domowych dominują depozyty bankowe, co potwierdza wolę posiadania oszczędności w instrumentach bezpiecznych i płynnych. Brak wiedzy i kompetencji finansowych powoduje, że Polacy czasem to ryzyko podejmują bez rozumienia produktów finansowych, które kupują. Prowadzi to często do braku zadowolenia czy też rozczarowania z podjętych decyzji finansowych.

Długoterminowe oszczędzanie wymaga zaufania między stronami kontraktu. W Polsce poziom zaufania zarówno ogólnego, jak i do instytucji publicznych i prywatnych jest niski. W świetle Diagnozy Społecznej (2015) w odniesieniu do zaufania do instytucji finansowych Polacy najczęściej nie mają zdania, a największe zaufanie deklarują do banków.

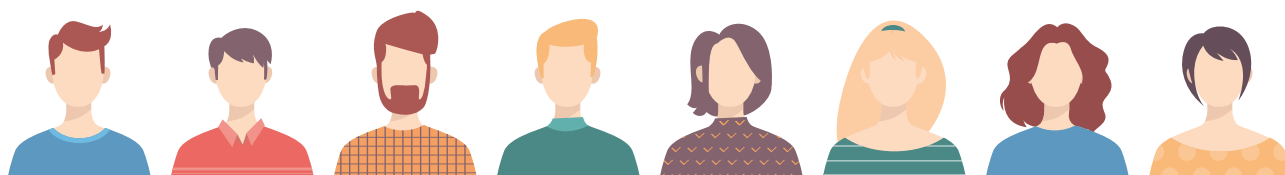
Biorąc pod uwagę wspomniane uwarunkowania rozwoju dodatkowego systemu emerytalnego, wysoka partycypacja w PPK może być wyzwaniem, ale też i doskonałą okazją do

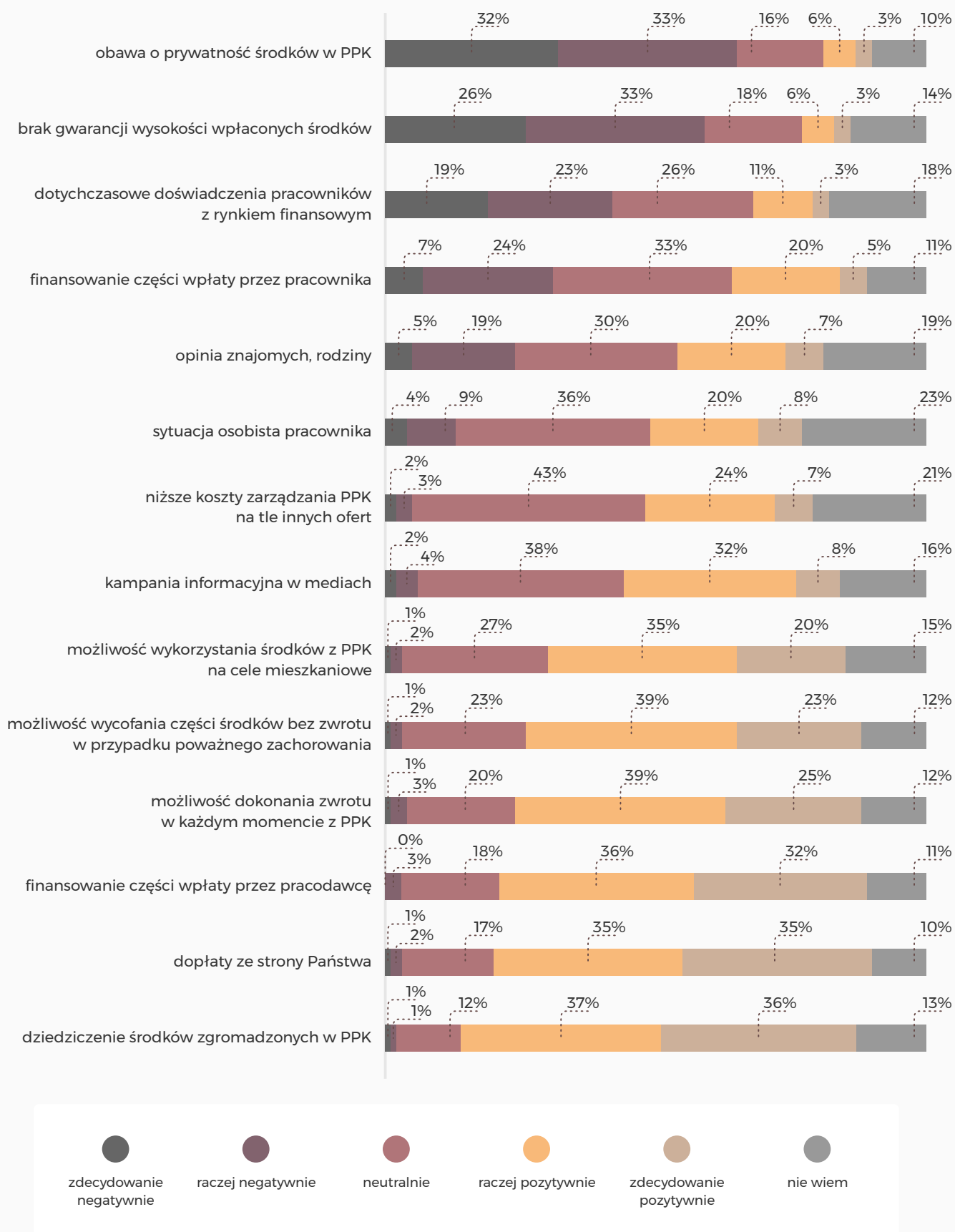
podjęcia działań na rzecz wzrostu wiedzy i kompetencji finansowych społeczeństwa.

W naszym badaniu, pracodawcy wskazywali, że największa partycypacja występuje wśród pracowników w wieku 36-55 lat, wśród osób z wyższym wykształceniem, mających zarobki do 5100 zł brutto. Kobiety częściej niż mężczyźni były wskazywane przez respondentów jako uczestnicy PPK.

Realizując badanie, zapytaliśmy pracodawców jak postrzegają wpływ różnych czynników na decyzję pracowników o udziale w PPK.

Jak wynika z rysunku 22 wśród czynników, które zostały wskazane jako mające zdecydowanie negatywny lub raczej negatywny wpływ na udział w PPK były w kolejności: obawa o prywatność środków w PPK, brak gwarancji wysokości wpłaconych środków oraz dotychczasowe doświadczenia pracowników z rynkiem finansowym. W mniejszym stopniu za zniechęcające do PPK pracodawcy uznali konieczność finansowania części wpłaty ze środków pracowników czy opinię rodziny i znajomych.





Rysunek 22. Czynniki mające wpływ na partycypację w PPK w opinii pracodawców.

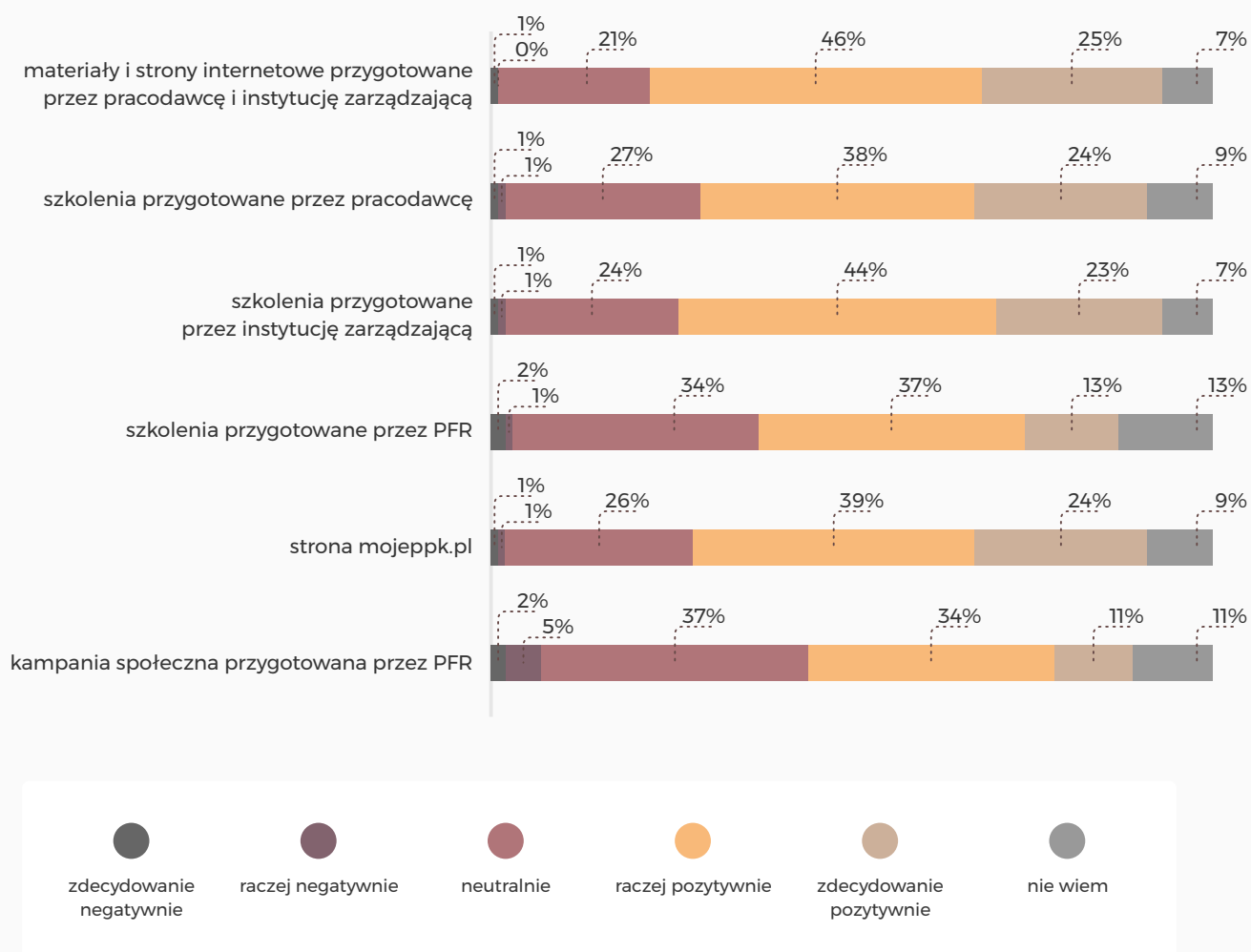
Z kolei wśród czynników wskazywanych jako mające raczej lub zdecydowanie pozytywny wpływ na partycypację w PPK, pracodawcy wymieniali przede wszystkim dziedziczenie środków z PPK oraz współfinansowanie programu przez pracodawcę i państwo. Dostrzegano również pozytywny wpływ na partycypację dzięki możliwości dokonania w każdym momencie zwrotu środków z PPK, a także ich wykorzystania w przypadku poważnego zachorowania (częściowo) czy na cele mieszkaniowe (jako pożyczka na pokrycie wkładu własnego przy korzystaniu z hipotecznego kredytu mieszkaniowego).

Analiza powyższych odpowiedzi sugeruje dwa źródła obaw związanych z PPK. Pierwszym z nich jest zapewne sytuacja związana z doświadczeniami z otwartymi funduszami emerytalnymi (OFE), kiedy to uznano, że środki zgromadzone w OFE nie mają charakteru prywatnego, pomimo możliwości ich dziedziczenia przed osiągnięciem przez członka OFE wieku emerytalnego. Dodatkowo, złe doświadczenia w korzystaniu z produktów finansowych i/ lub brak akceptacji ryzyka inwestycyjnego nie zachęcają do udziału w PPK. Może to świadczyć o braku zarówno wiedzy jak i kompetencji finansowych, co jest kluczowe dla świadomego zarządzania swoimi środkami finansowymi (w tym oszczędnościami).

Wydaje się, że kwestia ograniczenia kosztów związanych z funkcjonowaniem PPK jest niedostatecznie brana pod uwagę. W inwestycjach długoterminowych mają one znaczny wpływ na końcowy wynik inwestycji i wśród produktów finansowych o celu emerytalnym porównywalnych do PPK funkcjonujących w Polsce, to właśnie w PPK koszty te są relatywnie niskie. Pracodawcy ocenili, że z punktu widzenia uczestnictwa w PPK rola kosztów była neutralna (43% wskazań) lub nie zajmowali stanowiska (odpowiedź „nie wiem” była wskazana przez 21% respondentów). Może to świadczyć o niedostatecznej wiedzy w zakresie wpływu kosztów na wartość końcową inwestycji lub o przyjęciu założenia, że limity ustawowe kosztów w PPK są odpowiednie.

Pracodawcy pozytywnie ocenili stosowane narzędzia informujące o PPK w kontekście udziału w tym programie długoterminowego oszczędzania (rysunek 23). Dotyczyło to zarówno materiałów i szkoleń przygotowanych przez instytucje zarządzające, jak i tych dostępnych na dedykowanym portalu mojeppk.pl i w formie szkoleń realizowanych przez PFR.





Rysunek 23. Rola narzędzi propagujących PPK w podjęciu decyzji o uczestnictwie PPK przez pracownika.

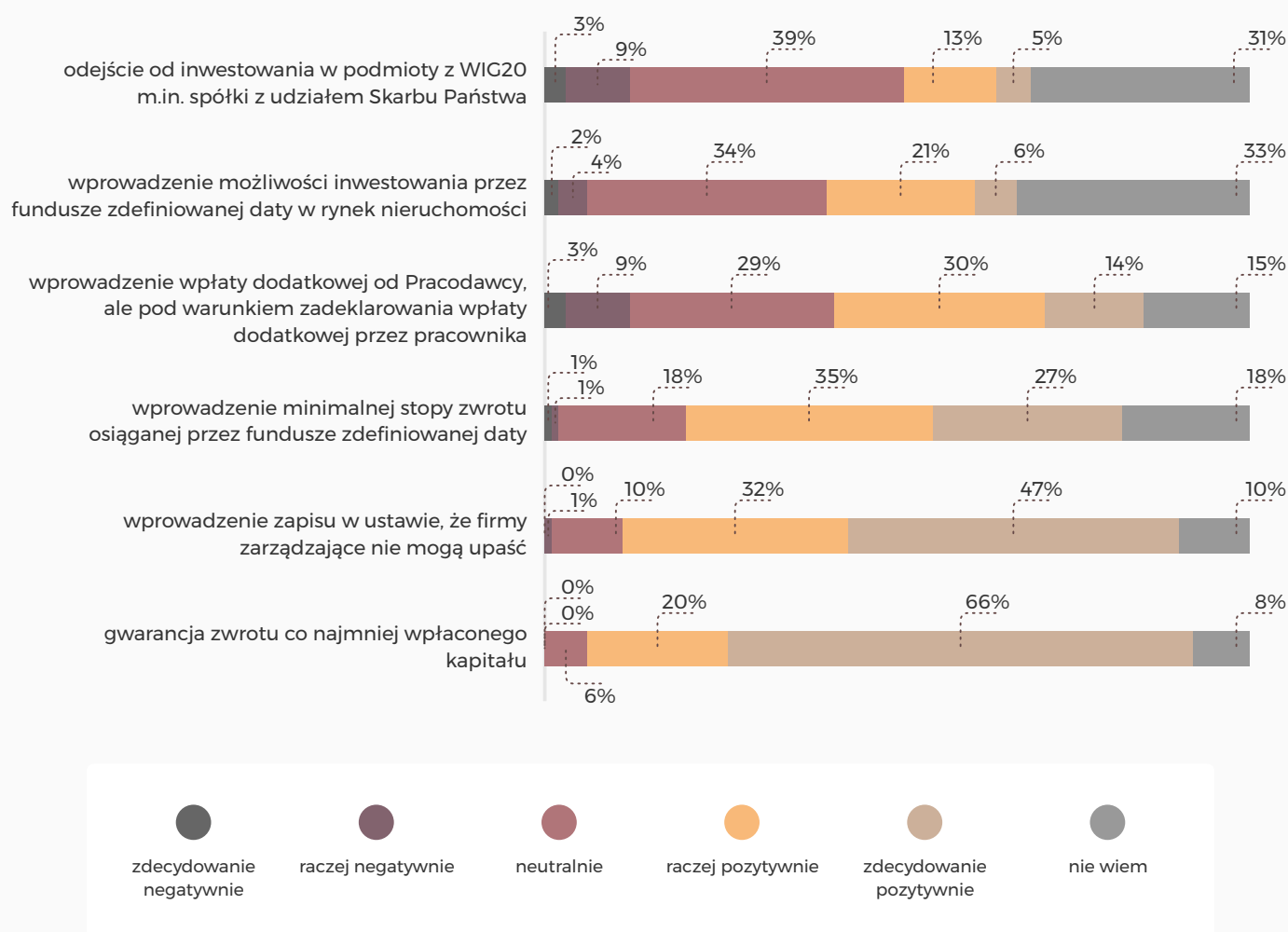
Jakie zmiany mogą zwiększyć partycypację pracowników w PPK?

Pracodawcy pytani byli również o to, jakie rozwiązania z ich perspektywy mogłyby się przyczynić do wzrostu zainteresowania PPK

wśród pracowników. Największą liczbę wskazań uzyskały propozycje odpowiadające na wcześniej wskazany brak akceptacji ryzyka inwestycyjnego (rysunek 24) poprzez wprowadzenie gwarancji ochrony kapitału (86% odpowiedzi). Z pozytywnym odbiorem spotkała się też propozycja wprowadzenia minimalnej stopy zwrotu (63% wskazań). Odpowiedzi te korespondują z wcześniej udzielonymi w zakresie czynników, które miały negatywny wpływ na partycypację w opiniach pracodawców.

Pracodawcy wskazywali również, że wyeliminowanie możliwości upadłości firmy zarządzającej w przepisach ustawowych mogłoby przyczynić się do wzrostu zainteresowania PPK. Takie stanowisko pracodawców może świadczyć o pewnym nieporozumieniu, bowiem istnieje rozdzielnosc środków groma-

dzonych w funduszach zdefiniowanej daty od majątku instytucji zarządzającej. Zasada ta obowiązuje we wszystkich formach zbiorowego inwestowania w Polsce (m.in. w towarzystwach funduszy inwestycyjnych czy towarzystwach funduszy emerytalnych).



Rysunek 24. Jak poniższe zmiany wpłynęłyby na zainteresowanie pracowników uczestnictwem w PPK według pracodawców?



Biorąc pod uwagę te wskazania, a także wyniki badań dotyczących zarówno niskich kompetencji finansowych Polaków jak i awersji do ryzyka, może warto było by rozważyć wprowadzenie w ramach PPK funduszy, które będą zapewniać nieujemną realną stopę zwrotu z inwestycji. Byłoby to rozwiązanie zbieżne z funkcjonującymi w innych systemach rozwiązaniami w postaci hybrydowych planów emerytalnych, w których różne rodzaje ryzyka, m.in. ryzyko inwestycyjne rozkładane są na różnych aktorów (interesariuszy). W przypadku rozwiązań stosowanych w Polsce (plany zarządzane wyłącznie przez licencjonowane instytucje finansowe), konsekwencje wprowadzenia

gwarancji ochrony kapitału ponosiłyby instytucje zarządzające.

Proponowana idea tzw. *matching contributions* występująca w różnych systemach emerytalnych za granicą, a polegająca na tym, że pracodawca lub państwo dopłaca do oszczędności emerytalnych tyle samo ile alokuje uczestnik z własnych środków np. w formie wpłaty dodatkowej, spotkała się z akceptacją 44% respondentów.

Pracodawcy zachowali rezerwę wobec propozycji dotyczących modyfikacji polityki inwestycyjnej w ramach PPK.

III. Wnioski



Wnioski z badania

Kluczowe w kształtowaniu zasad realizacji dodatkowych, zakładowych elementów systemu emerytalnego jest jego zgodność zarówno z oczekiwaniami pracodawców, pracowników, jak i celami państwa. Oczywiście można wskazać szereg opracowań, w których analizuje się skuteczność automatycznego zapisu lub wręcz wskazuje na konieczność pobierania składki na systemy dodatkowe

łącznie z obciążeniami podatkowymi (OECD, 2018). Należy podkreślić, iż pracodawcy stają się istotnym ogniwem kształtowania systemu emerytalnego i oczekiwania względem nich będą rosły – nie tylko w zakresie organizowania programów, ale przede wszystkim w zakresie finansowania wpłat oraz działań edukacyjnych. Pracodawcy są na to przygotowani.

- Wdrożone PPK to zdaniem pracodawców istotny krok do podnoszenia świadczeń emerytalnych pracowników, ale jest wiele obszarów, których usprawnienie może zwiększyć zainteresowanie samych pracodawców programami. Kluczowymi elementami jest zachowanie w programach emerytalnych zwolnienia wpłat do programu ze składek na ubezpieczenia społeczne.

- Tylko jeden na pięciu pracodawców dostrzega potrzebę wdrożenia dodatkowego benefitu emerytalnego dla pracowników (poza PPK), a jednocześnie wskazuje się, że prawie 17% przyszłego, całkowitego świadczenia emerytalnego powinno pochodzić z inicjatyw pracodawców w tym zakresie, a ponad 20% z własnych, indywidualnie podejmowanych działań pracowników.

- Pracodawcy są przede wszystkim gotowi do zaangażowania się organizacyjno-finansowego (inicjowania i obsługi programów) oraz przez opłacanie składek w nowotworzone programy emerytalne.

- Pracownicy odegrali wiodącą rolę przy wyborze instytucji zarządzającej PPK, przy czym ich udział (przede wszystkim w roli związków zawodowych) oceniony został pozytywnie przez pracodawców.

- Najważniejsze dla wyboru instytucji zarządzającej dla pracodawców okazały się „twarde” kryteria: wyniki inwestycyjne i koszty zarządzania, a najtrudniejszy obszar wdrożenia dotyczył interpretacji przepisów.

- Rzadziej niż co drugi pracodawca korzystał z konsultanta zewnętrznego przy wyborze instytucji zarządzającej PPK, a blisko 70% nie modyfikowało zaproponowanej przez tę instytucję umowy.

- Pracodawcy są w zdecydowanej większości zadowoleni ze wsparcia udzielanego online przez podmiot zarządzający: portalu, materiałów i webinarów, a w przyszłości oczekują przede wszystkim informacji o zmianach prawnych i faktycznych na rynku.

- Wśród czynników, które zostały wskazane przez pracodawców jako mające zdecydowanie negatywny lub raczej negatywny wpływ na udział w PPK były: obawa o prywatność środków w PPK, brak gwarancji wysokości wpłaconych środków oraz dotychczasowe doświadczenia pracowników z rynkiem finansowym. W mniejszym stopniu za zniechęcające do PPK pracodawcy uznali konieczność finansowania części wpłaty ze środków pracowników czy opinię rodziny i znajomych.

- Pracodawcy wskazywali, że wśród czynników mających raczej lub zdecydowanie pozytywny wpływ na partycypację w PPK, jest przede wszystkim dziedziczenie środków z PPK oraz współfinansowanie programu przez pracodawcę i państwo. Dostrzegano również pozytywny wpływ na partycypację dzięki możliwości dokonania w każdym momencie zwrotu środków z PPK, a także ich wykorzystania w przypadku poważnego zachorowania (częściowo) czy na cele mieszkaniowe (jako pożyczka na pokrycie wkładu własnego przy korzystaniu z hipotecznego kredytu mieszkaniowego).



UNIwersytet
EKONOMICZNY
W POZNANIU



bibliografia



Broadbent, J., Palumbo, M., Woodman, E. (2006). *The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans - Implications for Asset Allocation and Risk Management*, CGFS Working Group.

CBOS (2012). *Polak na rynku finansowym 2012. Komunikat z badań*. Warszawa.

Pobrane z: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_152_12.PDF (01.06.2021)

Czapiński J., Panek T. (eds.) (2015). *Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.

Pobrane z: http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf (02.06.2021).

Czapiński, J., Góra, M. (2016). Świadomość „emerytalna” Polaków. *Raport z badania ilościowego*.

Pobrane z: https://www.efcongress.com/wp-content/uploads/2020/02/analizy2016_swiadomosc-emerytalna.pdf.

Czepulis-Rutkowska, Z. (1994). *Dodatkowe systemy emerytalne w USA*. W: S. Golinowska (red.), *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*. Warszawa: IPIPS.

Finansowe DNA Polek i Polaków 2020, Instytut Badań Społecznych i Rynkowych IBRiS na zlecenie Santander Bank Polska.

Pobrane z: <https://media.santander.pl/pr/589468/w-finansowe-dna-polacy-maja-wpisana-niechec-do-ryzyka-i-stopniowe-gromadzenie-majatku> (01.06.2021).

Gajek, L., Ostaszewski, K. (2002). *Plany emerytalne. Zarządzanie aktywami i zobowiązaniami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowo-Techniczne.

GUS (2021), Bank danych makroekonomicznych.

Pobrane z: <https://bdm.stat.gov.pl/>.

GUS (2021). Informacja o rynku pracy w drugim kwartale 2021 roku (dane wstępne).

Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-ii-kwartale-2021-r-12.47.html>

PFR (2019). PPK – rewolucja w oszczędzaniu.

Pobrane z: <https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/PPK-rewolucja-w-oszczedzaniu.pdf>

Handsche, J., Łyskawa, K., Ratajczak, J. (2005). *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*. W: T. Szumlicz (red.), *Społeczne aspekty ubezpieczenia* (s. 141-152). Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

IZFiA, IGTE (2020). *Wyniki badania 15 instytucji finansowych prowadzących Pracownicze Plany Kapitałowe*. Warszawa.

IZFiA, IGTE (2021). *Wdrożenie PPK w II i III etapie – wyniki badania 14 instytucji finansowych prowadzących Pracownicze Plany Kapitałowe*. Warszawa.

KNF (2021), *Informacje o rynku PPE w 2020 roku*.

Pobrane z: https://www.knf.gov.pl/?articleId=74308&p_id=18 (26 lipca 2021).

KNF (2021a), *Informacje o IKE według stanu na 31 grudnia 2020 roku*.

Pobrane z: https://www.knf.gov.pl/?articleId=74308&p_id=18 (20 lipca 2021).

KNF (2021b), *Informacje o IKZE według stanu na 31 grudnia 2020 roku*.

Pobrane z: https://www.knf.gov.pl/?articleId=74559&p_id=18 (20 lipca 2021).

KNF (2021c), *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych (PPK) - IV kwartał 2020 roku*.

Pobrane z: https://www.knf.gov.pl/?articleId=74561&p_id=18 (20 lipca 2021).

KNF (2021d), *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych (PPK) - II kwartał 2020 roku*.

Pobrane z: https://www.knf.gov.pl/?articleId=74561&p_id=18

Kolasa, A., Liberda, B. (2014). Determinants of saving in Poland. Are they different than in other OECD countries? University of Warsaw, *Faculty of Economic Sciences Working Paper 13(130)*, s.24.

Łyskawa, K. (2007). *Grupowe ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym w systemie zabezpieczenia emerytalnego w Polsce*. Fundacja Warty i Kredyt Banku "Razem możemy więcej".

Marcinkiewicz, E. (2017). Factors Affecting the Development of Voluntary Pension Schemes in CEE Countries: A Panel Data Analysis. *Central European Economic Journal* 3(50), pp. 26-40.

Pobrane z: <https://doi.org/10.1515/ceej-2017-0015> (20 lipca 2021).

OECD (2018). *Financial Incentives and Retirement Savings*, Paris: OECD Publishing.

OECD (2019). *Pensions at a Glance 2019, OECD and G20 Indicators*, Paris: OECD Publishing.

Pobrane z: <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en> (20 lipca 2021).

OECD (2020). *Pension Markets in Focus 2020*.

Pobrane z: www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfocus.htm (20 lipca 2021).

Oleksiyenko, O., Życzynska-Ciołek, D. (2018). Structural determinants of workforce participation after retirement in Poland. *Journal of Population Ageing*, 11(1).

Peksevirm, S., Akgiray, V. (2019). *Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries*.

Pobrane z: www.oecd.org/pensions/Reforming-the-Pension-System-in-Turkey-2019.pdf (20 lipca 2021).

PFR (2021). *Co trzeci pracownik w Polsce oszczędza wspólnie z pracodawcą – podsumowanie wdrożenia PPK*.

Pobrane z: <https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/Co-trzeci-pracownik-w-Polsce-oszczedza-wspolnie-z-pracodawca-podsumowanie-wdrozenia-PPK.html> (20 lipca 2021).

Rutecka, J., Bielawska, K., Petru, R., Pienkowska-Kamieniecka, S., Szczepański, M., Zukowski, M. (2014). *Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza aktualnego stanu i rekomendacje zmian* Towarzystwo Ekonomistów Polskich.

Pobrane z: <http://tep.org.pl/raport-na-temat-dodatkowego-systemu-emerytalnego-w-polsce/> (20 lipca 2021).

Szumlicz, T. (2015). *Ubezpieczenia w polityce społecznej. Teksty i komentarze*. Warszawa: Fundacja Instytutu Zarządzania Ryzykiem Społecznym.

Szczepański, M., Brzęczek, T. (2016), *Zarządzanie ryzykiem w pracowniczych programach emerytalnych. Uwarunkowania instytucjonalne, ekonomiczno-finansowe i demograficzne*. Poznań: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

Szczepański, M. (2010). *Stymulatory i bariery rozwoju zakładowych systemów emerytalnych na przykładzie Polski*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.

Żukowski, M. (1997). *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

